



PANORAMA

STATISTIQUE

EMPLOI ET FORMATION

PROFESSIONNELLE

Branche des entreprises des services d'eau et d'assainissement

OBSERVATOIRE
AKTO

Edition
2023

Editorial

Une dynamique positive en 2023



Préservation des ressources, impacts du changement climatique, valorisations des eaux usées, évolutions en matière d'investissements, de prix, de performances des services, **les enjeux de la branche des services de l'eau et d'assainissement** ont été multiples en 2023.

Près de 9 Français sur 10 (88%) sont **satisfaits du service de l'eau** dans leur commune, selon le baromètre Kantar 2022. Cette satisfaction en augmentation de 4 points depuis 2017 est le résultat de l'action des **38 800 salariés** qui œuvrent au quotidien dans les **510 entreprises** et **1 220 établissements** de la branche.

Après une période de pandémie, la dynamique de reprise est bien présente dans la branche avec **19 341 offres d'emploi** publiées, soit une augmentation de **+16%** en un an.

La branche regroupe **26% de femmes** avec une vraie dynamique générale envers la féminisation des métiers. A titre d'illustration, **75%** des grandes entreprises ont conclu un **accord sur l'égalité professionnelles** entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux des entreprises des services d'eau et d'assainissement attachent à la **formation et au développement des compétences des salariés une importance forte** et appellent à persévérer les efforts importants réalisés.

L'effort Alternance se poursuit avec une croissance de +6,5% du nombre d'apprentis et **l'effort formation** suit la même dynamique avec une croissance du montant des engagements au titre du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés de + 7%.

La **RSE**, Responsabilité Sociétale des Entreprises, est un sujet adressé principalement par les entreprises de plus de 249 salariés : 2 tiers d'entre elles envisagent de mettre en place ou ont déjà conclu un **accord sur la RSE**.



Branche des entreprises des services d'eau et d'assainissement

La branche des entreprises des services d'eau et d'assainissement (IDCC 2147)
regroupe deux principaux secteurs d'activité

- Le secteur du captage, traitement et distribution d'eau
- Le secteur de la collecte et traitement des eaux usées
- Autres secteurs*

Introduction

Dans le cadre de leurs missions, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité disposer d'un **panorama complet actualisé** quant à l'évolution des données économiques, sociales, emplois et des pratiques en matière de formation.

Cette publication est un **outil stratégique** pour les partenaires sociaux qui fonderont sur ces données statistiques la **définition de leur politique emploi-formation**. Elle constitue par ailleurs un précieux outil pour les entreprises elles-mêmes en les aidant à anticiper les besoins en compétences et à accompagner les salariés dans l'évolution de leur parcours professionnel.

Les 4 axes

Le panorama de branche s'articule autour de 4 grands thèmes, traités en profondeur, mêlant résultats de l'enquête auprès des entreprises de la branche, données statistiques, analyses et mises en perspective :



Données économiques



Données sociales et emploi



Dynamiques du marché du travail



Données formation

Sommaire

1

Synthèse et chiffres-clés

2

Données économiques

3

Données Emploi
& données sociales

4

Dynamiques du marché du
travail

5

Données formation

6

RSE
Responsabilité sociétale des
entreprises

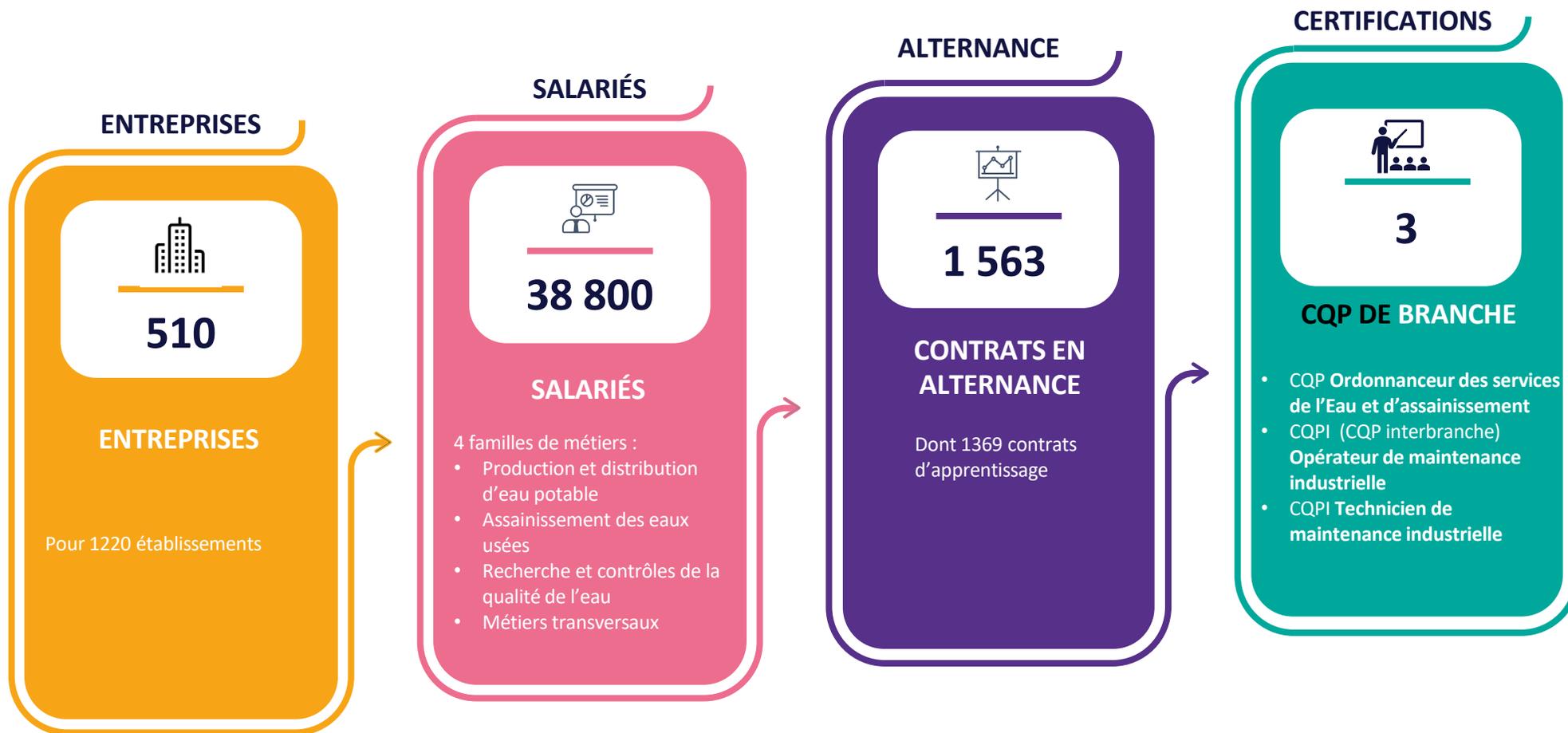
Méthodologie



1

Synthèse et chiffres clés

Les chiffres clés





2

**Données
économiques**

510 entreprises et 1 220 établissements dans la branche



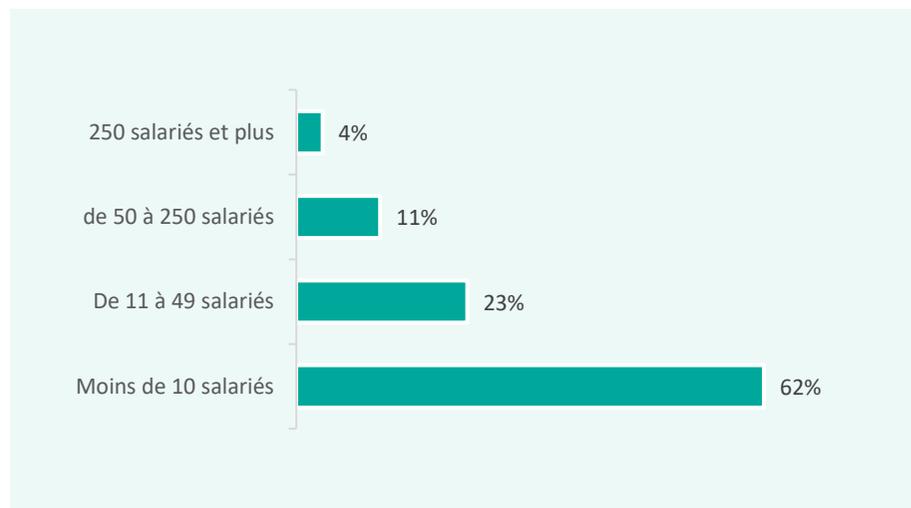
Entreprises



Etablissements

La branche des entreprises des services d'eau et d'assainissement 510 entreprises et 1 220 établissements. 62% sont des TPE (moins de 10 salariés).

Répartition par taille d'entreprises



Source : Insee 2023 – DADS BTS Données 2021

Un nombre d'établissements en légère hausse

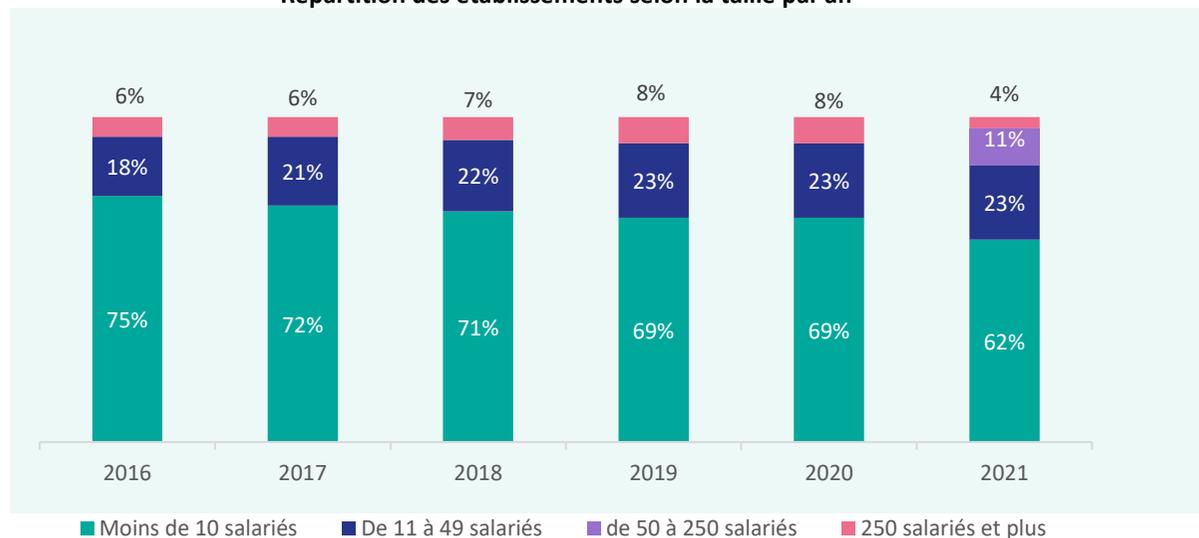
Evolution du nombre d'établissements sur les 10 dernières années



La branche compte **510 entreprises** en 2021 réparties dans **1 220 établissements**.

Les établissements de la branche sont en majorité des TPE (-10 salariés), mais leur part diminue légèrement ces dernières années (62% contre 75% en 2016) au profit de plus grandes structures.

Répartition des établissements selon la taille par an



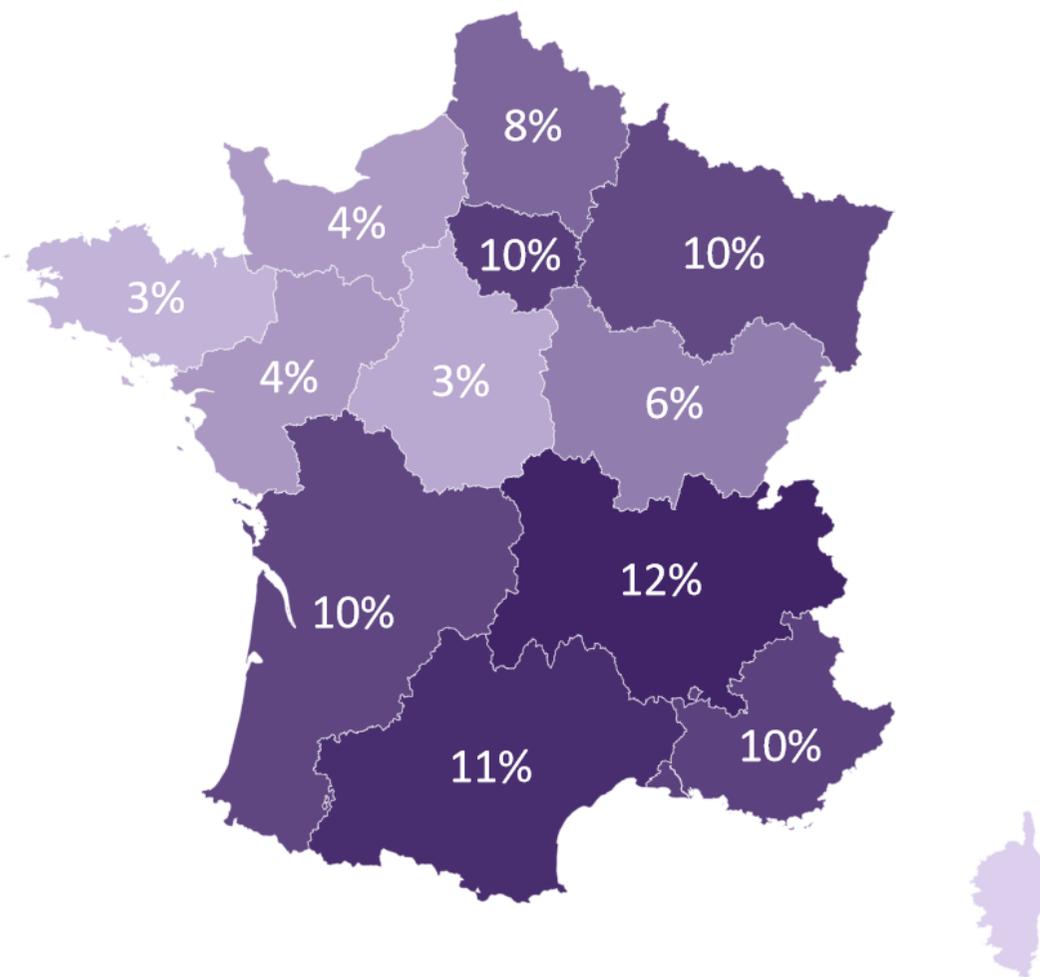
Parmi les salariés couverts par IDCC 2147, **85,8%** travaillent dans le « **captage, traitement et distribution d'eau** ».



Source : Insee 2023 – DADS BTS Données 2021

Une présence des entreprises sur l'ensemble du territoire

Répartition géographique des entreprises



Les entreprises de la branche se répartissent sur tout le territoire français avec une présence majoritaire dans les grandes régions.



Source : Insee 2023 – DADS BTS Données 2021

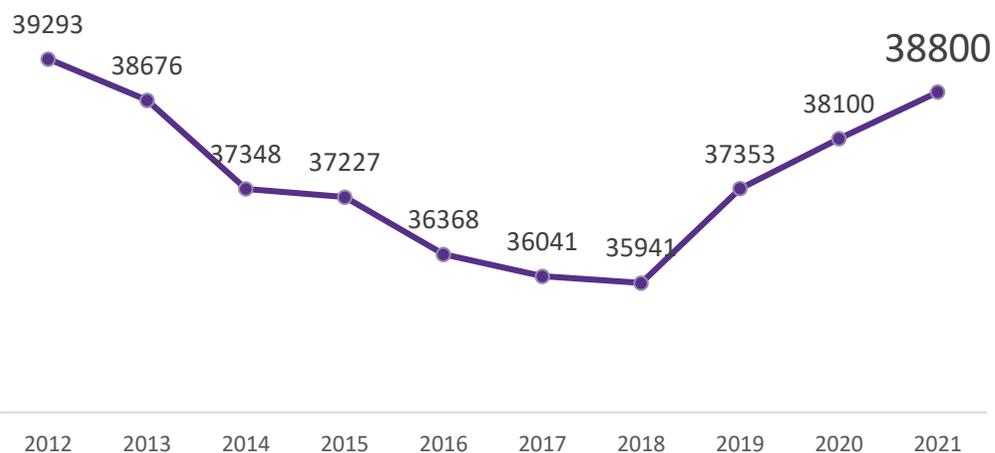


3

Données emploi et données sociales

38 800 salariés dans la branche (+2% sur un an)

Evolution du nombre de salariés de la branche



Chiffres clés
(ensemble de la branche)

74%
d'hommes



26%
de femmes

52%
de 30 ans à 49 ans



32%
de plus de 50 ans

35%
de professions
intermédiaires



31%
d'ouvriers

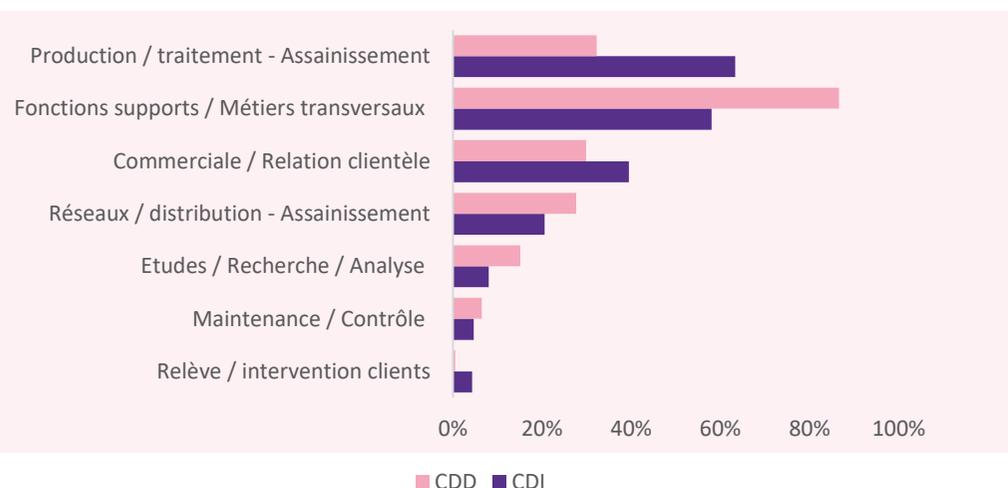
97%
de temps complet



3%
de temps partiel

Des profils de salariés différents selon les filières

Répartition du type de contrat selon les filières



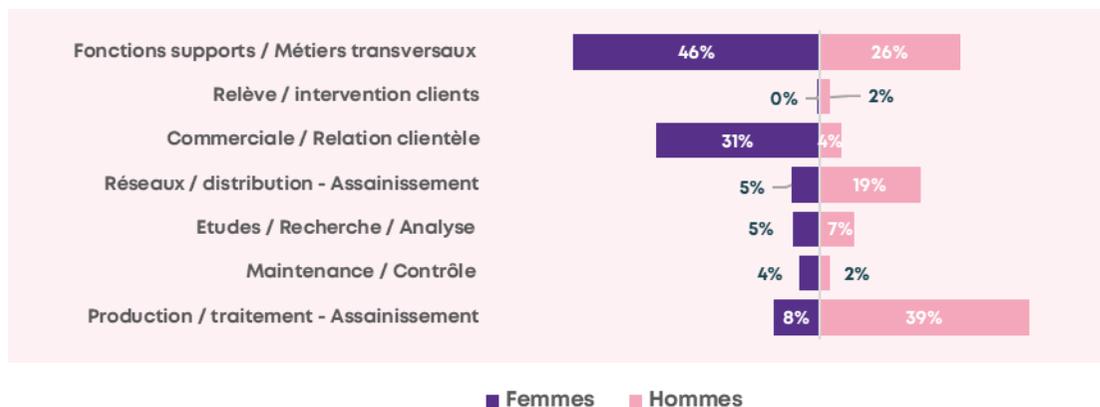
Les personnes en CDI travaillent principalement dans les **fonctions supports (87% de CDI)**, en revanche le recours au CDD est plus important dans les **filières de production/traitement et assainissement (63%)**.

Selon les entreprises interrogées, **les femmes sont majoritaires** dans les filières suivantes :

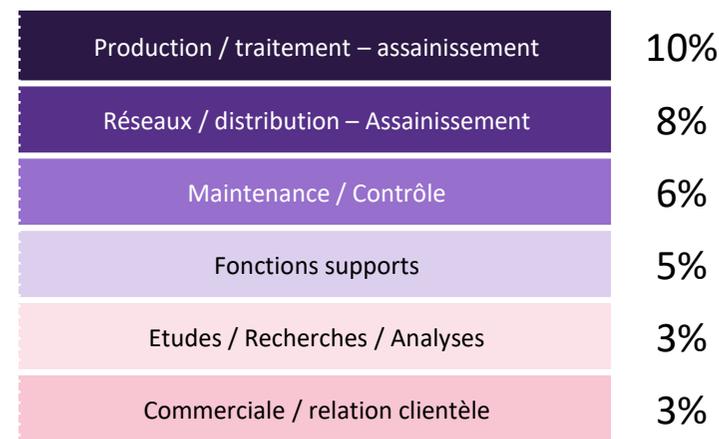
- Commerciales/relation clientèles (CDI : 35%; CDD : 26% des effectifs)
- Fonctions supports/métiers transversaux (CDI : 45%; CDD : 47% des effectifs)

L'intérim est **principalement mobilisé pour les filières de production / traitement et assainissement (10% des entreprises)**. Ce sont les entreprises de plus de 250 salariés qui ont le plus recours à l'intérim, toutes filières confondues.

Répartition des effectifs selon la filière et le sexe



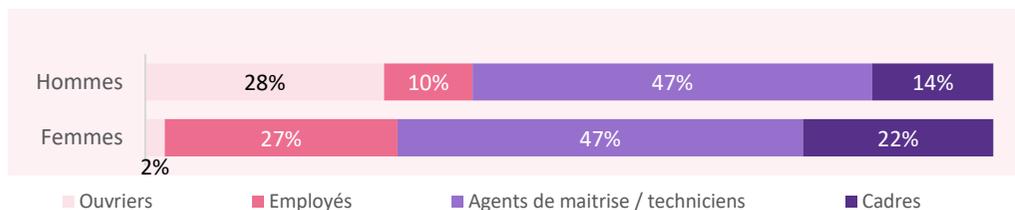
Part des entreprises ayant eu recours à l'intérim selon les filières



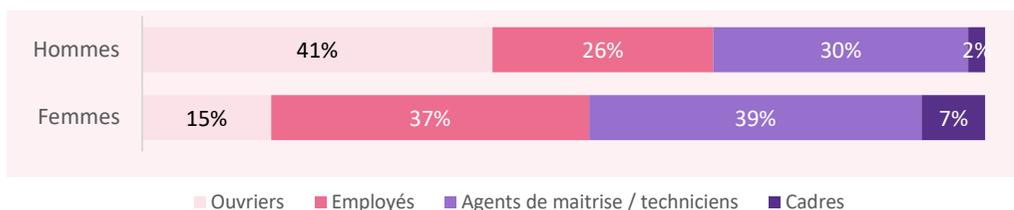
Source : Enquête 2023 auprès des entreprises de la branche sur données 2022

Une sur-représentation des femmes dans la catégorie Employés

Répartition des effectifs selon le sexe et le type de contrat : CDI



Répartition des effectifs selon le sexe et le type de contrat : CDD



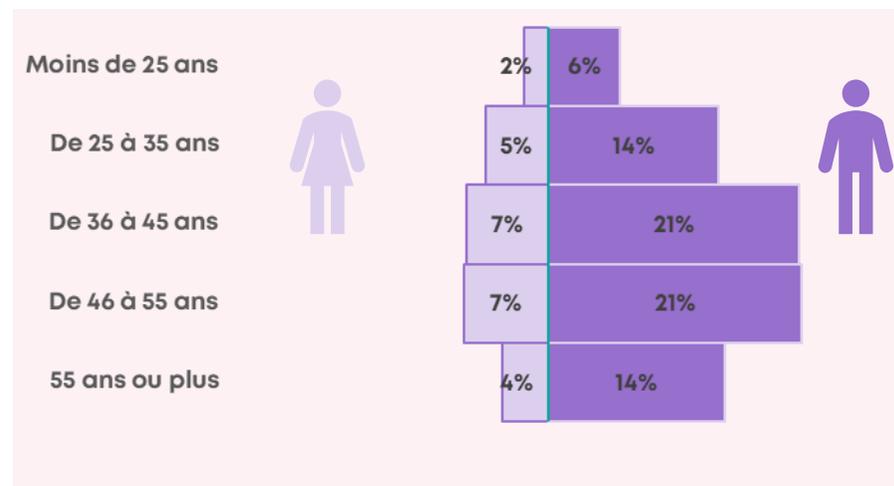
Pour les CDI et CDD, **les hommes sont plus représentés dans la catégorie des ouvriers**. En revanche, sur les autres catégories, ce sont les femmes qui sont le plus représentées.

Les salariés de **36 à 55 ans** représentent plus de **50% des effectifs** des entreprises.

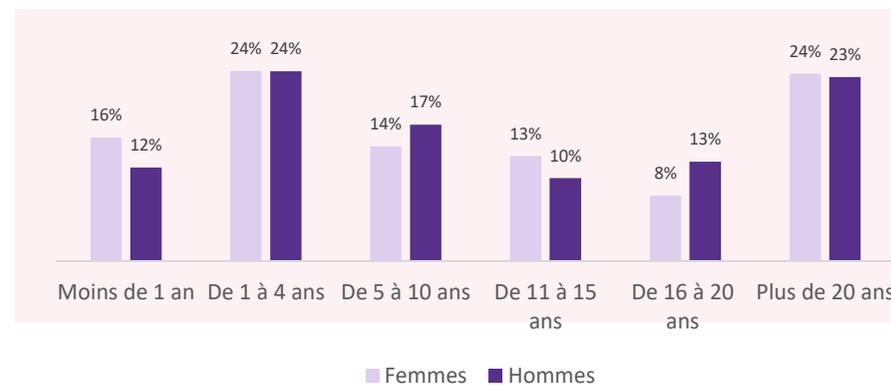
La répartition des femmes et des hommes selon les années d'ancienneté est plutôt similaire selon les tranches. La différence la plus significative (5 points), concerne **les 16 à 20 ans d'ancienneté, qui représentent 13% des hommes contre 8% des femmes**.

Source : Enquête 2023 auprès des entreprises de la branche sur données 2022

Pyramide de âges des salariés



Nombre d'années d'ancienneté des salariés selon le sexe



75% des grandes entreprises ont conclu un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

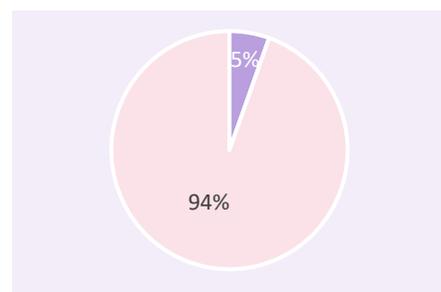
Part des entreprises ayant conclu un accord sur l'égalité professionnelle

49% des femmes ont reçu une formation après leur retour de congé parental contre 26% des hommes.

Parmi les actions mises en œuvre pour favoriser ou promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les entreprises citent les mesures suivantes :

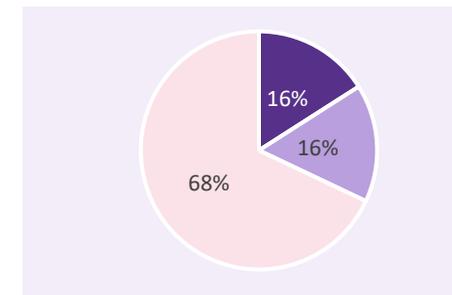
- Egalité salariale, de traitement et d'opportunité
- Campagnes de sensibilisation
- Formation des équipes
- Adaptation/flexibilité des modalités et horaires de travail pour les parents

Moins de 11 salariés



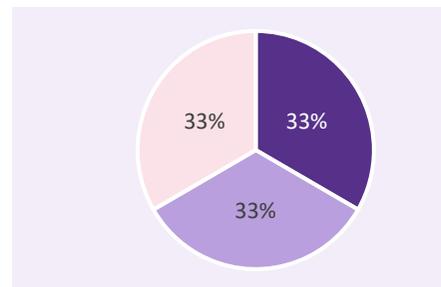
■ Oui ■ En projet ■ Non

Entre 11 et 49 salariés



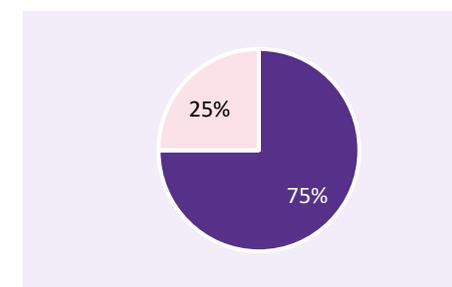
■ Oui ■ En projet ■ Non

Entre 50 et 249 salariés



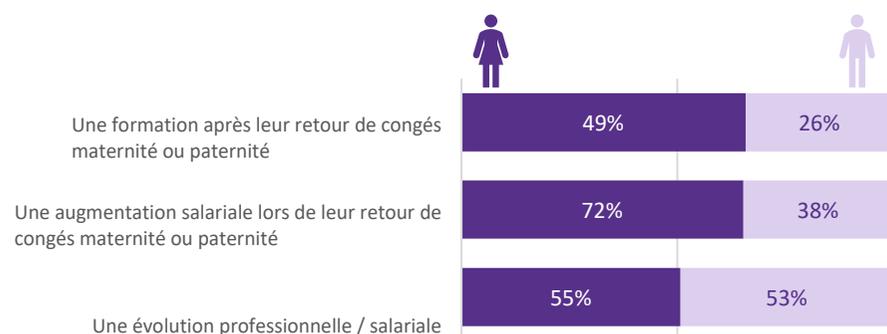
■ Oui ■ En projet ■ Non

250 salariés ou plus



■ Oui ■ En projet ■ Non

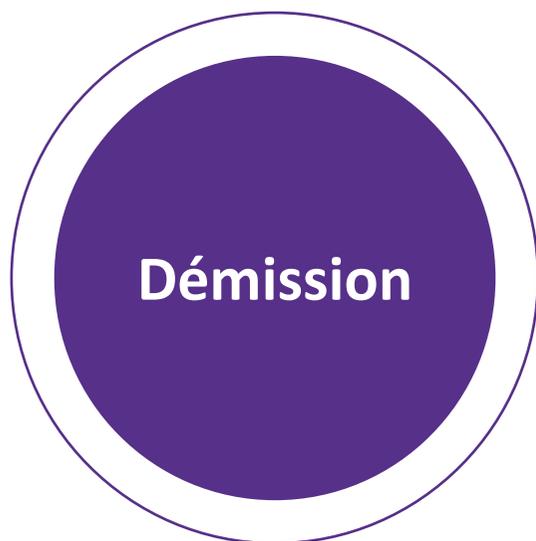
Part des femmes et des hommes ayant reçu...



Source : Enquête 2023 auprès des entreprises de la branche sur données 2022

Des motifs de départ différents selon la CSP

Principaux motifs de départs selon la CSP



Cadres



Agents de maitrise



Employés
Ouvriers

Les **trois motifs de départs cités** ci-dessus sont également les plus courants dans les filières :

- **Démission** : 52% dans la filière Maintenance et contrôle
- **Départ en retraite** : 55% dans la filière Etudes/recherche/Analyses
- **Fin de CDD** : 60% chez les fonctions supports et 79% dans la filière Relève/intervention client

L'âge moyen de départ à la retraite varie très peu selon les entreprises (entre 60,9 et 62,2 selon les entreprises interrogées).



61 ans

Age moyen de départ à la retraite

Source : Enquête 2023 auprès des entreprises de la branche sur données 2022

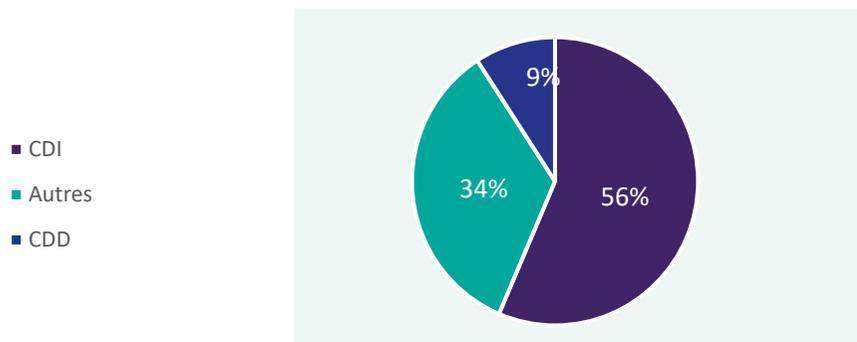


4

Dynamiques du marché du travail

19 341 offres d'emploi publiées, en augmentation de 16%

Répartition des offres d'emploi par type de contrat en 2022



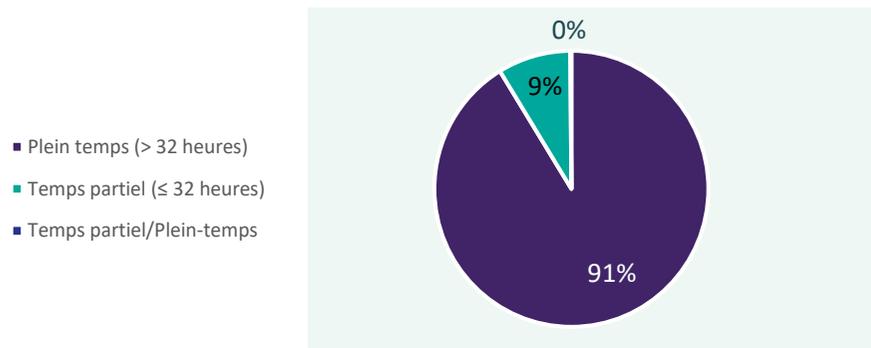
Au total, **19 341** offres d'emploi collectées en 2022 sur le champ de la branche des entreprises des services de l'eau et d'assainissement (contre 16 400 en 2021) soit une **augmentation de 16,4%**.

La majorité de ces offres d'emploi (**56%**) sont des **CDI** contre 9% de CDD.

De plus, **91%** de ces offres concernent des **emplois à temps plein**.

Les offres s'adressent principalement à des profils débutants (moins de 2 ans d'expérience) : cela représente 92% des offres en 2022 (contre 90% en 2021).

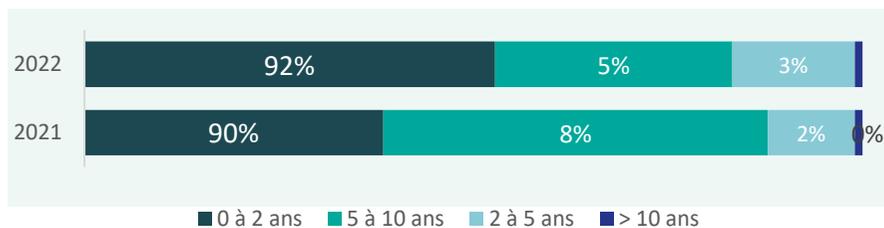
Répartition des offres d'emploi par type d'emploi en 2022



Les offres à destination des candidats ayant au moins une première expérience restent stables : 2% en 2021, 3% en 2022.

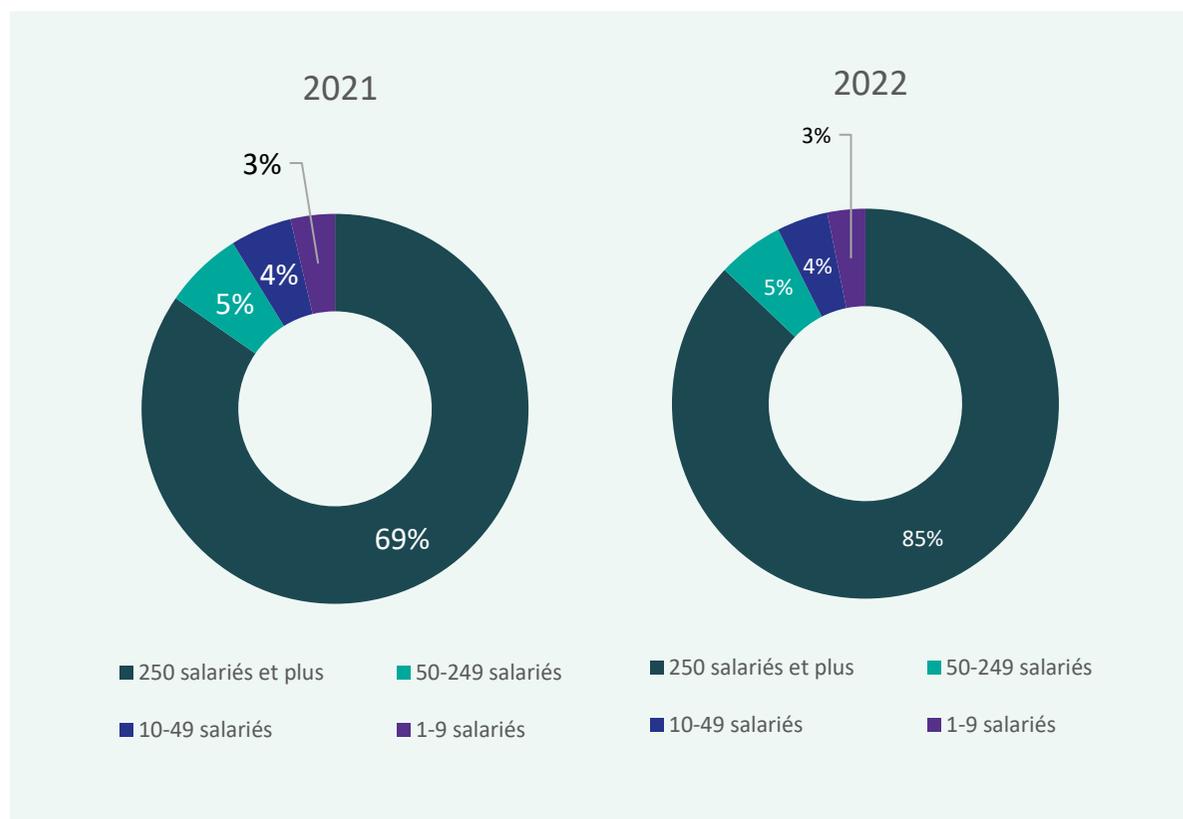
On constate néanmoins une légère diminution des offres à destination des candidats expérimentés (5 à 10 ans d'expérience) qui représentent en 2022 5% des offres, 3% de moins que l'année précédente

Répartition des offres d'emploi par niveau d'expérience



Les grandes entreprises centralisent la majorité des offres d'emploi

Répartition des offres d'emploi par taille d'établissement en 2022



La grande majorité des établissements ayant émis des offres en 2022 sont les **entreprises de 250 salariés et plus : 85% en 2022**, ce qui représente **une augmentation de 15%** par rapport à l'année précédente.

La part des autres catégories d'entreprises est stable d'une année sur l'autre :

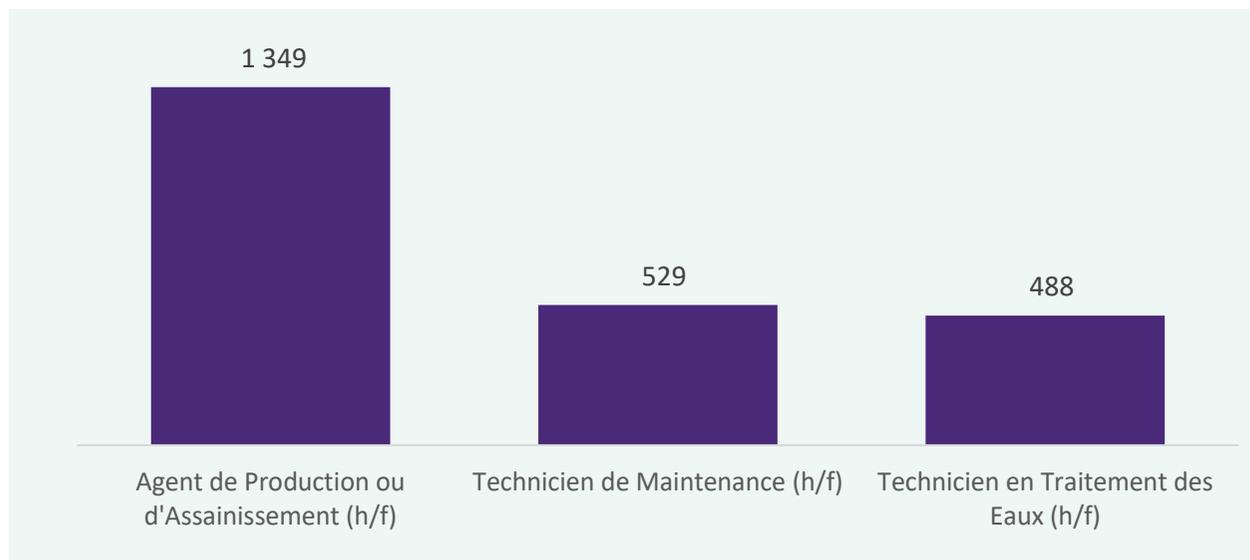
- 3% pour les entreprises de 1 à 9 salariés
- 4% pour les entreprises de 10 à 49 salariés
- 5% pour les entreprises de 50 à 249 salariés



Champ : offres d'emploi publiées par les entreprises des services d'eau et d'assainissement entre janvier et décembre 2021 et entre janvier et décembre 2022 et qui sont comptabilisées dans la base de données Textkernel ;
Source : Textkernel - Traitement KYU pour Opco AKTO - Années 2021 et 2022.

20% des offres d'emploi concentrées sur l'Ile-de-France

Nombre d'offres d'emploi par métier



Répartition des offres d'emploi par région



La région Ile-de-France rassemble 1 établissement sur 5.

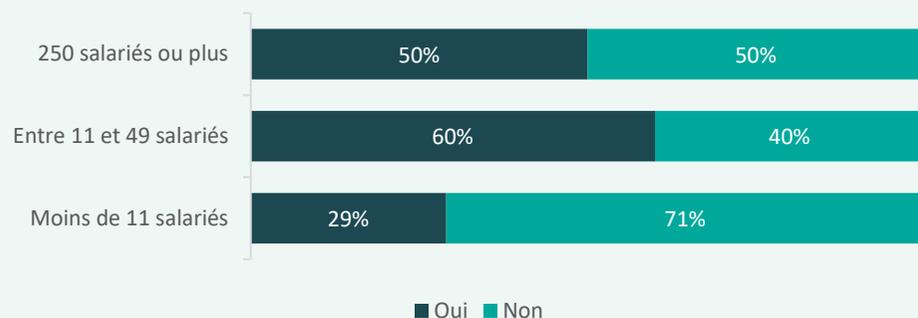
On retrouve également 24% des établissements de la branche en Nouvelle-Aquitaine et Auvergne Rhône-Alpes

Avec Bing

Champ : offres d'emploi publiées par les entreprises des services d'eau et d'assainissement entre janvier et décembre 2021 et entre janvier et décembre 2022 et qui sont comptabilisées dans la base de données Textkernel ;
Source : Textkernel - Traitement KYU pour Opco AKTO - Années 2021 et 2022.

Les entreprises de moins de 11 salariés rencontrent moins de difficultés de recrutement

Part des entreprises rencontrant des difficultés de recrutement selon la taille*



* Les données récoltées pour les entreprises aux effectifs compris entre 50 et 249 salariés n'étant pas suffisamment représentatives, elles ne sont pas présentées dans la présente étude

Métiers représentant les plus grandes difficultés de recrutement



Les entreprises de moins de 11 salariés sont celles qui rencontrent le moins de difficultés de recrutement : elles représentent 29% des entreprises à rencontrer des difficultés, contre au moins 50% pour les autres catégories.

Les métiers représentant le plus de difficultés de recrutement sont :

- Agent d'exploitation ou d'assainissement pour 23% des entreprises
- Technicien maintenance pour 22% des entreprises
- Technicien réseaux pour 15% des entreprises



Source : Enquête 2023 auprès des entreprises de la branche sur données 2022



5

Données Formation

La formation, une importance forte ...

Les partenaires sociaux des entreprises des services d'eau et d'assainissement attachent à la **formation et au développement des compétences des salariés une importance forte** et appellent à persévérer les efforts importants réalisés. Les métiers de l'eau sont de haute technicité et sont de plus en plus tournés vers la clientèle, l'expertise des salariés est essentiellement à l'amélioration des performances des services.

L'évolution importante et rapide de l'environnement économique et des attentes des clients rend nécessaire une forte **capacité d'adaptation des organisations et une grande évolution des compétences** des salariés. Elle se traduira par une professionnalisation accrue des emplois et par la nécessité pour les salariés d'être en mesure de faire preuve d'initiative, d'autonomie et de responsabilité.

Pour relever ce défi, il est nécessaire d'accompagner les salariés tant au moment de leur intégration que tout au long de leur vie professionnelle et de leur permettre de s'impliquer en les aidant à devenir acteurs de leur évolution professionnelle.



... traduite par des **priorités bien identifiées**

Pour répondre à ces enjeux, la branche se fixe plusieurs priorités en 2023/2024 :

Poursuivre en 2023 l'effort formation pour permettre le développement professionnel des salariés, le maintien d'un savoir-faire de haut niveau et le développement de compétences permettant de répondre aux attentes des usagers et des autorités organisatrices des services.

Confirmer en 2023, le recours significatif à l'alternance pour élargir les dispositifs de recrutement et répondre au besoin de main d'œuvre. Le maintien et la pérennité des savoir-faire passent pour les entreprises de l'eau par l'apprentissage et l'alternance.

Accompagner le **développement des compétences des salariés** et faciliter le déroulement des parcours professionnels

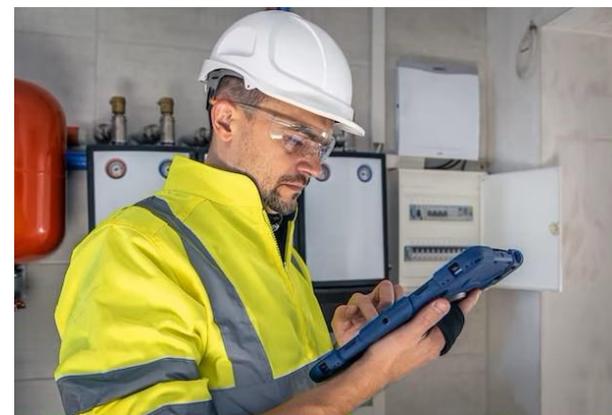


TABLEAU DE BORD ALTERNANCE

Contrat d'apprentissage

Volume de contrats

1369 contrats d'apprentissage engagés en 2022, soit une augmentation de 6,5% par rapport à 2021.



19 millions d'euros engagés au titre du contrat d'apprentissage

Engagements



Contrat de professionnalisation

Volume de contrats

194 contrats de professionnalisation engagés en 2022, soit une diminution de 17% par rapport à 2021.



2 millions d'euros engagés au titre du contrat de professionnalisation

Engagements



TABLEAU DE BORD FORMATION

Plan de développement des compétences - 50

1 839 actions de formation dans le cadre du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, soit une augmentation de 1,3% par rapport à 2021.

Volume de contrats



887K€ d'engagements au titre du plan de développement des compétences des moins de 50 salariés

Engagements



Fond National pour l'Emploi

1 249 stagiaires ont bénéficié d'une action de formation dans le cadre du FNE, soit une diminution de 77% par rapport à 2021

Volume de contrats



847 k€ d'engagements au titre du FNE-Formation soit une diminution de 41% par rapport à 2021

Engagements





Tous dispositifs confondus

1 personne sur 10 a bénéficié d'une formation obligatoire en 2022

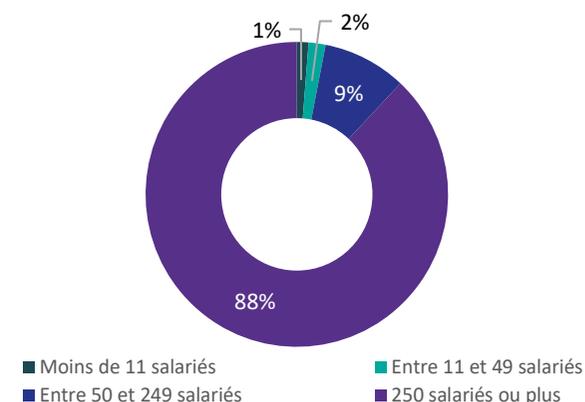


Nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation obligatoire en 2022

10,4%

part des salariés de la branche ayant bénéficié d'une formation obligatoire en 2022

Répartition des salariés ayant suivi une formation obligatoire selon la taille d'entreprise

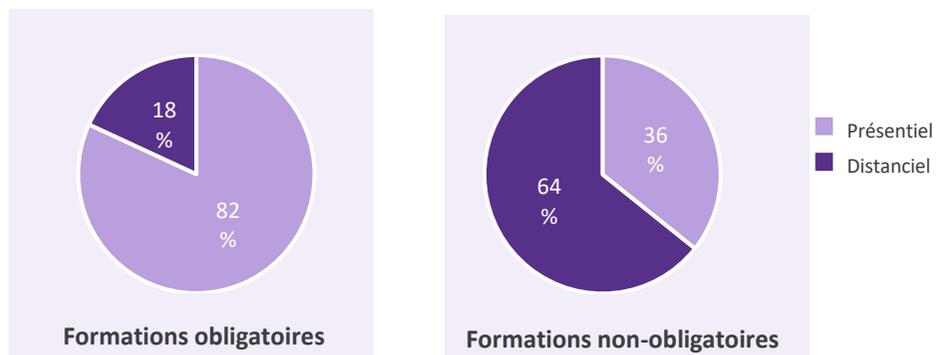


La majorité des salariés ayant bénéficié d'une formation obligatoire en 2022 se trouvent dans des entreprises de plus de 250 salariés.

Les formations non obligatoires sont les plus suivies par les salariés de la branche : 9381 salariés, plus du double des formations obligatoires. Elles concernent 24% des salariés de la branche en 2022.

Les non-cadres, cible prioritaire des formations en entreprise

Part du présentiel sur l'ensemble des formations suivies par les salariés



Au total, les entreprises ayant répondu à l'enquête affirment avoir formé **4 028** salariés sur les **formations obligatoires**, et **9381** salariés sur des **formations non-obligatoires**.

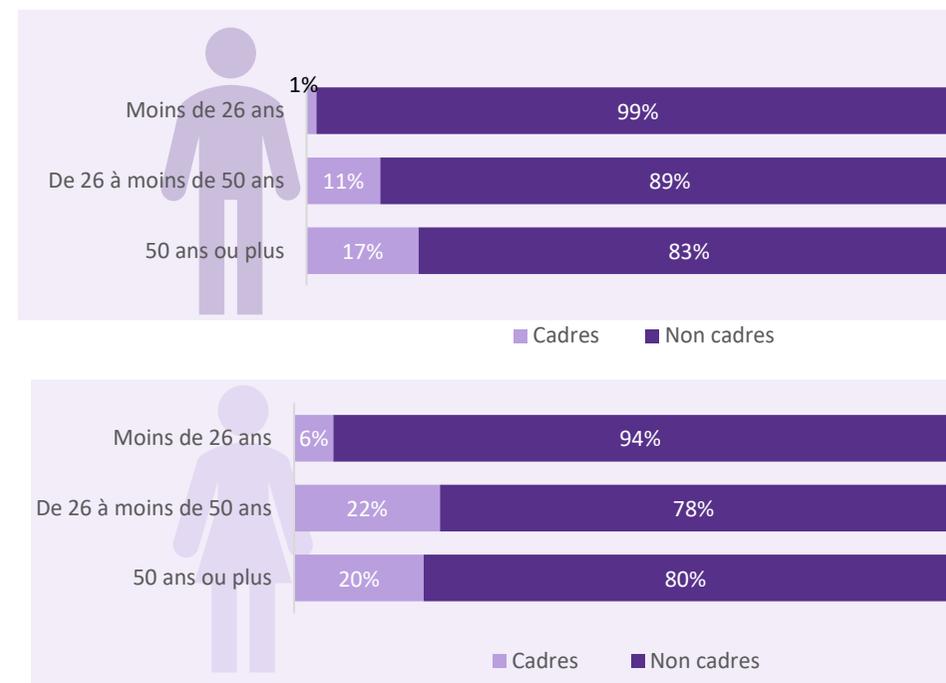
Le présentiel est fortement privilégié pour les formations obligatoires (à 82%), à l'inverse des formations non-obligatoires où c'est le distanciel qui est majoritaire.

Quels que soient le sexe ou la tranche d'âge, les non-cadres sont les plus représentés parmi les personnes formées.

Selon l'enquête, les priorités des entreprises en matière de formation sont :

- Les formations obligatoires
- La sécurité des salariés
- Le développement et le maintien des compétences

Répartition des bénéficiaires par statut



Source : Enquête 2023 auprès des entreprises de la branche sur données 2022



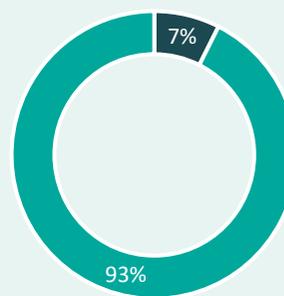
La formation des entreprises de plus de 50 salariés

97% des bénéficiaires d'une formation obligatoire en 2022 font partie des entreprises de plus de 50 salariés

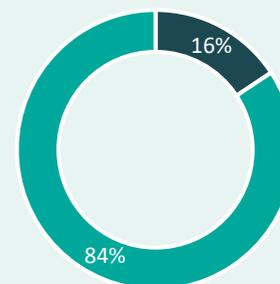


Nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation obligatoire en 2022

Entre 50 et 249 salariés



250 salariés ou plus



■ cadres
■ non cadres

Répartition des personnes formées selon le statut par taille d'entreprise

3 015 salariés des entreprises de plus de 50 salariés ont suivi une formation obligatoire en 2022, et 9 295 ont suivi une formation non obligatoire.

Comme pour le reste des entreprises de la branche, le présentiel est privilégié pour les formations obligatoires (82% en moyenne) et le distanciel majoritaire pour les formations non-obligatoires (65%)

Les salariés non-cadres sont les principaux bénéficiaires de ces formations, à 93% pour les entreprises entre 50 et 249 salariés, et 84% pour les entreprises de plus de 250 salariés.

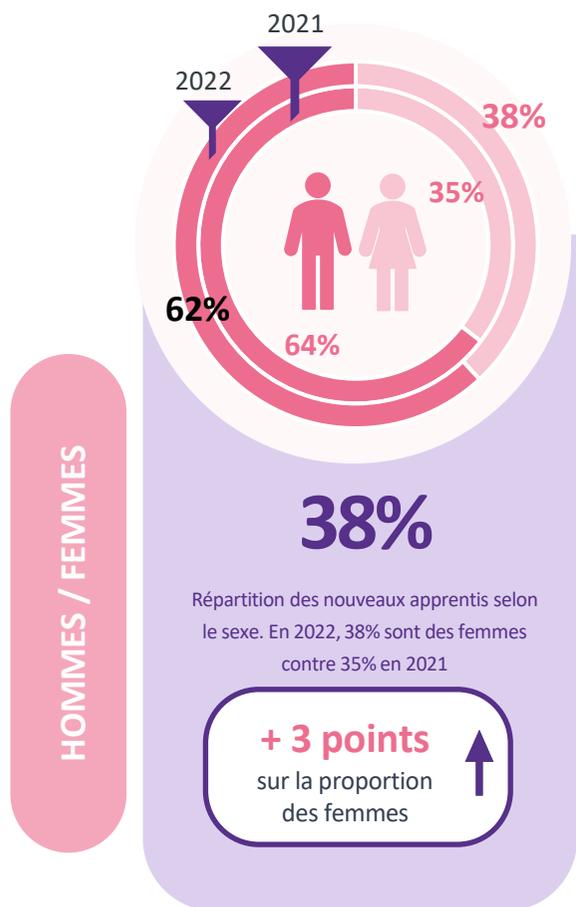


Contrats d'apprentissage

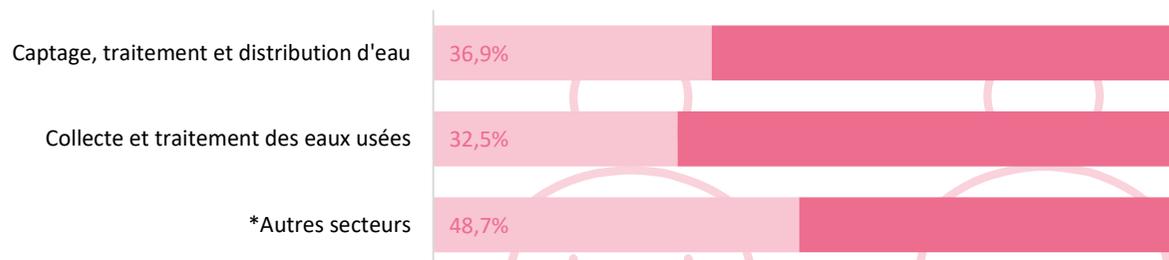
Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui permet à un apprenti d'acquérir une qualification professionnelle reconnue tout en travaillant au sein d'une entreprise. Il s'adresse principalement aux jeunes âgés de 16 à 29 ans, mais peut également être conclu par des personnes âgées de plus de 29 ans dans certains cas spécifiques (bénéficiaires en situation de handicap...).

Une population d'apprentis majoritairement masculine

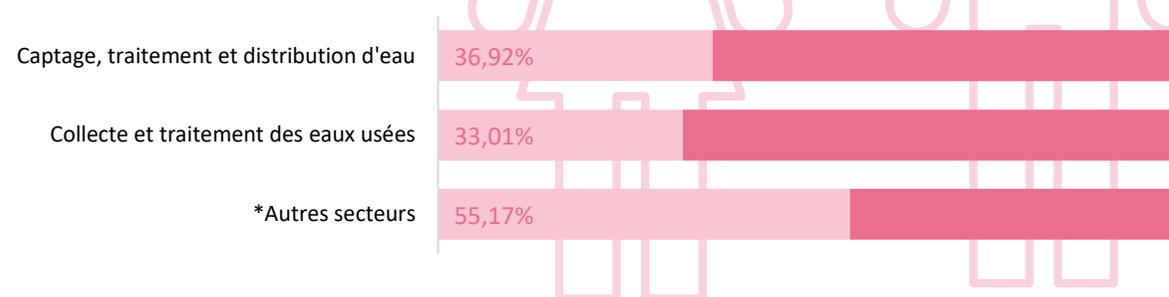
Répartition des apprentis par genre en 2021 et 2022
Total branche



Répartition des apprentis par secteur et par genre en 2022



Répartition des apprentis par secteur et par genre en 2021



La population des apprentis est majoritairement masculine, quels que soient les secteurs. On note néanmoins pour tous les secteurs une **légère tendance à la hausse** de la proportion de femmes entre 2021 et 2022.

A titre de comparaison, au niveau national toutes branches confondues 55% des apprentis en 2022 sont des hommes selon l'étude de la Dares, avec une même tendance légèrement à la hausse de la proportion de femmes +1% en 1 an.

Source : AKTO, extractions juillet 2023 ;
Champ : contrats d'apprentissage avec date de début de formation en 2022 (décidés en cours, non décidés à traiter, non décidés en attente de pièces et clôturés payés) – Branche professionnelle des services de l'eau et d'assainissement.

Plus de la moitié des apprentis ont entre 20 et 25 ans

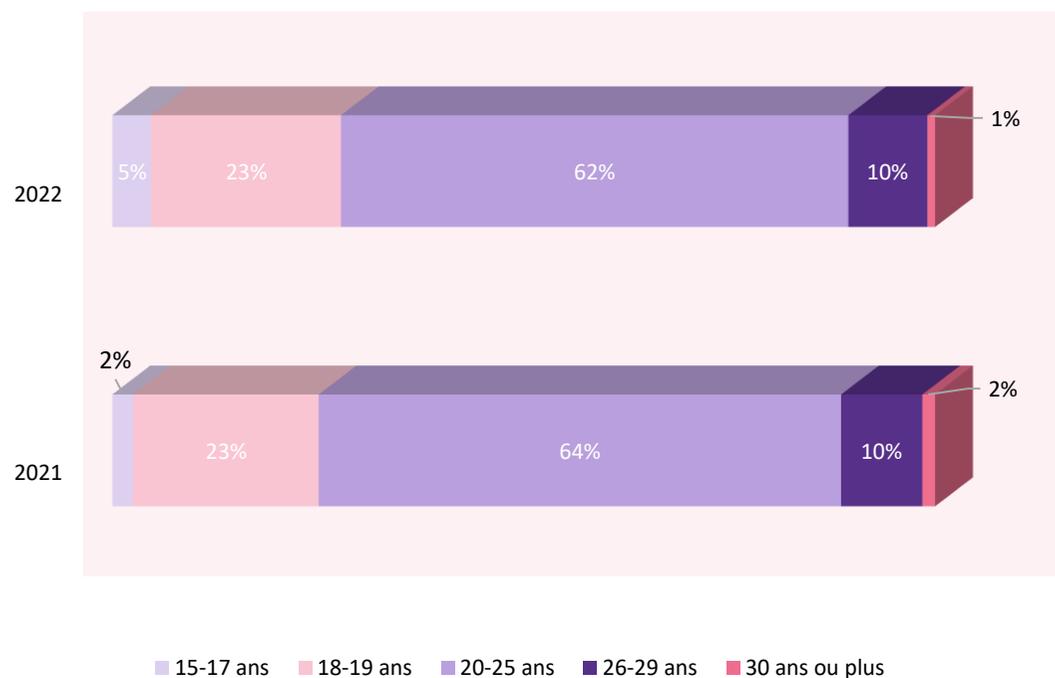
73% des apprentis ont 20 ans ou plus. Cette proportion est supérieure à la moyenne nationale tous secteurs confondus de 58% qui augmente (+1 point en un an) selon l'étude de la Dares 2022.

Les apprentis de plus de 26 ans représentent 11% des bénéficiaires.

La répartition des âges parmi les apprentis n'a quasiment pas changé depuis l'année précédente

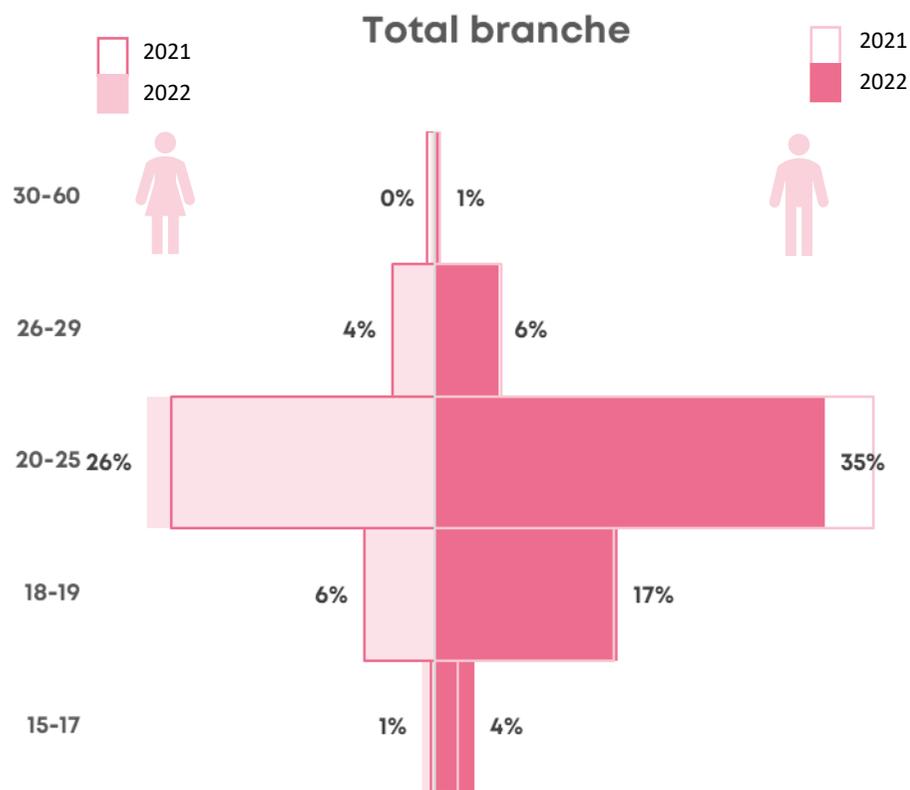


Répartition des apprentis par tranche d'âge

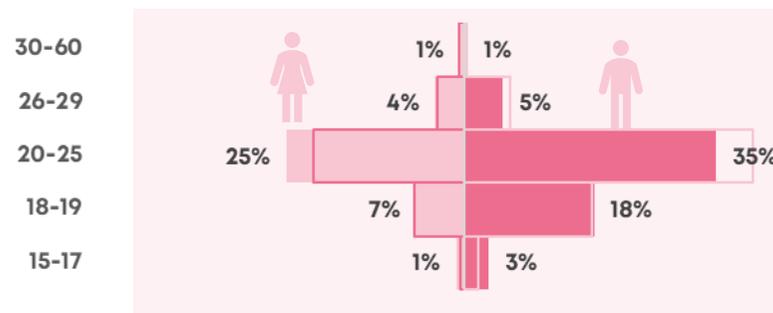


Source : AKTO, extractions juillet 2023 ;
Champ : contrats d'alternance avec date de début de formation en 2022 (décidés en cours, non décidés à traiter, non décidés en attente de pièces et clôturés payés) – Branche professionnelle des services de l'eau et d'assainissement.

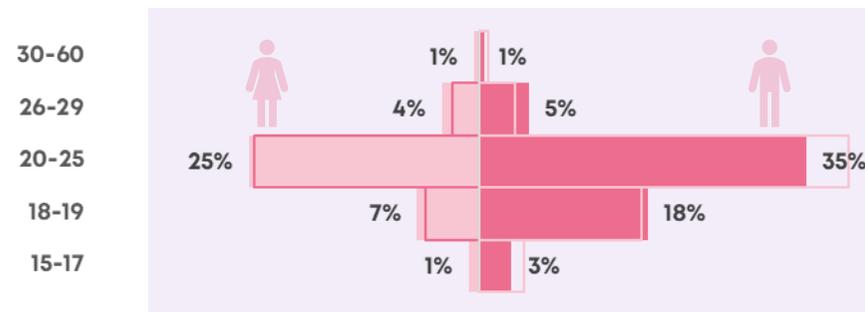
Une répartition des âges des apprentis similaire selon le genre



Captage, traitement et distribution d'eau



Collecte et traitement des eaux usées



La pyramide des âges des apprentis se caractérise par une représentation prédominante de la classe d'âge des 20-25 ans que ce soit chez les femmes (26%) comme chez les hommes (35%) en 2022, même si cette tranche est en très légère diminution chez les hommes par rapport à 2021. La 2^{ème} classe d'âge la plus représentée chez les femmes et les hommes en 2022 est la classe des 18 à 19 ans (6% chez les femmes, 17% chez les hommes). L'âge moyen des femmes apprenties est de 22 ans, celui des hommes est de 21 ans en 2022.

Une plus grande concentration d'apprentis en Île-de-France

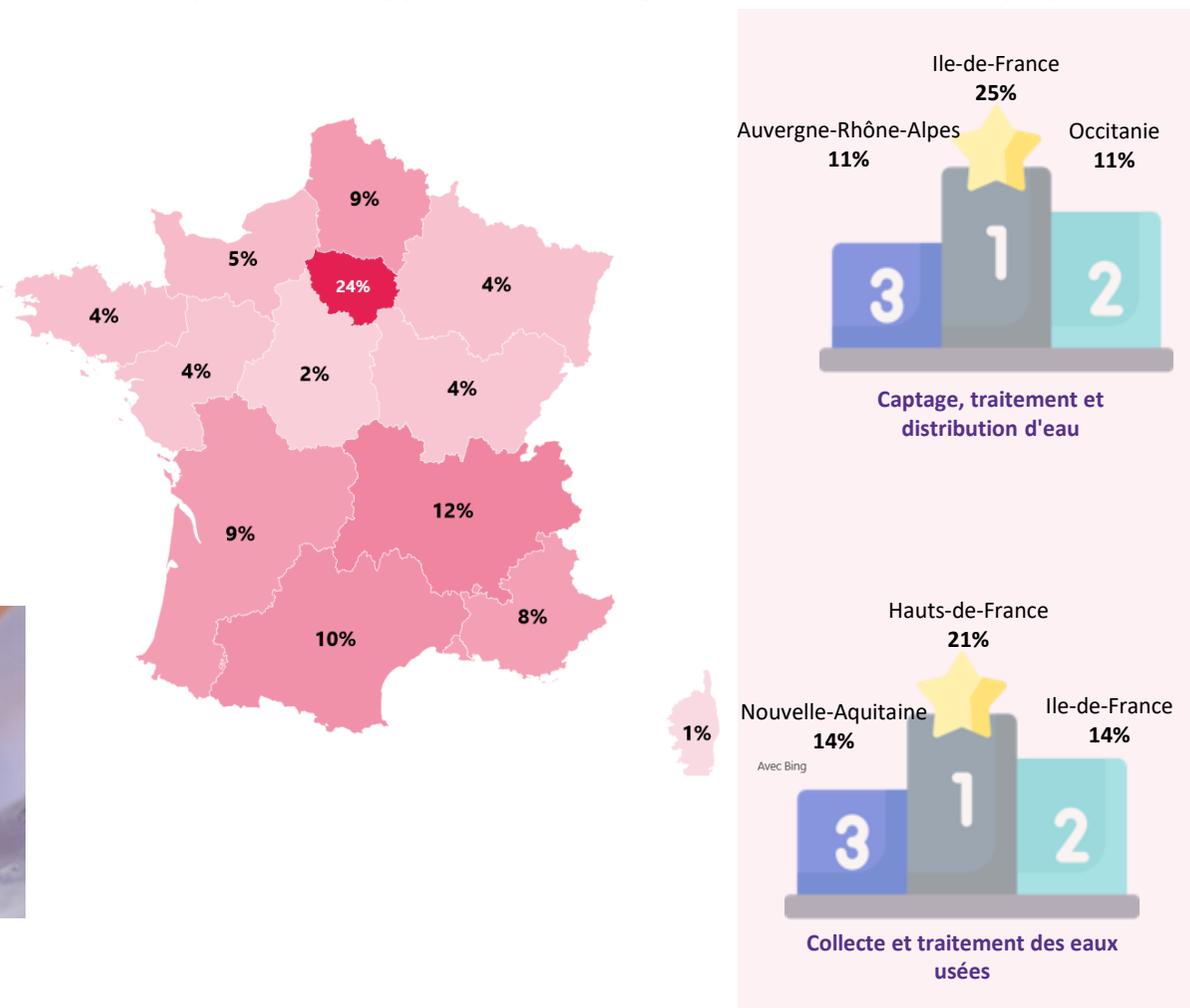
Une répartition géographique des apprentis qui se concentre logiquement dans les principales régions : **Ile de France, Auvergne Rhône-Alpes, Occitanie et Hauts-de-France.**

La concentration des apprentis est différente selon les secteurs.

En comparant avec la répartition géographique nationale tous secteurs confondus des apprentis en France selon la Dares, on constate **une sous-représentation des apprentis de la branche en Provence-Alpes-Côte d'Azur et en Pays de la Loire**



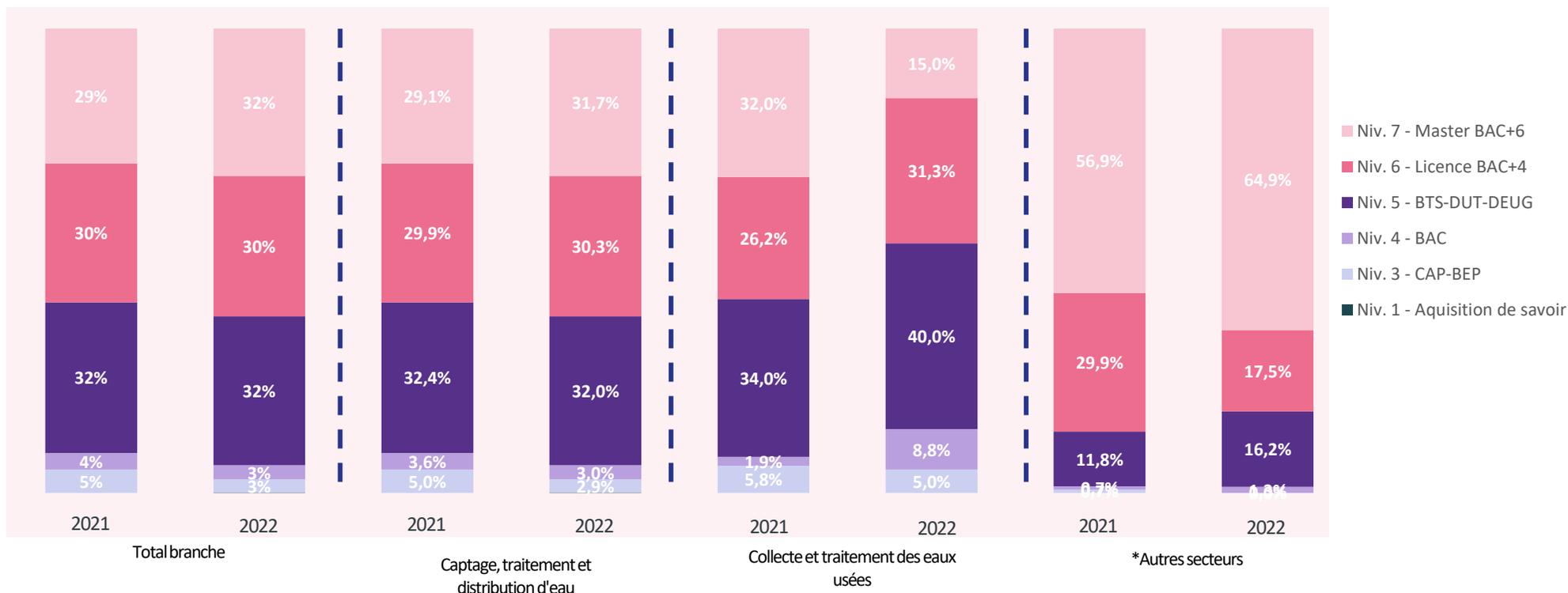
Répartition des apprentis selon la région de localisation de l'employeur



Source : AKTO, extractions juillet 2023 ; Champ: contrats d'apprentissage avec date de début de formation en 2022 (décidés en cours, non décidés à traiter, non décidés en attente de pièces et clôturés payés) – Branche professionnelle des services de l'eau et d'assainissement.

Des diplômes de niveau 5 à 7 principalement visés par les apprentis

Répartition des apprentis selon le niveau de formation et le secteur en 2021 et 2022

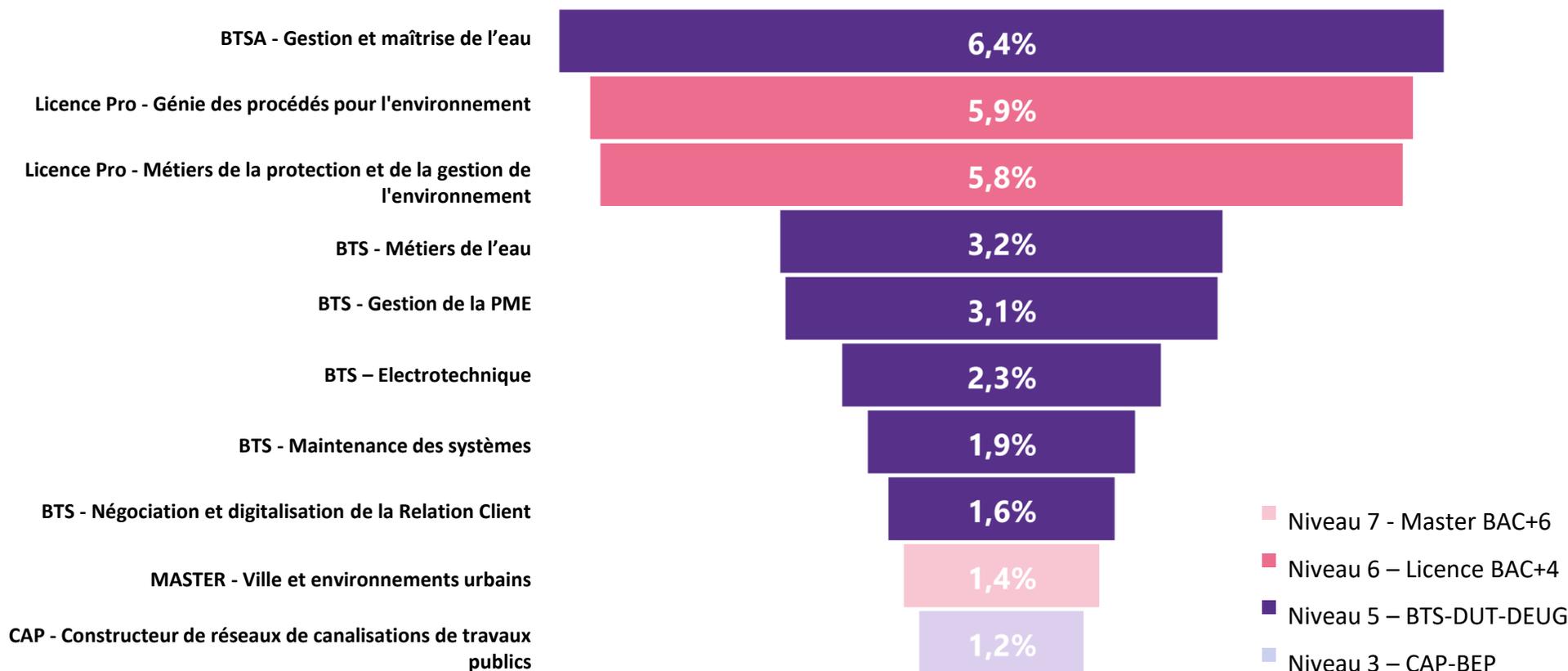


La répartition des niveaux de diplômes préparés est assez homogène dans le secteur du captage, traitement et distribution d'eau entre les niveaux BTS, Bac + 4 et Bac +6 : entre 29% et 32%.

Dans les autres secteurs, **les diplômes de niveau 7 (Master-Bac + 6) sont majoritaires** avec 64,9% en 2022. A titre de comparaison, au niveau national, tous secteurs confondus 63% des contrats s'inscrivent dans le cadre d'une formation de niveau Bac +2 ou plus avec une tendance à la hausse (+3 points en un an).

Source : AKTO, extractions juillet 2023 ;
Champ : contrats d'apprentissage avec date de début de formation en 2022 (décidés en cours, non décidés à traiter, non décidés en attente de pièces et clôtures payés) – Branche professionnelle des services de l'eau et d'assainissement.

10 certifications regroupent 33% des contrats d'apprentissage



Les 2 premières formations suivies en apprentissage dans la branche concernent le BTSA Gestion et maitrise de l'eau et la Licence Professionnelle – Génie des procédés pour l'environnement.

L'alternance privilégiée pour recruter sur les fonctions supports et les métiers transversaux

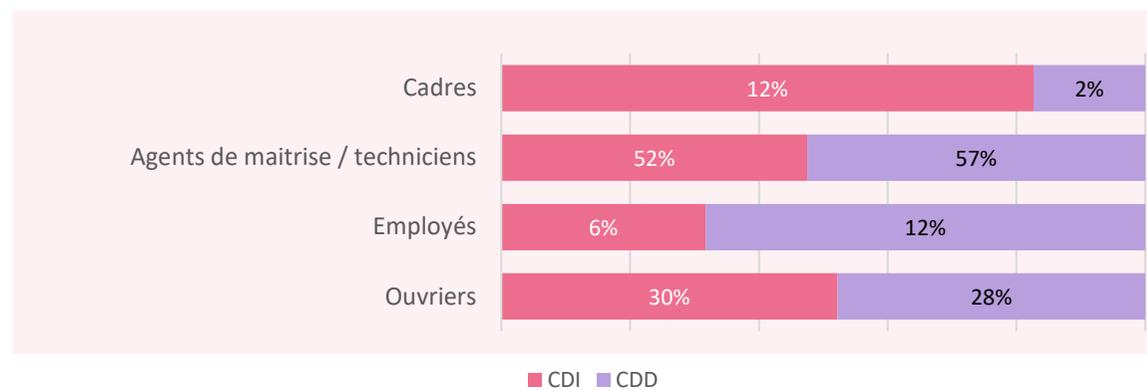
Les entrées en entreprise

Pour les fonctions supports, le **recrutement en alternance** est la modalité privilégiée : **79% des recrutements** des entreprises interrogées pour cette filière.

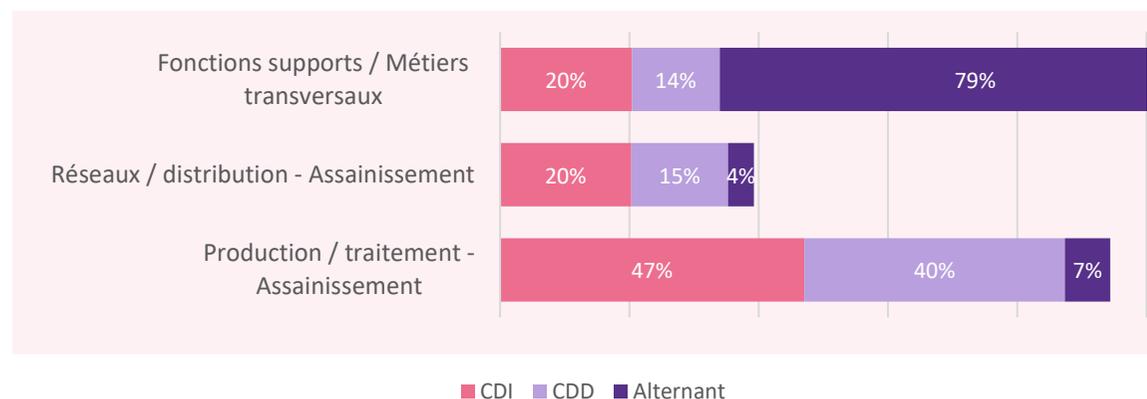
La répartition entre recrutement en **CDI ou CDD est plutôt équilibrée** pour les autres filières.

En 2022, les entreprises répondant à l'enquête ont déclaré avoir intégré au total 35 salariés en contrat de professionnalisation et 215 salariés en contrat d'apprentissage au terme de leur contrat d'alternance.

Part des nouveaux salariés selon le type de contrat



Top 3 des filières qui recrutent



Source : Enquête 2023 auprès des entreprises de la branche sur données 2022



Contrats de professionnalisation

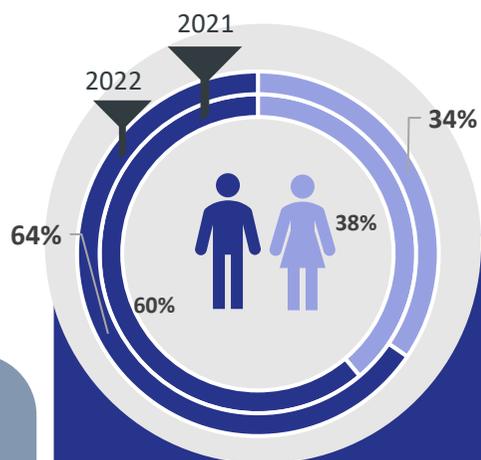
Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail qui vise à favoriser l'insertion professionnelle et la formation des jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, ainsi que des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Il permet d'acquérir à la fois une qualification professionnelle reconnue et une expérience pratique au sein d'une entreprise.

34% de femmes en contrat de professionnalisation

Répartition des bénéficiaires de contrats de professionnalisation par genre 2021 et 2022

Total branche



34%

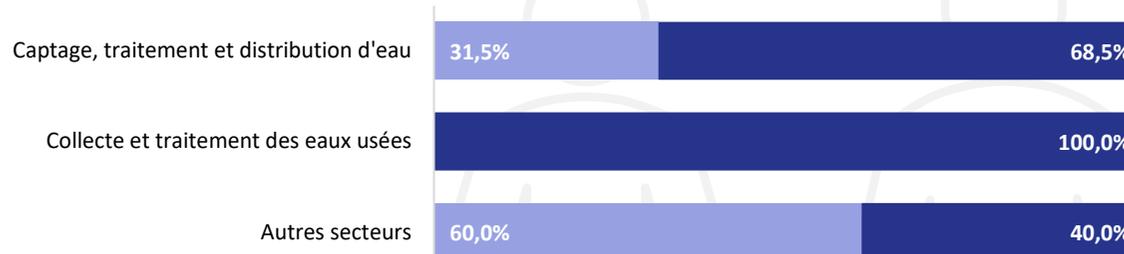
Répartition des nouveaux apprentis selon le sexe. En 2022, 34% sont des femmes contre 38% en 2021

- 4 points

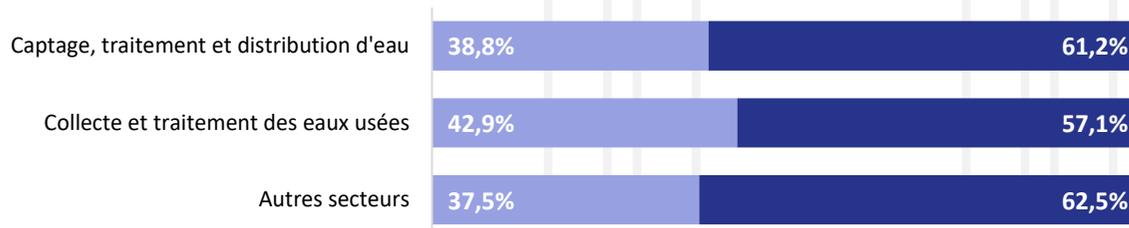
sur la proportion des femmes

HOMMES / FEMMES

Répartition des bénéficiaires de contrats de professionnalisation par secteur et par genre en 2022



Répartition des bénéficiaires de contrats de professionnalisation par secteur et par genre en 2021



La répartition entre les femmes et les hommes est **hétérogène selon les secteurs** : la proportion de femmes a baissé depuis 2021 pour les secteurs Captage, traitement et d'eau et Collecte et traitement des eaux usées, mais elle est **en augmentation dans les autres secteurs**.

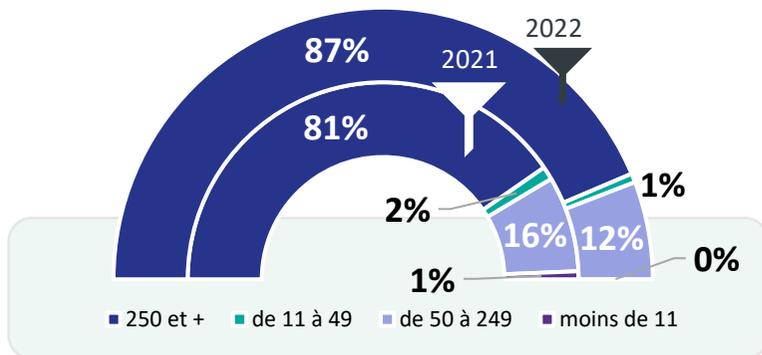
A titre de comparaison, au niveau national, toutes branches confondues, la proportion de femmes est de 48% selon la Dares alors qu'elle est de 34% pour la branche.

Les grandes entreprises concentrent 87% des contrats de professionnalisation

Répartition des bénéficiaires de contrats de professionnalisation par taille d'entreprise

2021 et 2022

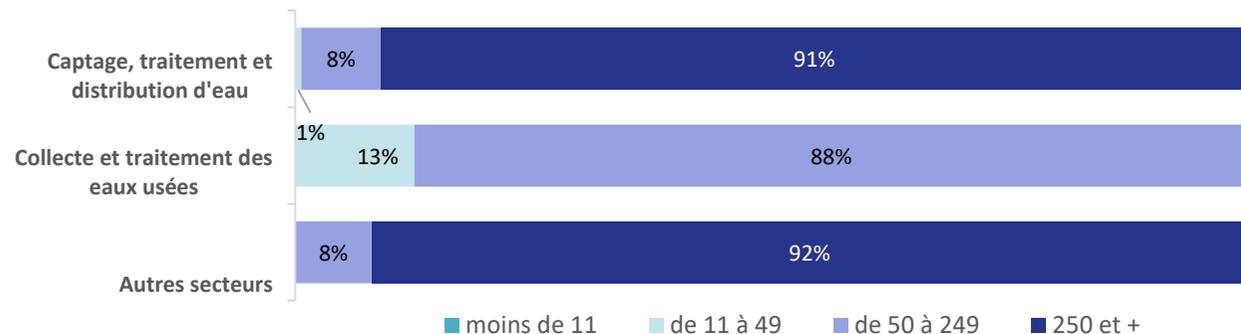
Total branche



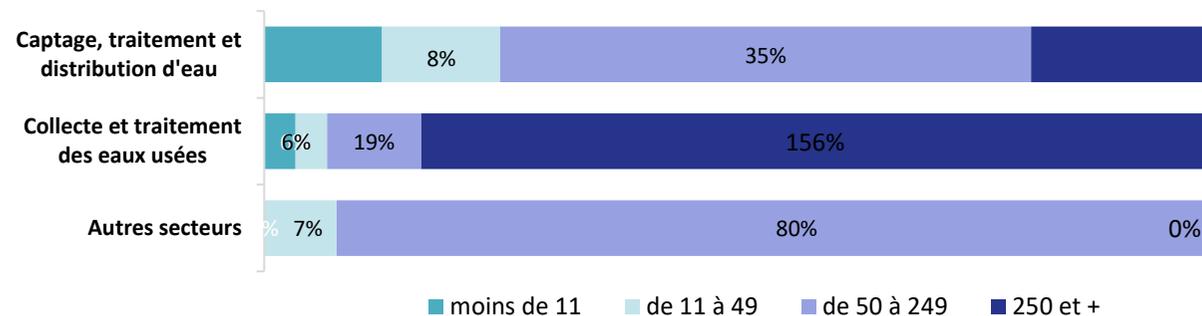
La majorité des entreprises mobilisant les contrats de professionnalisation sont des entreprises de grande taille : **87% des bénéficiaires sont dans des entreprises de 250 salariés et plus** en 2022 contre 44% au niveau national toutes branches confondues selon la Dares.

Ces chiffres sont en cohérence avec la répartition des salariés dans la branche : **64% travaillent dans des entreprises de 500 salariés ou plus.**

Répartition des bénéficiaires de contrats de professionnalisation par secteur d'entreprise 2022

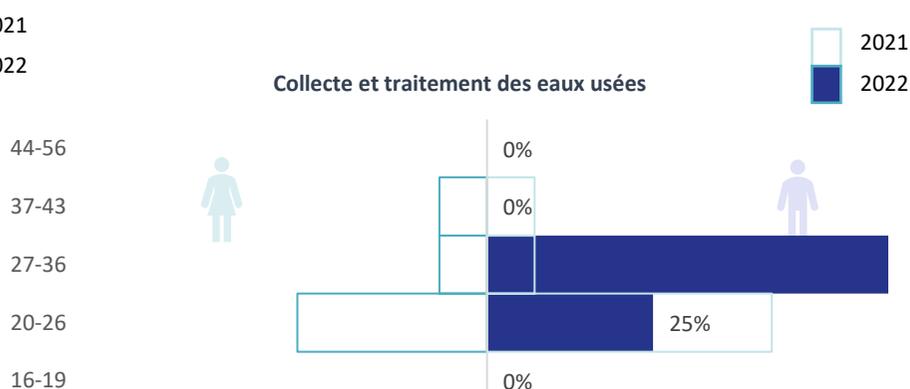
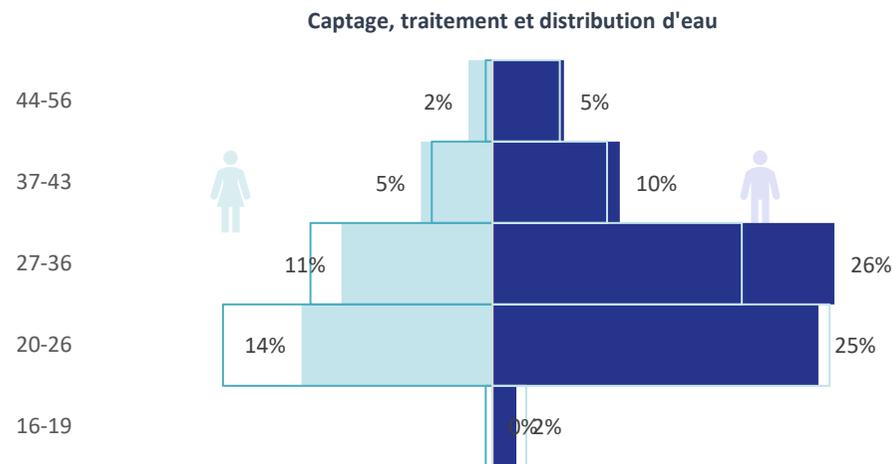
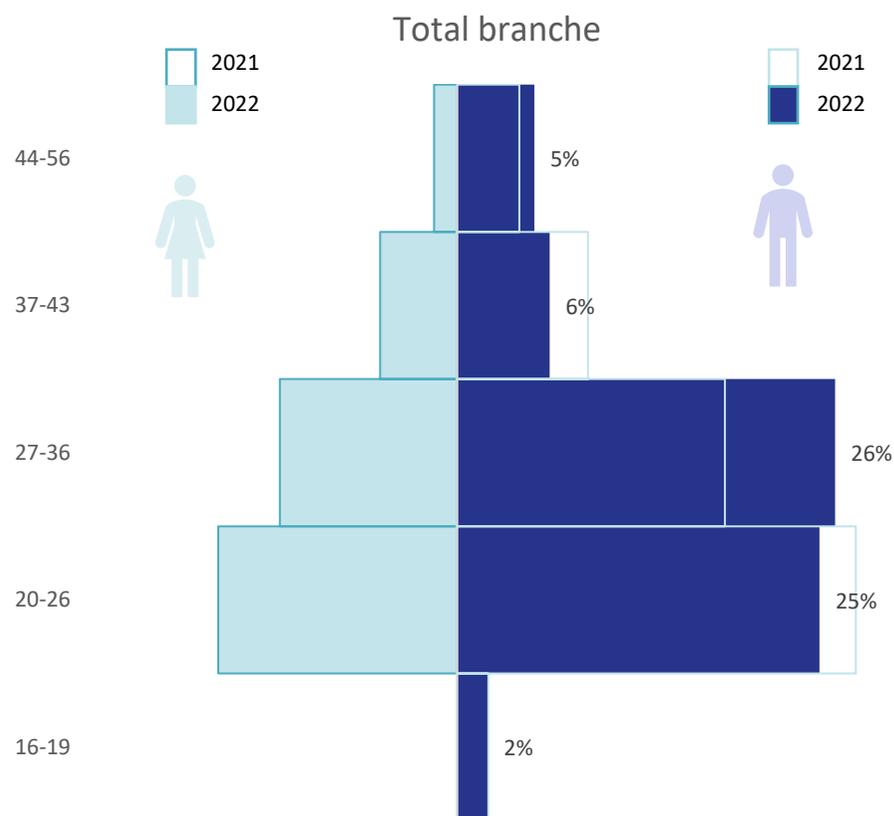


Répartition des bénéficiaires de contrats de professionnalisation par secteur d'entreprise 2021



Source : AKTO, extractions juillet 2023 ; Champ: contrats d'alternance avec date de début de formation en 2022 (décidés en cours, non décidés à traiter, non décidés en attente de pièces et clôtures payés) – Branche professionnelle des services de l'eau et d'assainissement.

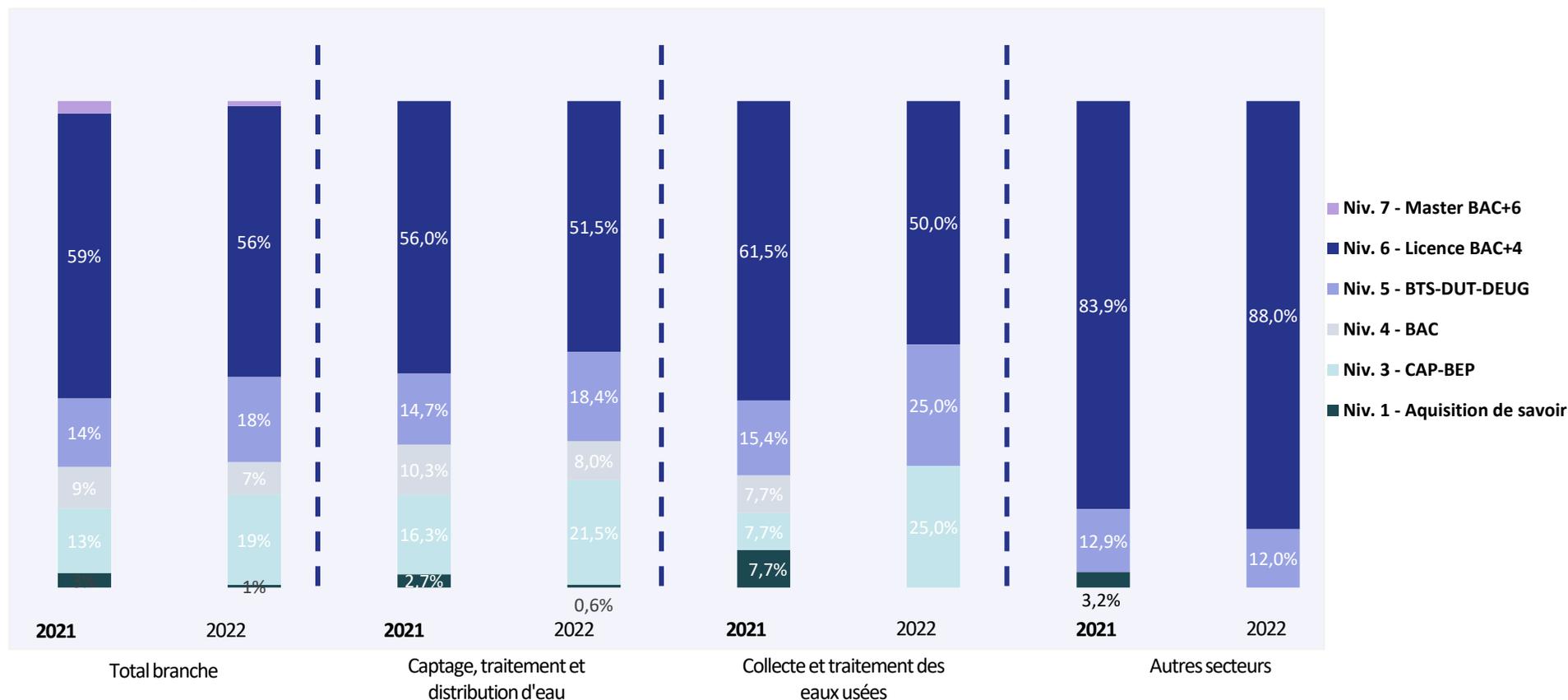
Pyramide des âges des bénéficiaires de contrats de professionnalisation



La pyramide des âges des bénéficiaires de contrats de professionnalisation se caractérise par une représentation prédominante de la classe d'âge des 20-23 ans que ce soit chez **les femmes (36%)** comme chez **les hommes (27%)** en 2022 même si cette tranche est en diminution par rapport à 2021. La 2^{ème} classe d'âge la plus représentée chez les hommes en 2022 est la classe des 30 à 33 ans, celle des femmes est la classe des 40-43 ans (16%). L'âge moyen des femmes bénéficiaires de contrat de professionnalisation est de 30 ans, celui des hommes est de 30 ans également en 2022.

Des certifications de niveau 6 majoritairement visées

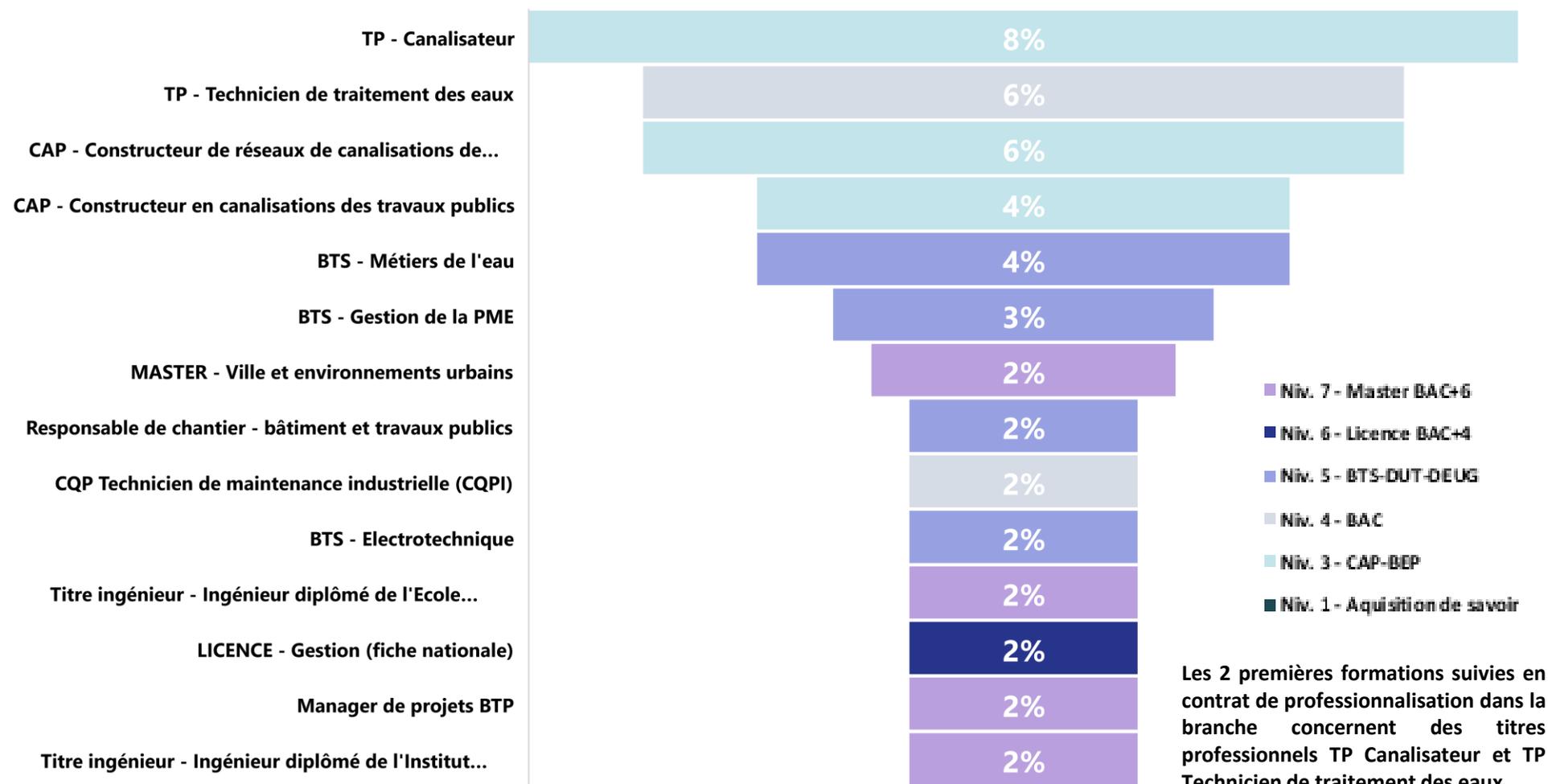
Répartition des bénéficiaires de contrats de professionnalisation selon le niveau de formation en 2021 et 2022



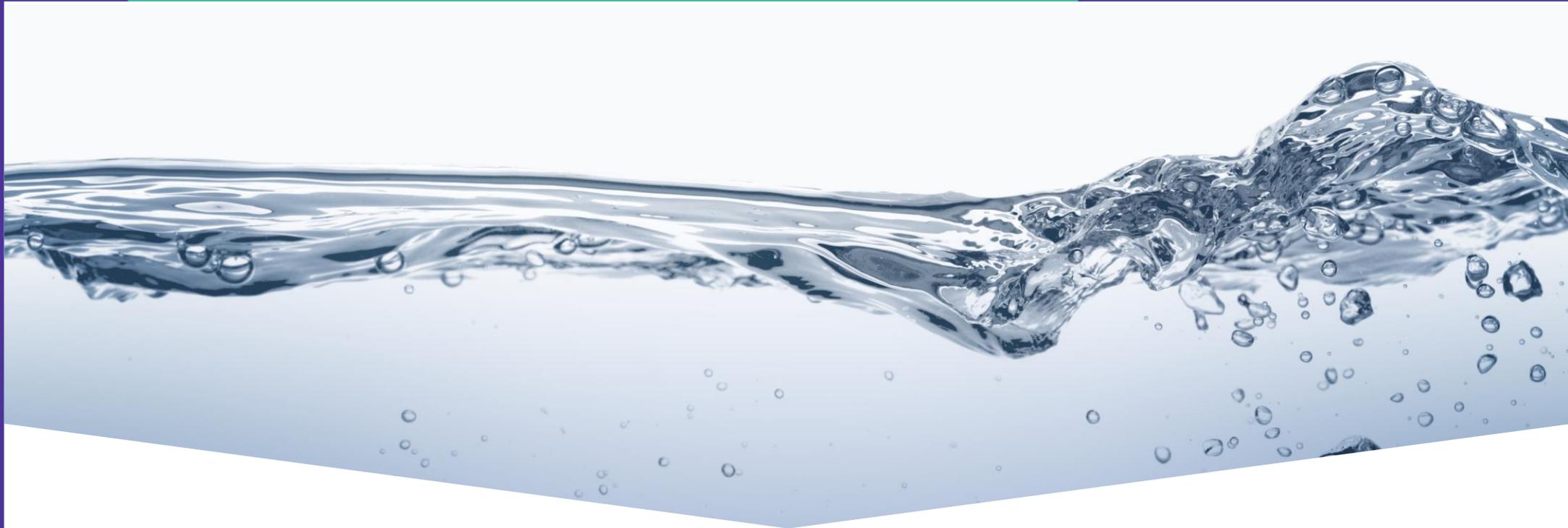
Dans tous les secteurs, les **diplômes de Niveau 6** (Licence-Bac+4) représentent la **majorité des diplômes** préparés (de 50% à 88% en 2022 selon le secteur).

Source : AKTO, extractions juillet 2023 ;
 Champ : contrats d'alternance avec date de début de formation en 2022 (décidés en cours, non décidés à traiter, non décidés en attente de pièces et cités payés) – Branche professionnelle des services de l'eau et d'assainissement.

14 certifications concentrent 47% des contrats de professionnalisation



Source : AKTO, extractions juillet 2023 ;
 Champ : contrats d'alternance avec date de début de formation en 2022 (décidés en cours, non décidés à traiter, non décidés en attente de pièces et clôturés payés) – Branche professionnelle des services de l'eau et d'assainissement.

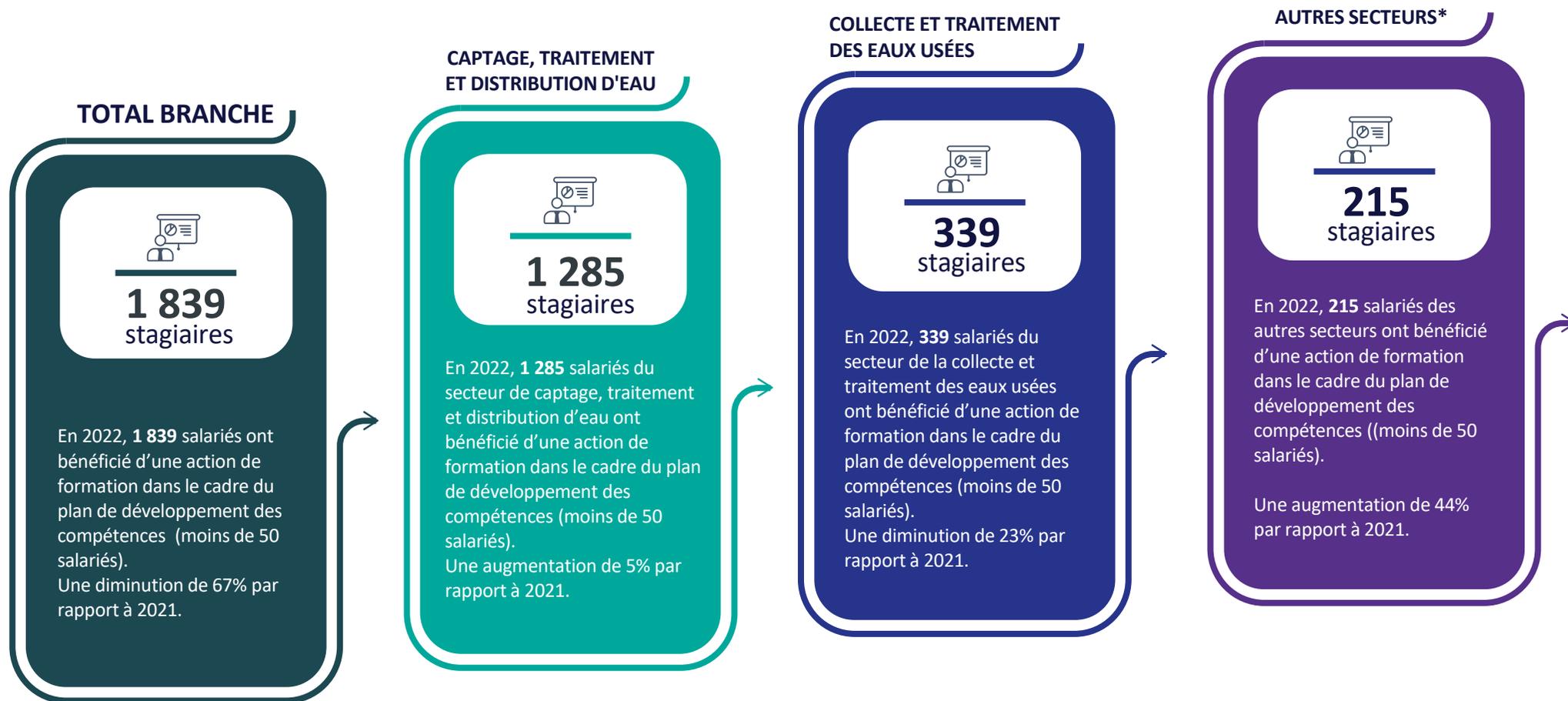


Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés

Le plan de développement des compétences recense l'ensemble des actions de formation mises en place par l'employeur pour ses salariés, dont certaines sont obligatoires en application d'une convention ou de dispositions légales et réglementaires (article L 6321-2 du code du travail).

Les chiffres clés

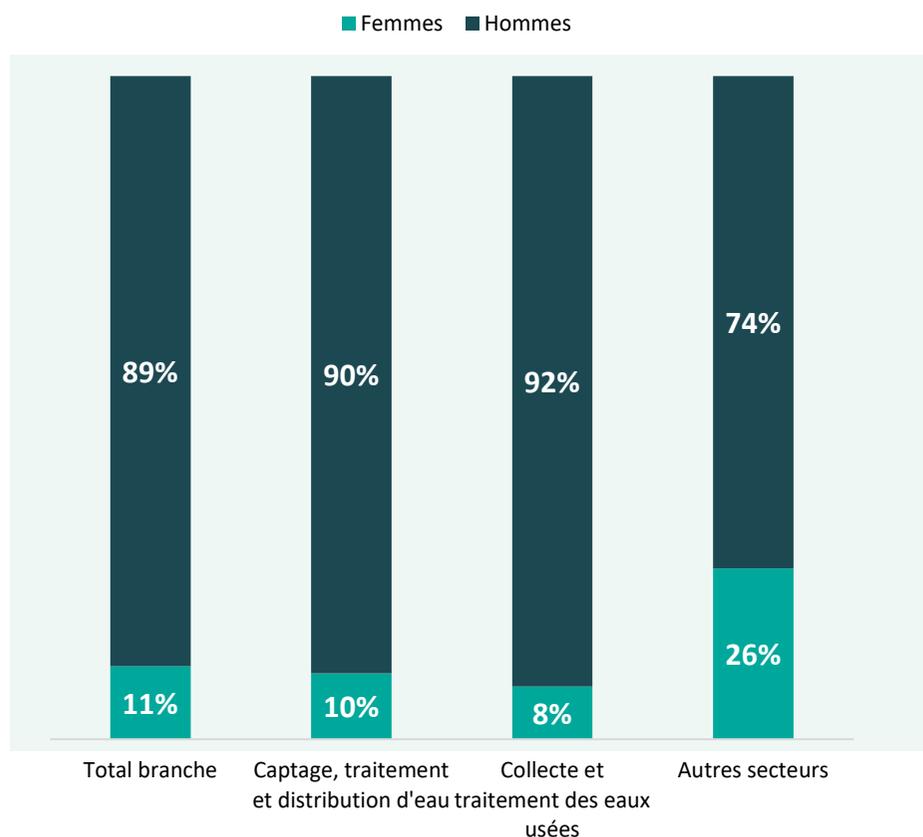
Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés



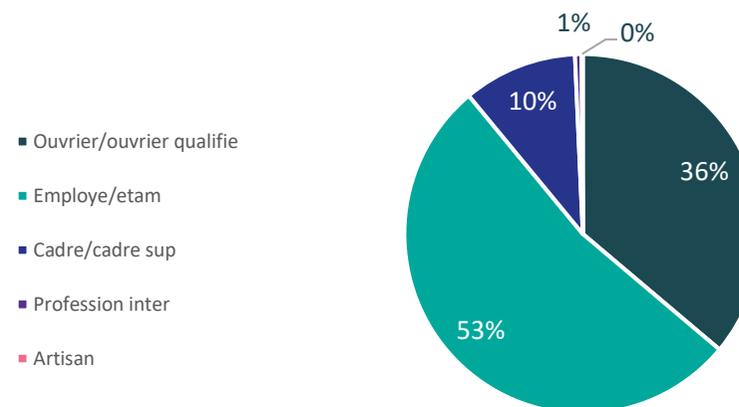
Source : AKTO, extractions juillet 2023 ;
Champ: formations réalisées avec date de début de formation en 2022 (décidés en cours, non décidés à traiter, non décidés en attente de pièces et clôturés payés) – Branche professionnelle des services de l'eau et d'assainissement.

Les femmes moins concernées par le plan de développement des compétences (moins de 50 salariés).

Répartition des stagiaires selon la taille de l'établissement employeur



Répartition des stagiaires selon la catégorie socioprofessionnelle

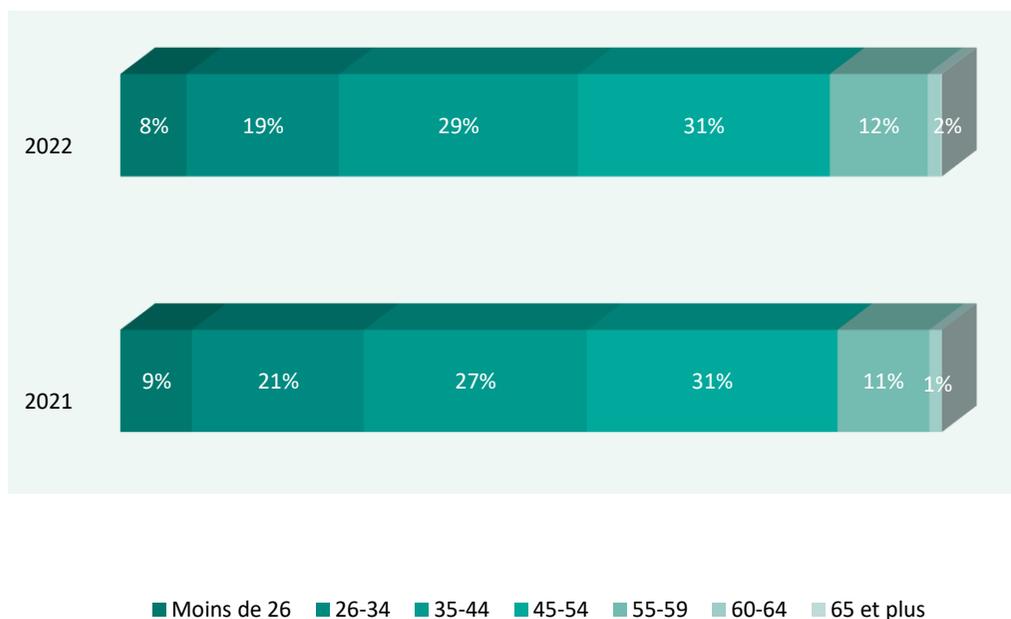


La proportion de femmes dans la branche ayant bénéficié d'une action de formation au titre du plan de développement des compétences (moins de 50 salariés) est de 11%. Cette tendance se confirme dans la majorité des secteurs, avec néanmoins une proportion plus forte de femmes dans les autres secteurs (26%)

Les effectifs de la branche sont en majorité des employés, à 53%.

60% des bénéficiaires du PDC moins de 50 ont entre 35 et 54 ans

Répartition des bénéficiaires du plan de développement des compétences M50 par tranches d'âge

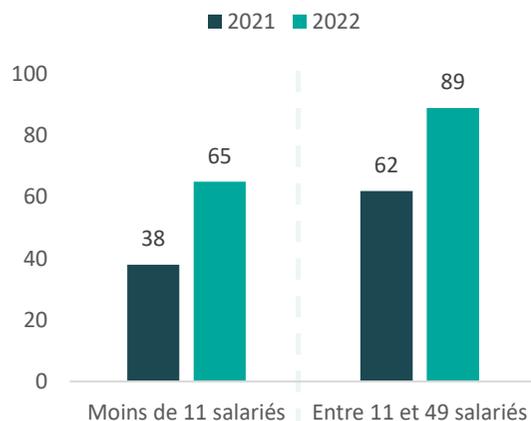


Les stagiaires formés dans le cadre du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés (financé par Akto) appartiennent majoritairement à la classe d'âge des **35-54 ans (60%)**.



Les entreprises de 11 à 49 salariés sont les plus formatrices

Nombre d'entreprises formatrices entre 2021 et 2022



On note une **nette progression du nombre d'entreprises formatrices** entre 2021 et 2022 sur les moins de 11 avec un quasi doublement du nombre d'entreprises.

Pour les entreprises de 11 à 49 salariés, la **progression d'entreprises formatrices est de + 37%**.

Parmi les entreprises formatrices de moins de 11 salariés, la **moitié appartient au secteur de la collecte et du traitement des eaux**.

Parmi les entreprises formatrices de 11 à 49 salariés **67% appartiennent au secteur du captage, traitement et distribution d'eau**.

Dont % par secteur (données 2022)

Captage, traitement et distribution d'eau

34%

67%

Collecte et traitement des eaux usées

49%

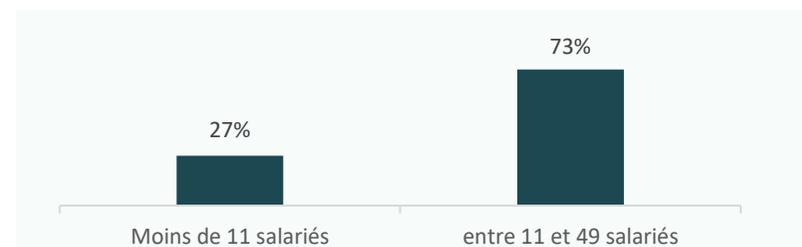
17%

Autres secteurs

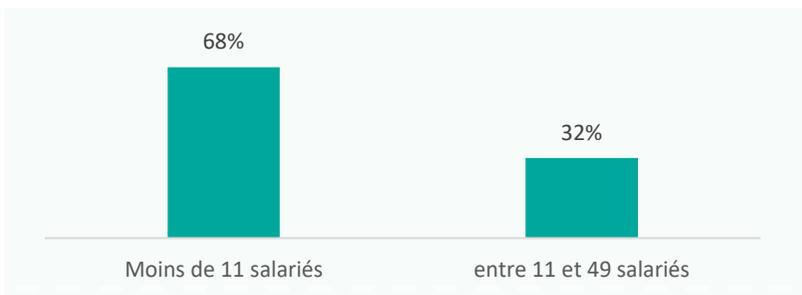
17%

16%

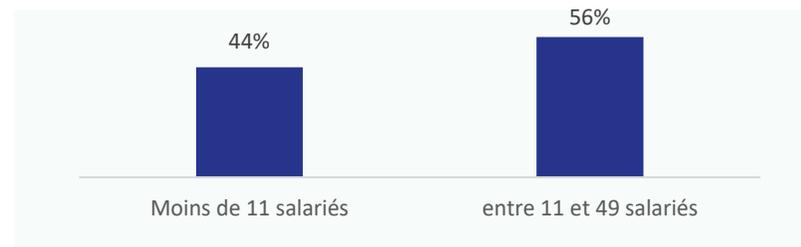
Proportion d'entreprises formatrices et 2022
Secteur Captage, traitement et distribution d'eau



Proportion d'entreprises formatrices et 2022
Secteur Collecte et traitement des eaux usées

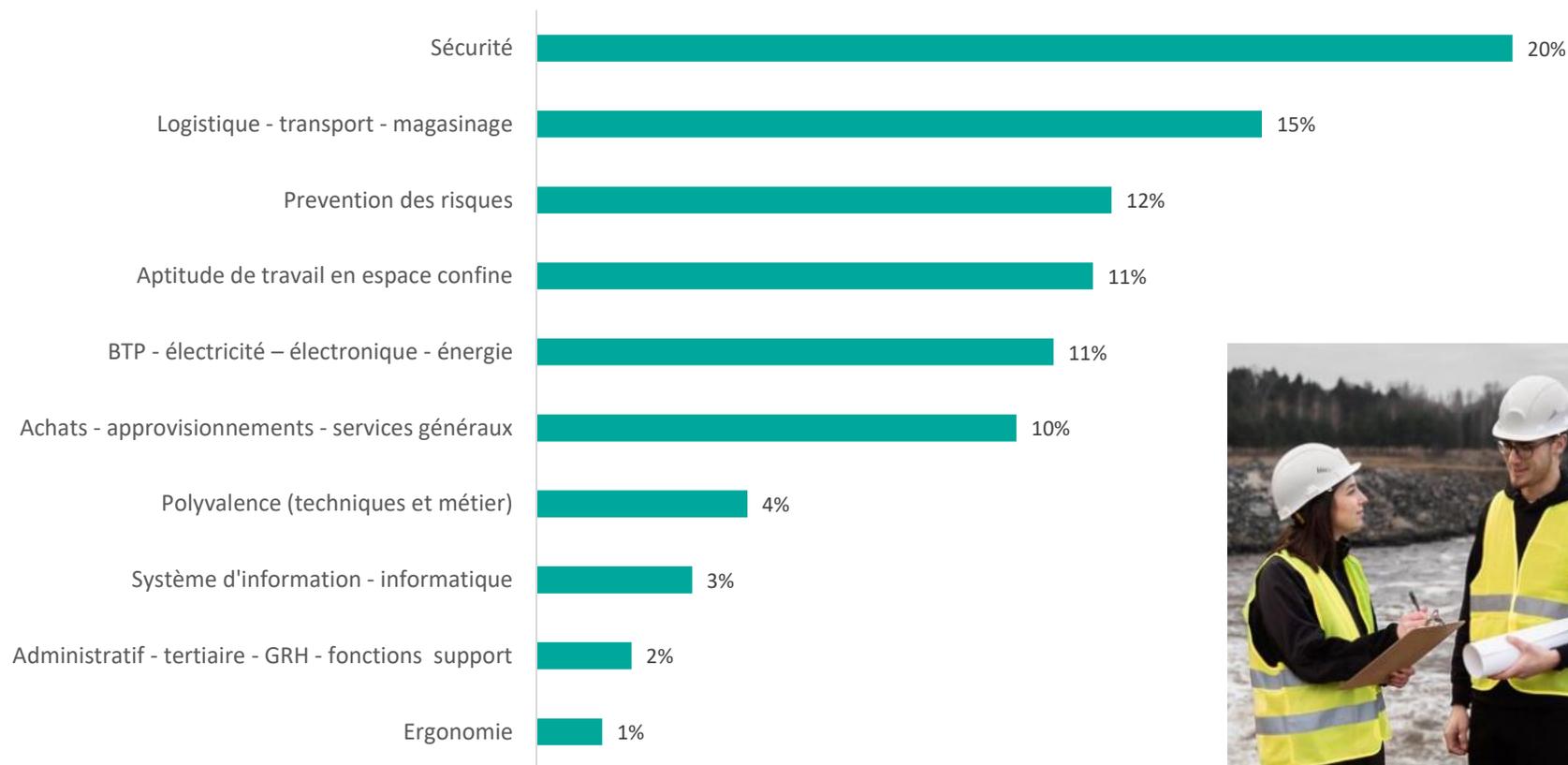


Proportion d'entreprises formatrices et 2022
Autres secteurs



Source - Base AKTO

5 thématiques de formations concentrent 69% des formations du PDC moins de 50



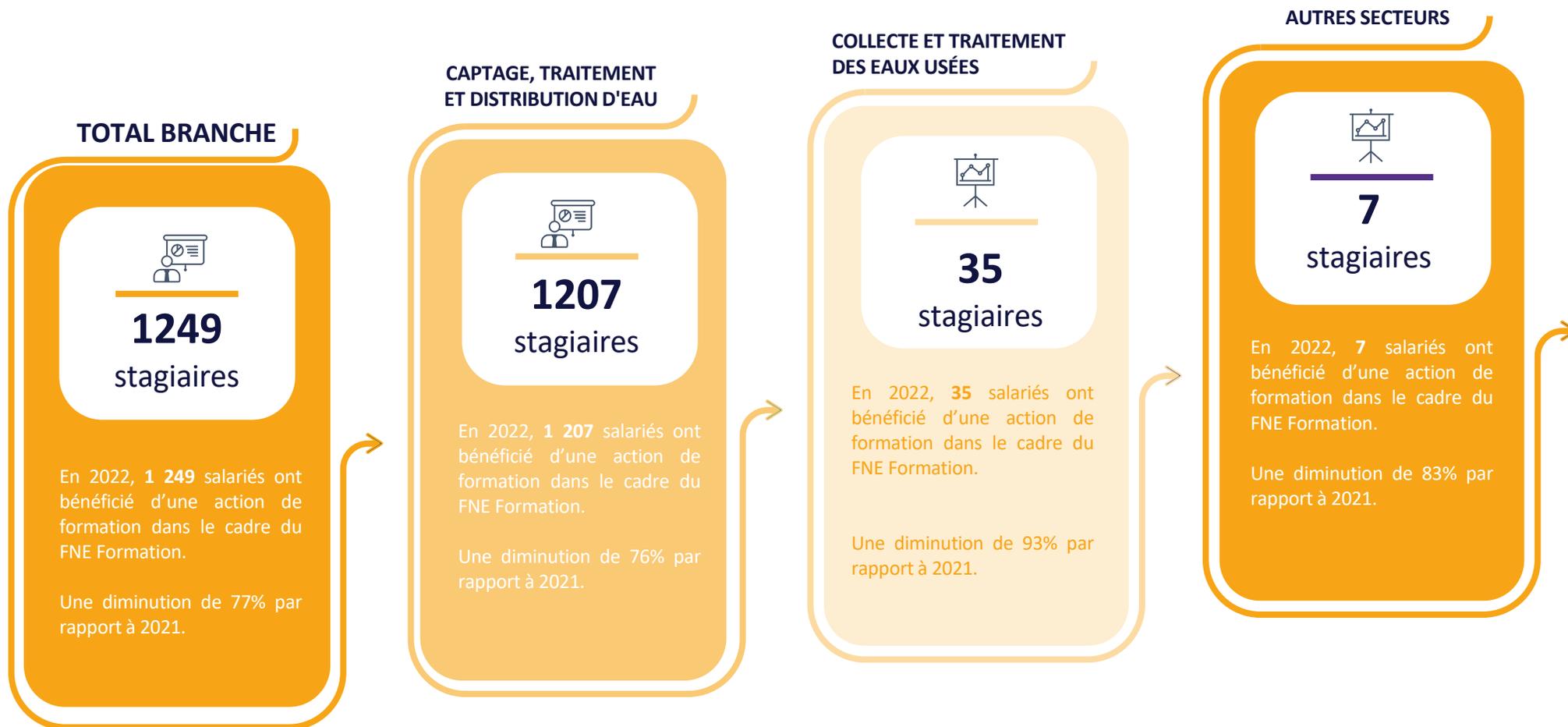
Les cinq premiers domaines de formation sur le plan de développement des compétences concernent majoritairement des formations obligatoires ou recommandées types SST, Amiante, habilitations électriques, travail en hauteur, CACES, CATEC... Ces 5 domaines représentent quasiment **70% des formations financées** au titre du plan de développement des compétences moins de 50 salariés.



FNE-Formation

Le Fonds National de l'Emploi - Formation accompagne les entreprises, celles en mutation et/ou en reprise d'activité proposant des actions de formation concourant au développement des compétences de leurs salariés et structurées sous la forme de parcours.

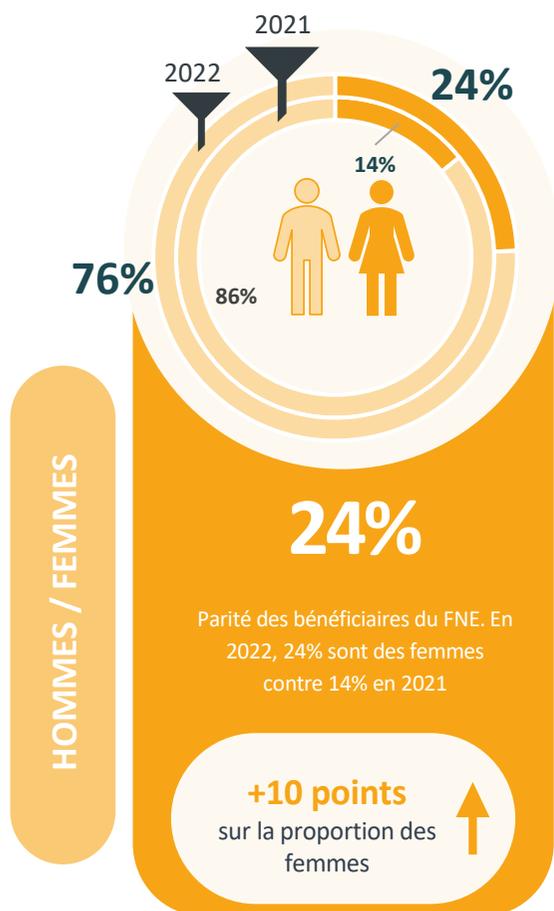
Les chiffres clés



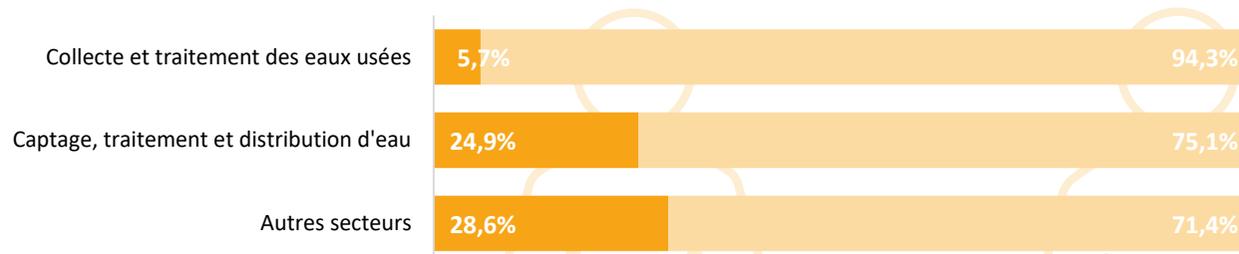
Le FNE-Formation a pour objet de maintenir les salariés en emploi et développer leurs compétences afin d'accompagner au mieux les entreprises éligibles dans leur transition écologique, numérique et / ou économique. Il a permis d'accompagner les entreprises notamment pendant la pandémie en permettant le financement d'actions de formation concourant à la préservation et au développement des compétences de leurs salariés. C'est donc très logiquement que les actions sont à la baisse en période post-Covid.

Les femmes représentent un quart des bénéficiaires du FNE

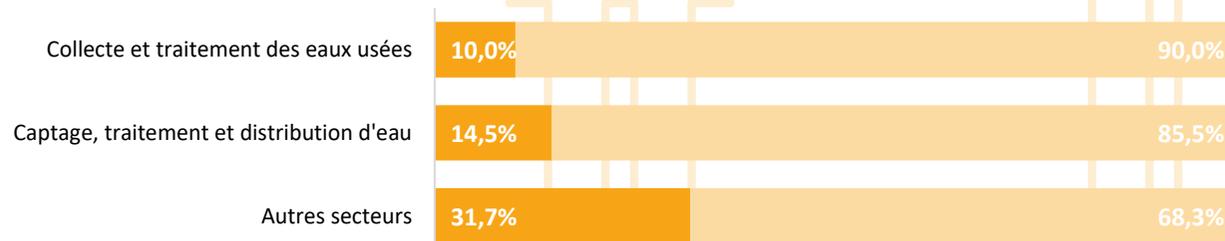
Répartition des stagiaires par genre
2021 et 2022
Total branche



Répartition des stagiaires par secteur en 2021



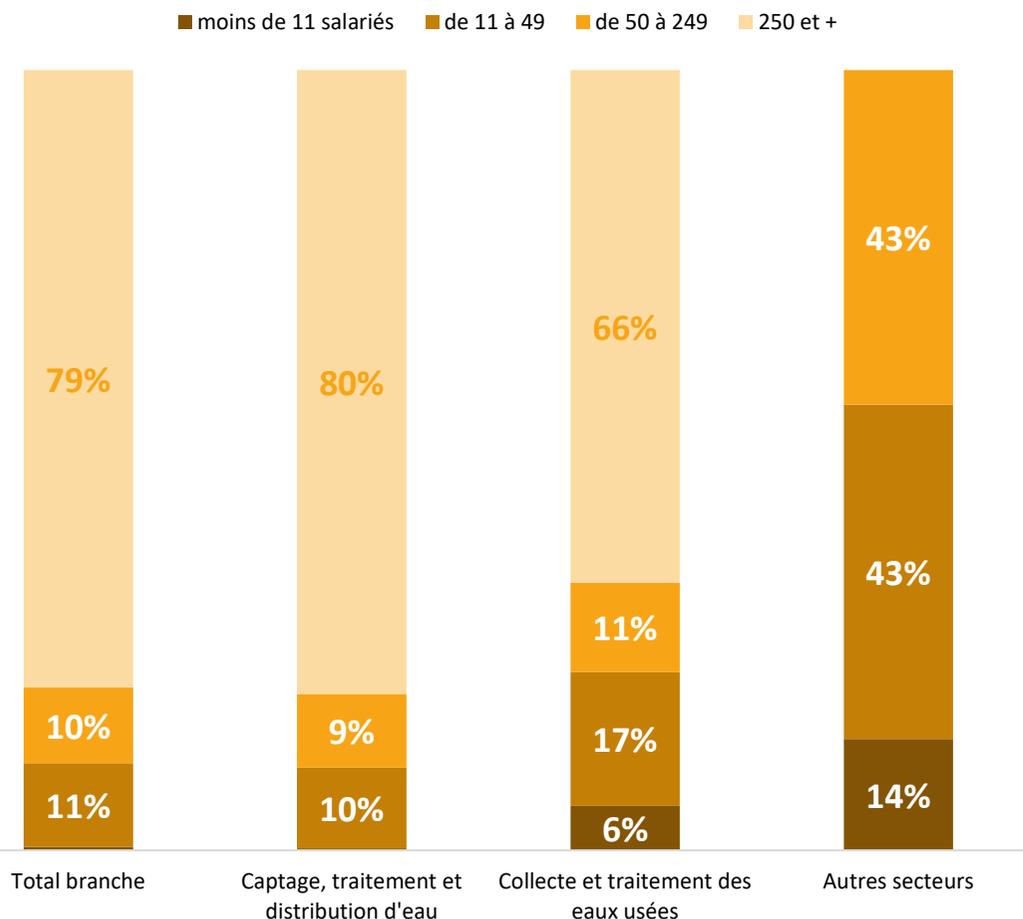
Répartition des stagiaires par secteur en 2022



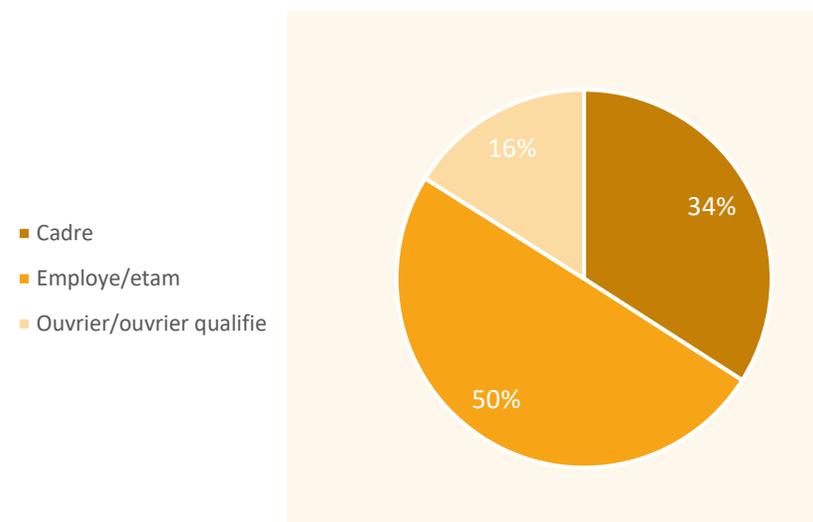
La répartition entre les femmes et les hommes est **hétérogène selon les secteurs** : la proportion de femmes a baissé depuis 2021 pour les secteurs Captage, traitement et d'eau et Collecte et traitement des eaux usées, mais elle est en augmentation dans les autres secteurs, et on observe au global une augmentation de 10 points de la part des femmes parmi les bénéficiaires.

Les grandes entreprises très présentes sur le FNE

Répartition des stagiaires selon la taille de l'établissement employeur



Répartition des stagiaires selon la catégorie socioprofessionnelle



- Les grandes entreprises de **250 salariés et plus** représentent **79% du FNE-Formation**. Cette tendance majoritaire se confirme dans les secteurs Captage, traitement et distribution d'eau et Collecte et traitement des eaux usées. En revanche, dans les autres secteurs, ce sont les entreprises de 50 à 249 et de 11 à 49 que l'on retrouve à part égale (43% chacun).
- Les bénéficiaires sont en majorité des **employés, techniciens et agents de maîtrise à 50%**, suivis par les cadres à 34%.

2 thématiques de formations concentrent 60% des formations financées sur le FNE



Le domaine de formation prédominant financé sur le Fonds National de l'emploi est le **Management** avec des formations sur le management d'équipe à distance, l'animation d'entretiens annuel d'évaluation, de recrutement; d'intégration de nouveaux collaborateurs, des formations de nouveaux managers, de managers de proximité et d'accompagnement du changement... Dans le 2^{ème} domaine Environnement, sont classées les **formations CATEC** certificat d'aptitude à travailler en espaces confinés.

Source : AKTO, extractions juillet 2023 ;
Champ: formations réalisées avec date de début de formation en 2022 (décidées en cours, non décidées à traiter, non décidées en attente de pièces et clôturées payés) – Branche professionnelle des services de l'eau et d'assainissement.



6

RSE

Responsabilité sociétale
des entreprises

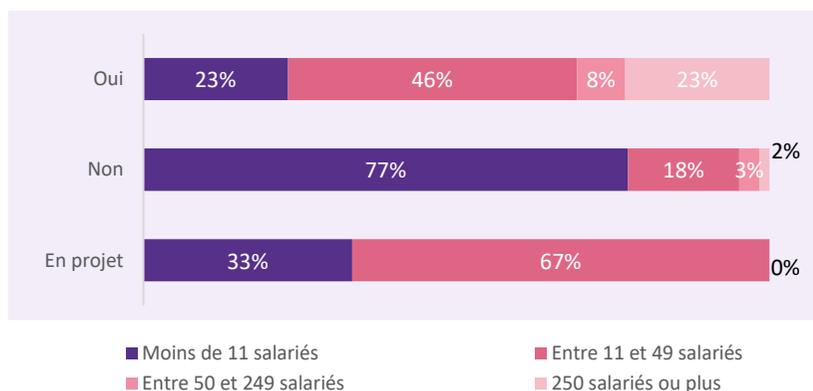
16% des entreprises de la branche ont adopté un accord ou une charte concernant le télétravail

Un tiers des entreprises ont adopté un accord ou une charte sur le télétravail ou ont le projet de le faire. Les entreprises de plus de 50 salariés sont les moins représentées : **27% ont mis en place un accord d'entreprise**. 47% des entreprises ayant adopté un accord sur le télétravail sont des entreprises entre 11 et 49 salariés

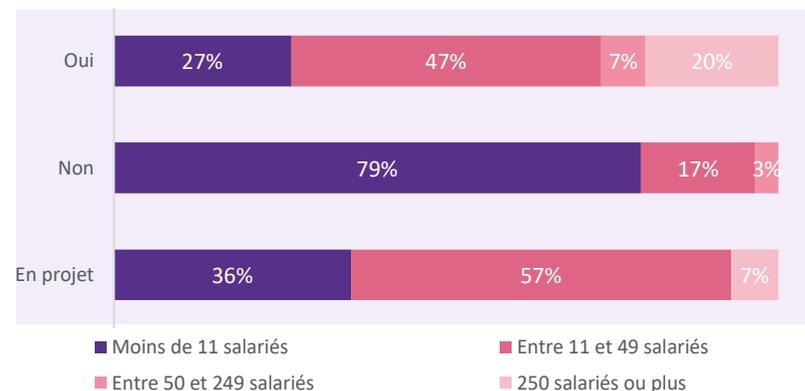


Part des entreprises ayant pris des dispositions pour le télétravail

Part des entreprises ayant mis en place une charte d'entreprise selon la taille



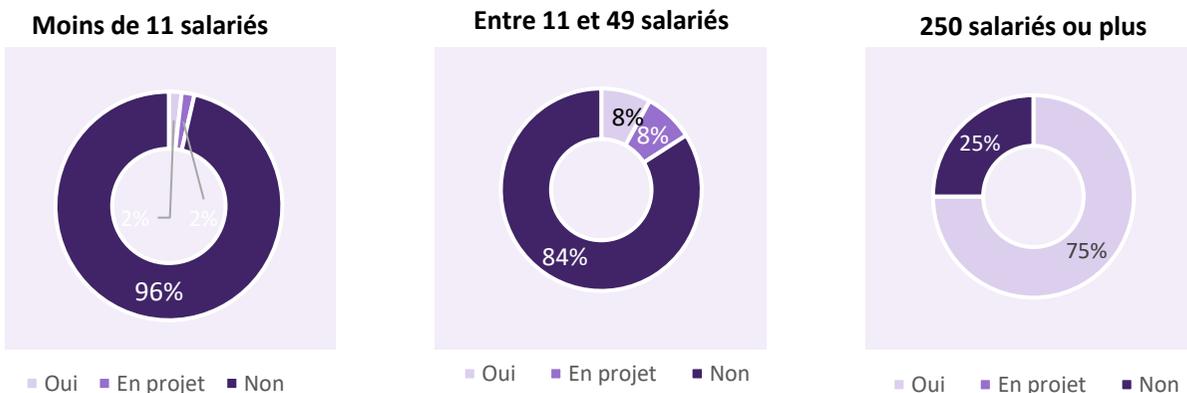
Part des entreprises ayant mis en place un accord d'entreprise sur le télétravail



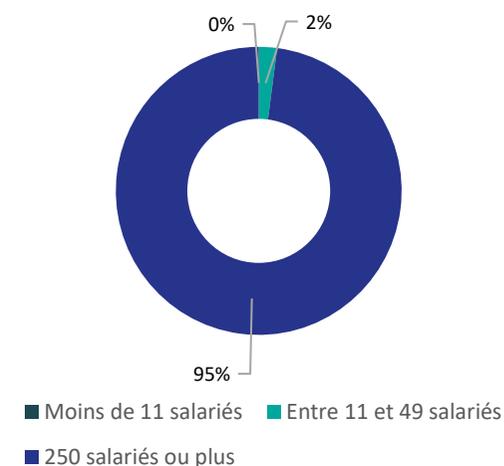
Source : Enquête 2023 auprès des entreprises de la branche sur données 2022

75% des grandes entreprises ont conclu un accord sur le handicap

Part des entreprises ayant conclu un accord sur le handicap par taille d'entreprise*



Part d'entreprises ayant intégré des salariés en situation de handicap*



Le handicap est un sujet principalement adressé par les entreprises de **plus de 250 salariés (75%)**.

La mise en place d'actions sur cette thématique est encore minoritaire chez les moins de 249 salariés.

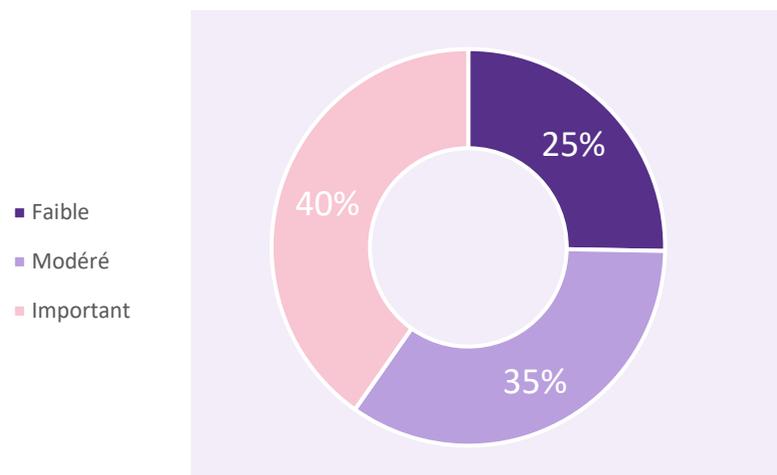
Cela est à corrélérer avec la part de travailleurs handicapés au sein des entreprises : **95% des entreprises employant des travailleurs en situation de handicap sont les entreprises de plus de 249 salariés.**

** Les données récoltées pour les entreprises aux effectifs compris entre 50 et 249 salariés n'étant pas suffisamment représentatives, elles ne sont pas présentées dans la présente étude.*

Source : Enquête 2023 auprès des entreprises de la branche sur données 2022

75% des entreprises de la branche impactées par les transitions écologiques et énergétiques

Niveau de l'impact des transitions écologiques et énergétiques



Part des entreprises ayant pris des mesures face à l'impact des transitions



La majorité des entreprises considère que les **transitions écologiques et énergétiques ont un impact modéré (35%) à important (40%)** sur leur activité.

En revanche, moins **d'un tiers de ces entreprises (28%) ont pris des mesures** pour faire face à ces impacts. Parmi les entreprises ayant pris des mesures, les actions suivantes ont été mises en œuvre au sein de leur organisation :

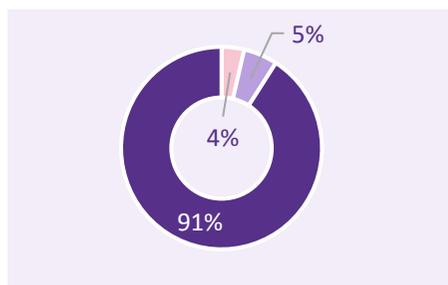
- Réduction du chauffage et de la climatisation des bureaux
- Aide à la mobilité/limitation des trajets et achats de véhicules électriques
- Réduction et tri des déchets
- Remplacement des équipements consommateurs d'énergie

Source : Enquête 2023 auprès des entreprises de la branche sur données 2022

LA RSE, un sujet bien identifié par les grandes entreprises

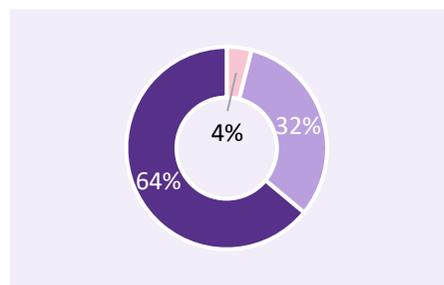
Part des entreprises ayant conclu un accord sur la RSE par taille d'entreprise*

Moins de 11 salariés



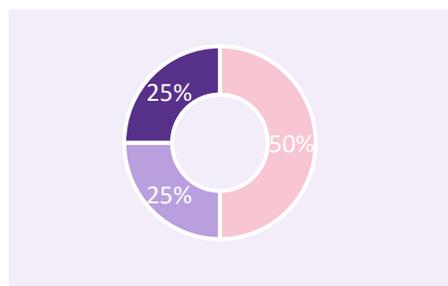
■ Oui ■ En projet ■ Non

Entre 11 et 49 salariés



■ Oui ■ En projet ■ Non

250 salariés ou plus



■ Oui ■ En projet ■ Non

La RSE est un sujet adressé principalement par les entreprises de plus de 249 salariés : 75% envisagent de mettre en place ou ont déjà conclu un accord sur la RSE.

En revanche, cela ne représente que 36% des entreprises de plus de 11 à 49 salariés.



* Les données récoltées pour les entreprises aux effectifs compris entre 50 et 249 salariés n'étant pas suffisamment représentatives, elles ne sont pas présentées dans la présente étude.



6

Méthodologie

Méthodologie & sources utilisées

Dans ce panorama, la branche des services de l'eau et d'assainissement (IDCC 2147) a été représentée par deux principaux secteurs d'activité :

- Le secteur du captage, traitement et distribution d'eau
- Le secteur de la collecte et traitement des eaux usées
- Autres secteurs*

Les autres secteurs regroupent notamment les activités de sièges sociaux et l'administration publiques des activités économiques

Les sources utilisées dans chacune des parties sont les suivantes :

2
Données économiques

Enquête 2023 réalisée par le cabinet Bva People consulting auprès des entreprises de la branche sur données 2022

Insee 2023 – DADS BTS Données 2021

4
Dynamiques du marché du travail

Champ : offres d'emploi publiées par les entreprises des services d'eau et d'assainissement entre janvier et décembre 2021 et entre janvier et décembre 2022 et qui sont comptabilisées dans la base de données Textkernel ;
Source : Textkernel - Traitement KYU pour Opco AKTO - Années 2021 et 2022.
+ Enquête 2023

3
Données Emploi & données sociales

Enquête 2023 réalisée par le cabinet Bva People consulting auprès des entreprises de la branche sur données 2022

Insee 2023 – DADS BTS Données 2021

5
Données formation

Source : AKTO, extractions juillet 2023 ;
Champ: formations réalisées avec date de début de formation en 2022 (décidés en cours, non décidés à traiter, non décidés en attente de pièces et clôturés payés) – Branche professionnelle des services de l'eau et d'assainissement.

Les données RSE sont issues de l'enquête 2023 réalisée par le cabinet Bva People consulting auprès des entreprises de la branche sur données 2022

Panorama Emploi Formation
2023

Branche des services d'eau et d'assainissement



Ce panorama a été conçu sous l'égide de la FP2E et des partenaires sociaux

PARADOXES
Relier les mondes

bva
**People
Consulting**

L'enquête a été réalisée par le cabinet BVA
Ce panorama a été réalisé par le cabinet Paradoxes Conseil

QBSERVATOIRE
AKTO