



ÉTUDE PROSPECTIVE

Réalisation d'étude de la GPEC pour la branche des Services d'eau et d'assainissement

IDCC 2147 – Services de l'eau et d'assainissement

AKTO



AVRIL
2025

OBSERVATOIRE
AKTO

Contexte et objectifs de la démarche

Entreprises de production et de service, les entreprises de l'eau comptent en leur sein une grande variété de métiers. S'ils concernaient initialement les activités de production, de distribution, de collecte et de dépollution de l'eau, les métiers de l'eau couvrent désormais de plus en plus souvent l'ensemble du cycle de l'eau et font face à d'importantes transformations réglementaires, économiques et technologiques. Ainsi, l'Observatoire des métiers des entreprises des services de l'eau a souhaité actualiser ses travaux précédents (2018) en réalisant une nouvelle étude prospective contribuant à redéfinir la politique d'emploi et de formation de la branche professionnelle.

Plus précisément, la démarche s'est articulée autour de 4 objectifs :

- 1** Réaliser un état des lieux des emplois, des métiers et des compétences et anticiper les besoins à travers une démarche prospective
- 2** Recenser l'offre de certification conduisant aux métiers et à identifier les écarts avec les besoins anticipés
- 3** Actualiser la cartographie des métiers de la branche et réaliser 19 fiches métiers « cœur de branche »
- 4** Définir des priorités d'actions pour soutenir le développement des compétences et accompagner les transformations des emplois.

Ce projet a été conduit entre juin 2023 et avril 2025. La méthodologie suivie est détaillée en annexe de ce rapport. Les représentants de la branche et l'équipe en charge du projet remercient les entreprises, professionnels et experts ayant contribué aux phases d'enquêtes et d'entretien.

01	État des lieux des activités et des emplois	Page 4
1.	<u>Positionnement économique de la branche</u>	Page 5
2.	<u>Les emplois au sein de la branche</u>	Page 7
3.	<u>Les enjeux de ressources humaines</u>	Page 10
4.	<u>Les besoins exprimés par les entreprises</u>	Page 13
02	Les mutations attendues et leurs impacts pour la branche	Page 16
1.	<u>Un cadre réglementaire et législatif en constante évolution</u>	Page 17
2.	<u>Des activités plus technologiques</u>	Page 28
3.	<u>Impacts perçus sur les besoins en compétences</u>	Page 35
03	Prospective de l'emploi et offre de formation pour les métiers cœurs de la branche	Page 38
1.	<u>Objectifs et méthodologie</u>	Page 39
2.	<u>Analyse de la relation formation – emploi</u>	Page 41
04	Pistes d'action	Page 50
1.	<u>Constat, enjeu et pistes d'actions</u>	Page 51
Annexe		Page 55
1.	<u>Objectifs et méthodologie</u>	Page 55
2.	<u>Analyse de la relation formation – emploi</u>	Page 60



01 – Etat des lieux des activités et des emplois

Dans une première étape du projet, une analyse de l'évolution du tissu des entreprises et des emplois a été réalisée à l'appui des données disponibles et des résultats d'une enquête ad-hoc auprès des entreprises.

Ce chapitre en restitue les traits essentiels, en complémentarité du rapport de phase 1 détaillé et des panoramas de branche réalisés par AKTO. Il permet d'appréhender les perspectives d'évolution de l'emploi et les défis posés à la branche pour réaliser les recrutements anticipés et développer les compétences au sein des entreprises.

1.1 Positionnement économique de la branche

Une branche polarisée autour de 3 grands groupes

La branche compte 540 entreprises et 1 320 établissements au 31 décembre 2022. Elle est largement structurée autour des groupes Saur, Suez et Véolia qui regroupent environ 56% des emplois.

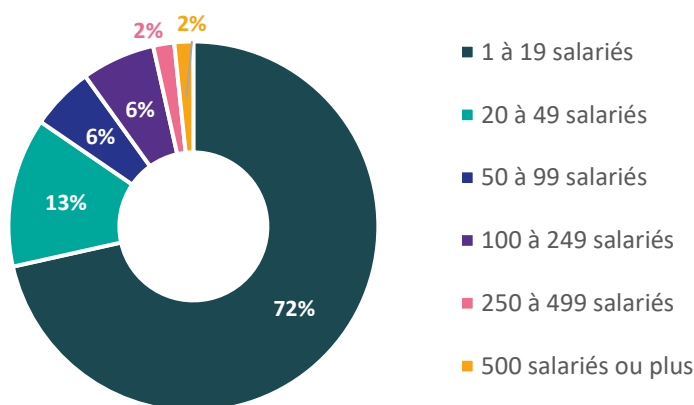


Hausse de +7% par an du nombre d'entreprises (+2,6% par an du nombre d'établissements)

La période 2016-2022 est marquée par une hausse significative du nombre d'entreprises rattachées à la branche, témoignant principalement **des stratégies de ces groupes quant à la création d'entreprises** dotées d'une autonomie juridique ou à **la création de nouveaux établissements** rattachés à des entreprises existantes. La part des entreprises de moins de 20 salariés tend à s'accroître, de **69%** en 2011 à **72%** en 2022.

Il est plus difficile d'évaluer la part des décisions des collectivités dans l'évolution du tissu économique des services de l'eau et de l'assainissement. Dans la période récente, plusieurs métropoles et agglomérations ont fait le choix d'un retour aux régies publiques, mais peuvent faire appel aux entreprises de la branche dans le cadre de sous-traitance ou pour certains chantiers d'extension/rénovation. Par ailleurs, si la loi NOTRe (2015) impulse le transfert de compétences des communes vers les EPCI, il n'existe pas de bilan global de l'impact de ces transferts sur le recours aux entreprises privées.

Graphique 1 : Répartition des entreprises selon l'effectif salarié en 2022



Si seulement 2% des entreprises de la branche comptent plus de 500 salariés, celles-ci regroupent 64% des emplois.

1.1 Positionnement économique de la branche

Des anticipations d'activité à la hausse

Au cours des dernières années, les entreprises de la branche ont connu une hausse de leur chiffre d'affaires notamment liée au développement des marchés de traitement des eaux usées. La chaîne de valeur s'étend désormais au recyclage des déchets d'épuration et à leur valorisation énergétique au sein d'unités de méthanisation. Ainsi, les deux tiers des entreprises estiment que leurs marchés vont s'accroître dans les années à venir, notamment pour les activités « en usine ».

Evolution de l'indice de chiffre d'affaires entre 2015 et 2021, marché intérieur et export

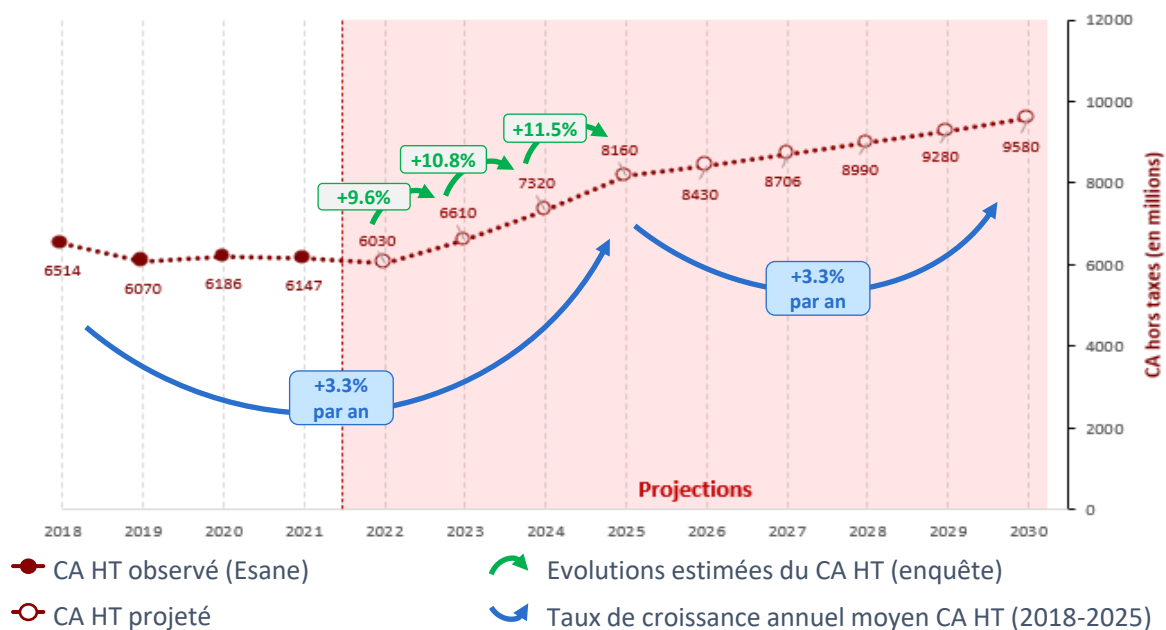
**+3,2%
par an**

de l'indice de chiffre d'affaires pour la collecte et le traitement des eaux usées (NAF 37.00Z)

+0,6% pour le captage, le traitement et la distribution d'eau (NAF 36.00Z)

Sur la base des anticipations des entreprises répondantes à l'enquête, une croissance annuelle de 3% du chiffre d'affaires peut être anticipée pour la branche à l'horizon 2030.

Graphique 2 : Evolution du chiffre d'affaires 2018-2030 (NAF 36.00Z et 37.00Z)



Note de lecture : Si les tendances de chiffre d'affaires observées dans la branche entre 2018 et 2025 se maintiennent dans les prochaines années, celui-ci pourrait atteindre 9 580 millions d'euros en 2030, soit un taux de croissance moyen de 3,3% par an entre 2018 et 2030.

« Les contraintes réglementaires existent pour répondre aux besoins réels de l'environnement et de la santé publique. Les évolutions en ce sens, vers une meilleure performance des services et un accroissement des contraintes réglementaires, sont à la fois des besoins réels de l'environnement et constituent de nouvelles opportunités »

Directeur régional d'exploitation – Outre-Mer

À noter : si les opportunités de marché sont bien identifiées sur l'assainissement, il convient d'anticiper que la lutte contre les PFAS (substances per- et poly-fluoroalkylées) fait actuellement l'objet de discussions parlementaires qui renforceront les exigences sur la qualité de l'eau potable. Ces mesures pourraient impacter à la hausse les chiffres d'affaires sur les activités de production d'eau potable.

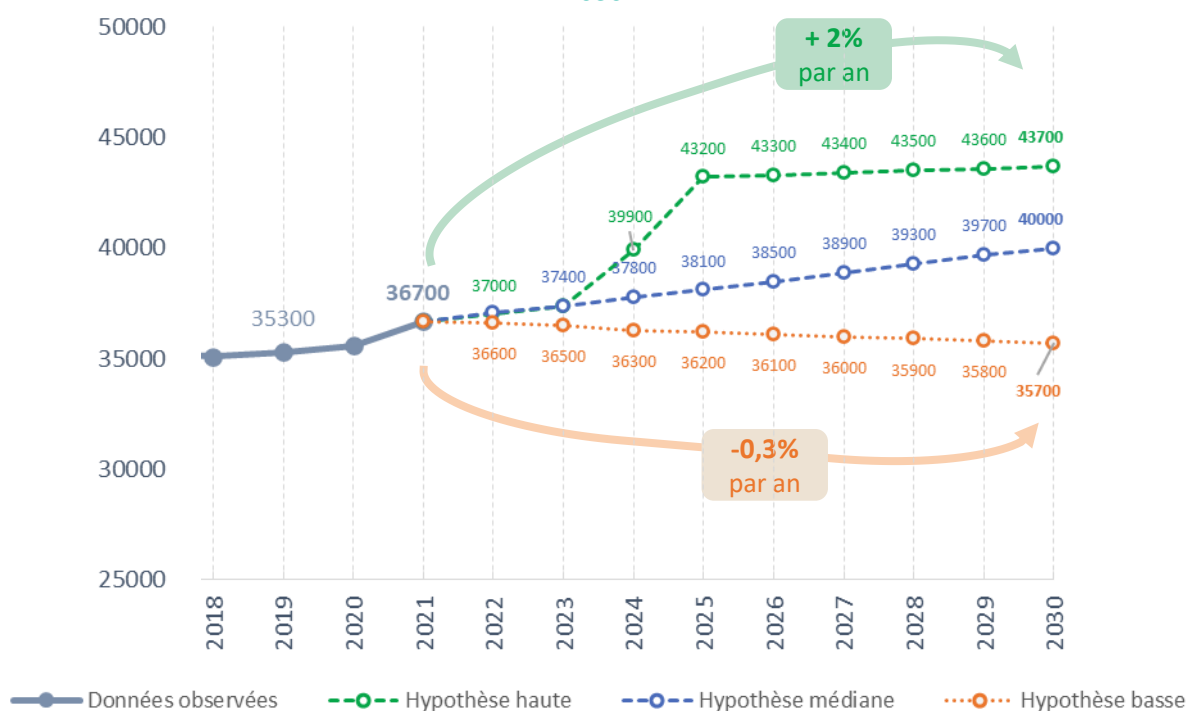
1.2 Les emplois au sein de la branche

Trois hypothèses d'évolution des effectifs à l'horizon 2030

La branche compte, à la fin 2022, 41 800 salariés (pour 39 300 équivalents temps plein). Elle connaît une hausse continue de ses effectifs depuis 2017 (+3% par an).

Les projections des effectifs salariés en ETP à horizon 2030 semblent relativement favorables, avec un taux de croissance annuel escompté de +2%/an d'après les prévisions des entreprises (scénario haut). En effet, les mutations impactant la branche, telles que décrites dans le chapitre suivant, montrent des opportunités importantes de développement des marchés, dessinant une trajectoire potentiellement très positive des emplois. Les autres scénarios permettent de considérer les incertitudes quant aux financements des investissements, à la tarification de l'eau, aux choix des acteurs publics en matière de délégation des services et à l'effectivité de mise en place de nouvelles solutions technologiques.

Graphique 3 : Projection des effectifs salariés de la branche en ETP à horizon 2030



Précisions sur les modèles de projection

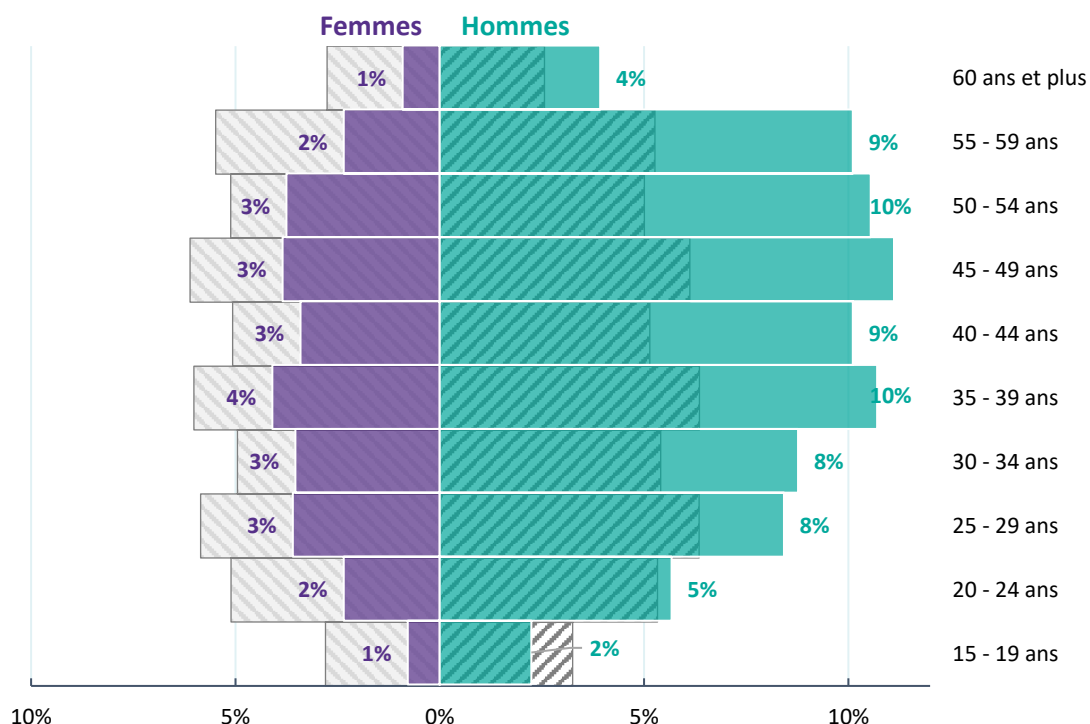
- **Hypothèse haute : +2%/an soit 43 700 emplois en 2030**
Projetée à partir des évolutions anticipées de chiffre d'affaires et du ratio CA/ETP entre 2021 et 2030 (données ESANE 2018-2021 et données enquête pour les estimations 2023-2025)
- **Hypothèse médiane : +1%/an soit 40 000 emplois en 2030**
Application du taux de croissance annuel moyen des ETP 2017-2021 (données DARES), soit environ +1%/an.
- **Hypothèse basse : - 0,3%/an soit 35 700 emplois en 2030**
Application du taux de croissance annuel moyen des ETP 2011-2021 (données DARES)
Soit environ -0,3% par an

1.2 Les emplois au sein de la branche

Une branche confrontée à des départs en retraite massifs

La branche présente une pyramide des âges déséquilibrée au regard de la moyenne nationale, avec des moindres représentations des femmes et de jeunes salariés. Elle sera confrontée à court et moyen termes à des départs en retraite nombreux, compte tenu de sa pyramide des âges vieillissante. Pour 71% des entreprises de la branche, les départs et le transfert de compétences constituent un enjeu difficile et prioritaire pour les politiques de ressources humaines.

Graphique 4 : Pyramide des âges des salariés de la branche en 2022



Les barres hachurées en transparence restituent la moyenne nationale des salariés

Note de lecture : En 2022, 4% des salariés de la branche sont des hommes de 60 et ou plus, et 1% sont des femmes de la même tranche d'âge. Les femmes sont globalement sous-représentées par rapport à la moyenne nationale.



**1 salarié sur 4
est une femme**

(2 points de plus qu'en 2011)



Au sein de la branche :

- 5% des salariés sont âgés de 60 ans et plus (1 860 salariés).
- 11% ont entre 55 et 59 ans (4 800 salariés).
- Seulement 10% des salariés ont moins de 25 ans (4 250 salariés).

Zoom sur les conditions d'emploi

L'emploi en CDI (87%) et à temps complet (96%) concerne la majorité des salariés de la branche. Toutefois les femmes sont plus concernées par les contrats en temps partiels et les contrats en CDD que les hommes.

Les résultats détaillés sont présentés dans le rapport de phase 1 de la mission.

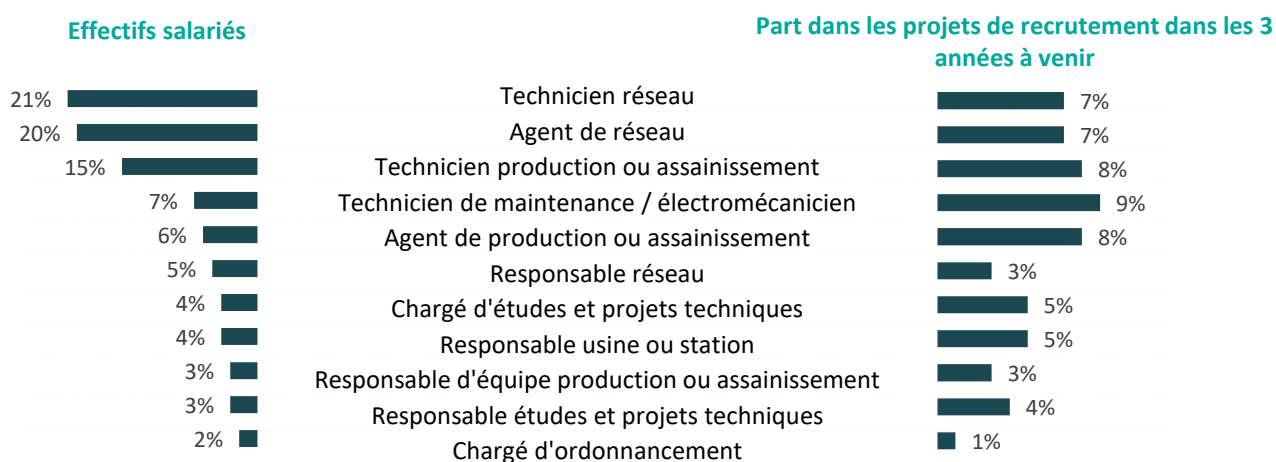
Sommaire

1.2 Les emplois au sein de la branche

La filière Exploitation technique au cœur des besoins en emplois

La filière regroupe les deux tiers des salariés de la branche, regroupant les emplois dédiés aux réseaux et aux usines de production et de traitement. Elle concentre également l'essentiel des besoins de recrutement à moyen termes.

Graphique 5 : Effectifs et prévisions de recrutement pour les métiers de la filière Exploitation technique*



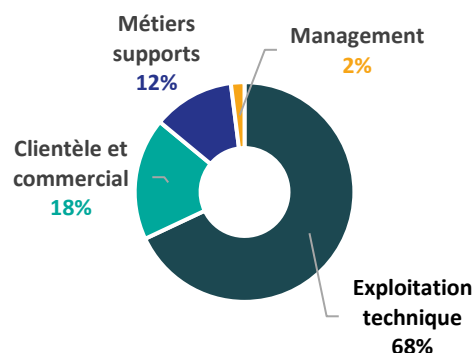
Note de lecture : Le technicien de réseau représente en 2023 21% des effectifs de la filière exploitation, et 7% des recrutements à venir dans les 3 prochaines années.

Les postes d'agents et de techniciens regroupent la majorité des effectifs. Trois métiers représentent près de **60% des emplois de la filière « exploitation »** : les **techniciens réseau** (21% des effectifs de la filière), les **agents de réseau** (20%) et les **techniciens production ou assainissement** (15%).

Sur l'ensemble des métiers « exploitation », les projets de recrutement sont motivés à :

- **77%** par le **remplacement des départs** (principalement les départs en retraite)
- **19%** par le **développement des effectifs**
- **4%** par **l'intégration de nouvelles compétences / nouveaux métiers**

Graphique 6 : Répartition des salariés selon la filière métier



*Les périmètres métiers correspondent ici à l'ancienne cartographie des métiers de la branche, qui ne distinguait pas les activités eau potable et assainissement.

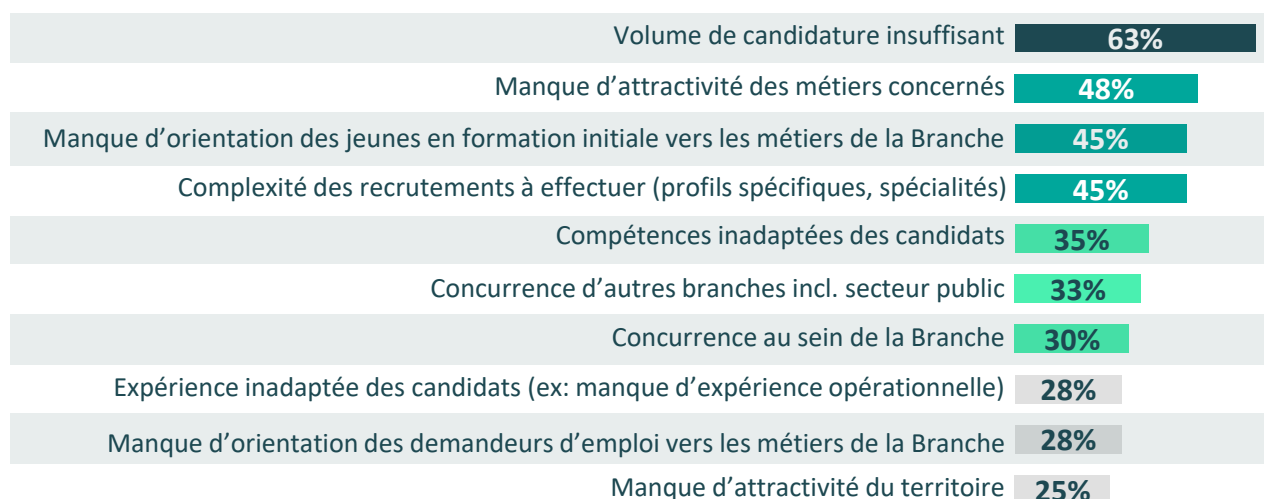
1.3 Les enjeux de ressources humaines

De nombreux freins à la réalisation des recrutements

Face aux besoins induits par le développement des activités et les départs en retraite, les entreprises anticipent des difficultés de recrutement importantes.

Ces difficultés de recrutement s'expliquent par différents facteurs bien identifiés au sein des entreprises. Elles sont liées en premier lieu à une insuffisance de candidatures, du fait d'une faible couverture des besoins par l'offre de formation initiale sur le territoire (notamment pour les postes d'agents) et, pour certains emplois qualifiés, d'une forte concurrence avec les employeurs d'autres environnements professionnels (industrie, ingénierie, voire numérique). Elles appellent à la poursuite d'actions très volontaristes de développement de l'offre de formation, de valorisation des métiers et de leur image. L'enjeu est d'autant plus important que, parmi les métiers en forte tension, se trouvent des métiers stratégiques, au cœur des mutations technologiques et organisationnelles (cf. liste des métiers en tension au sein de la filière exploitation technique ci-dessous).

Graphique 7 : Principales raisons des difficultés de recrutement perçues par les entreprises



Note de lecture : La principale raison des difficultés de recrutement identifiée par les entreprises de la branche en 2023 est le volume de candidature insuffisant (63% des répondants).

Les cinq principaux métiers en tension au sein de la filière exploitation / technique

Technicien de maintenance (électromécanicien, instrumentiste)
Automaticien
Technicien de réseau assainissement
Technicien de réseau eau potable
Ordonnanceur (régulateur)

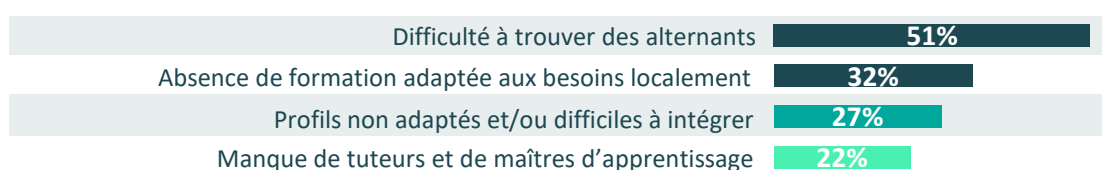
1.3 Les enjeux de ressources humaines

Des marges de progrès pour mieux tirer parti des dispositifs facilitant l'entrée dans la branche

La réalisation des recrutements à travers l'alternance est historiquement ancrée dans la branche. Ainsi l'apprentissage connaît une forte dynamique de développement, avec 1369 contrats engagés en 2022 (+6,5% en un an). Néanmoins, comme pour l'ensemble des recrutements, la pénurie de candidats constitue aujourd'hui un frein.

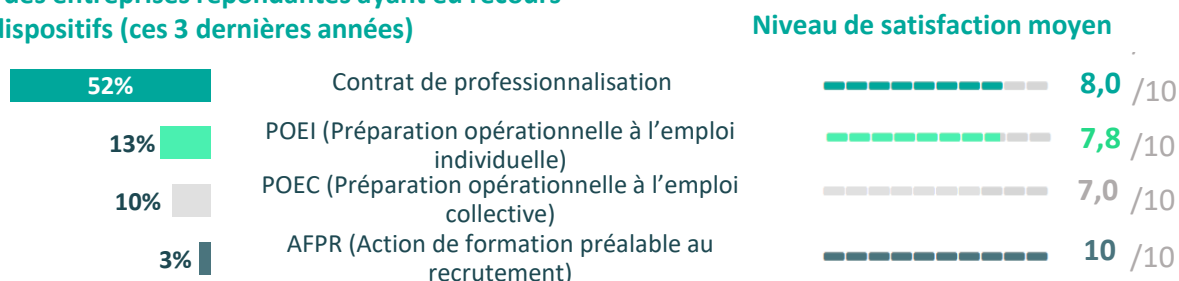
Si l'insuffisance de candidatures via l'alternance semble moins marquée que pour les recrutements « classiques », elle est constatée par la moitié des entreprises. En outre, s'agissant de l'alternance, d'autres freins viennent se greffer : l'absence d'offre de formation, particulièrement visible dans certains territoires, les difficultés que peuvent poser l'intégration des jeunes générations dans les collectifs de travail et l'identification du tuteurs ou maîtres d'apprentissage disponibles.

Graphique 8 : Principaux freins à l'alternance



Par ailleurs, les dispositifs favorisant le recrutement des demandeurs d'emploi (POEI, POEC, AFPR) sont sollicités par une part minoritaire d'entreprises de la branche. Pour autant, les entreprises utilisatrices font montre d'un niveau de satisfaction élevé, proche de ceux observés pour l'alternance. Face aux enjeux de renouvellement des départs en retraite, la mobilisation plus importante de ces dispositifs pourrait constituer une voie d'atténuation des difficultés de recrutement à venir, notamment pour les postes d'agents.

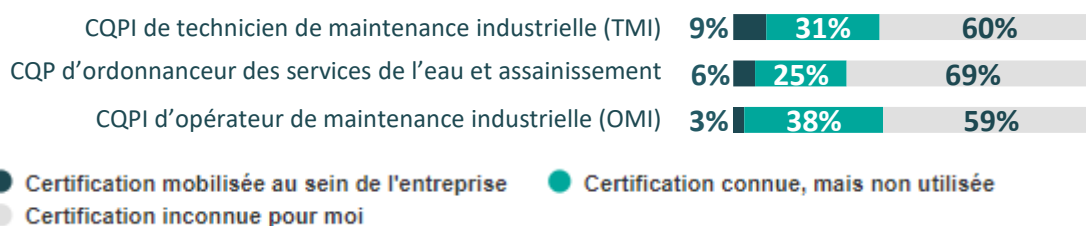
Graphique 9 : Part des entreprises répondantes ayant eu recours à ces dispositifs (ces 3 dernières années)



Note de lecture : 52% des entreprises interrogées ont eu recours au contrat de professionnalisation, et ont donné une note de satisfaction au dispositif de 8 sur 10.

Enfin, la branche a développé des certifications pour répondre à ses besoins sur des métiers en tension en spécifique. Ces certifications de branche sont encore peu mobilisées et peu connues des entreprises, malgré un niveau de satisfaction élevé au sein des entreprises utilisatrices. Le déploiement plus large de ces certifications constitue également une piste à privilégier pour faciliter les recrutements.

Graphique 10 : Recours aux certifications déployées par la branche professionnelle

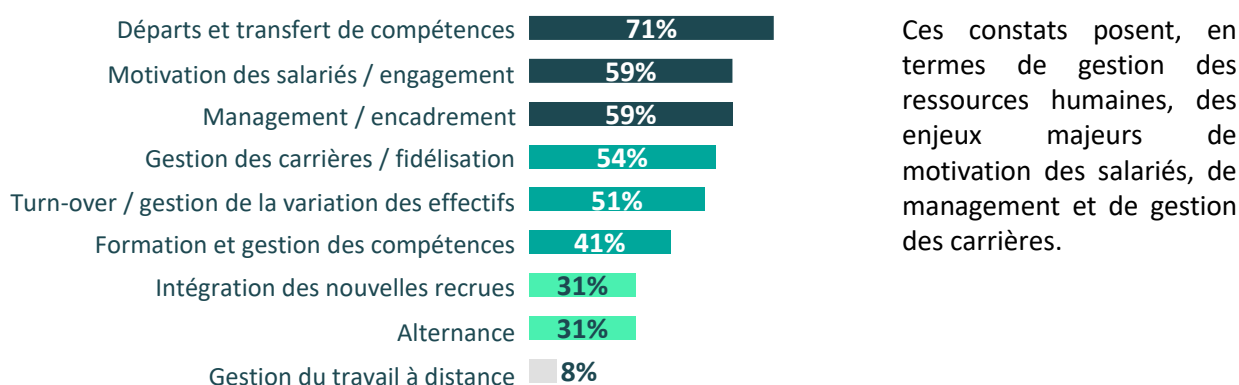


1.3 Les enjeux de ressources humaines

Recruter et accompagner les salariés, un défi posé aux entreprises dans un contexte de départs en retraite massifs

Venant s'ajouter aux départs en retraite, les entreprises de la branche sont confrontées à des difficultés pour fidéliser les salariés, dans un contexte marqué par des aspirations à un meilleur équilibre vie professionnelle et vie personnelle, et à une forte sensibilité aux conditions de travail et d'emploi proposées.

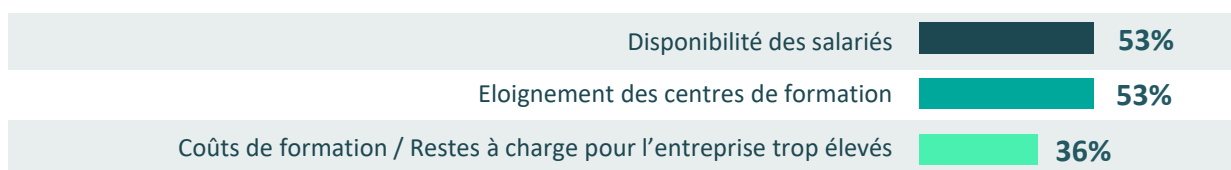
Graphique 11 : Principaux enjeux en matière de ressources humaines, jugés à la fois importants et difficiles



Note de lecture : La motivation et l'engagement des salariés est perçu par 59% des entreprises de la branche comme un enjeu en matière de ressources humaines à la fois important et difficile.

Les entreprises sont largement engagées dans la formation de leurs salariés, avec des plans de développement des compétences structurés. Néanmoins, 89% d'entre elles identifient des difficultés pour l'accès à la formation de leurs salariés. Deux freins principaux sont identifiés : l'éloignement des centres de formation et la disponibilité des salariés (frein potentiellement accentué par les difficultés de recrutement qui laissent des postes vacants et complexifient les départs en formation).

Graphique 12 : Principaux freins à la mobilisation de la formation professionnelle des salariés



Si des freins persistent dans l'accès à la formation, l'enquête permet également de dégager **deux enseignements positifs** :

- L'adaptation de l'offre aux besoins, les contenus de formation et leurs modalités pédagogiques ne sont identifiés comme des freins que par une minorité des répondants.
- Les entreprises semblent relativement bien organisées pour identifier leurs besoins de formation et l'offre existante en la matière : seules 6% y voient un frein. De même, elles sont relativement peu nombreuses à mentionner les procédures administratives ou la connaissance des dispositifs de financement comme un obstacle à la réalisation des projets de formation.

1.4 Les besoins exprimés par les entreprises

Les ressources humaines au cœur des besoins d'accompagnement

Les entreprises soulignent la prédominance des problématiques de ressources humaines dans l'expression de leurs besoins d'accompagnement.

En particulier, le financement de la formation des salariés et l'accompagnement RH suscitent des attentes fortes. Bien entendu, les besoins exprimés sont pour partie inhérents à l'adressage de l'enquête (par l'Opco et vers les services de ressources humaines). Néanmoins, les résultats montrent également :

- Des besoins d'accompagnement qui ont vocation à être soutenus par d'autres acteurs, ou en complémentarité avec eux (information et veille, mise en place de partenariats, soutien à l'innovation)
- Des besoins d'accompagnement faiblement restitués autour des transitions écologiques et numériques, alors que les enjeux associés sont majeurs pour la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Si la conscience de ces sujets est bien présente au sein des entreprises, elle peut parfois être passée au second plan face aux préoccupations immédiates des recrutements à réaliser.

Graphique 13 : Nature des soutiens et accompagnements dont les entreprises ont besoin

Financement de la formation des salariés	51%
Accompagnement RH (recrutement, attractivité, fidélisation des salariés...)	49%
Information, veille (juridique, technologique, marchés...)	31%
Appui à la mise en place de partenariats (écoles, autres entreprises)	26%
Soutien financier et méthodologiques à l'innovation	23%
Accompagnement à l'amélioration des conditions de travail	20%
Accompagnement à la transition numérique	17%
Accompagnement à la transition écologique	14%
Réponses aux marchés publics / co-traitance / clauses d'insertion	11%
Accompagnement stratégique	9%

Note de lecture : 51% des entreprises de la branche répondantes disent nécessiter une aide au financement de la formation des salariés.

A retenir

CHIFFRES CLES



540 Entreprises et 1 320 établissements

Une branche polarisée autour de 3 grands groupes



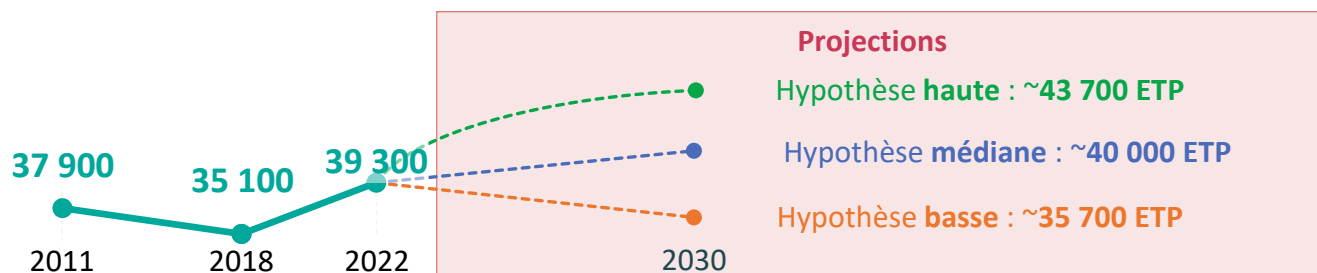
- En 2022, les **entreprises de 500 salariés et plus** représentent seulement **2% des entreprises de la branche**, elles représentent néanmoins **64% des salariés**.
- Ces grandes entités sont, pour la plupart, rattachées à l'un des **trois grands groupes** (Saur, Suez, Véolia) qui concentrent la majorité des emplois de la branche.



39 300 emplois

- Une **baisse conjoncturelle des ETP entre 2011 et 2018**, suivie d'une **reprise entre 2018 et 2022**.
- Les retours d'enquête anticipent de **bonnes perspectives à horizon 2030** (hypothèse haute).

Graphique 14 : Salariés en équivalent temps-plein (ETP)



Marchés

Le segment du **captage, du traitement et de la distribution d'eau** (NAF 36.00Z) a atteint un certain seuil de **maturité** qui pourrait être relancé par l'introduction de nouvelles normes. Les perspectives de développement prioritaires portent aujourd'hui davantage sur la **collecte et le traitement des eaux usées** (NAF 37.00Z), qui devient l'**axe de développement prioritaire** notamment du fait de l'extension de la chaîne de valeur au recyclage et à la valorisation énergétique des déchets (boues...).

A retenir

ENJEUX SUR LES RESSOURCES HUMAINES

Profil des salariés



**1 salarié sur 4
est une femme**

(2 points de plus qu'en 2011)

18%
de salariés de
55 ans ou plus



Selon les répondants, **77% des projets de recrutement** dans les 3 prochaines années sont motivés par le **remplacement des départs** (dont départs à la retraite).

Source : DARES Base tous salariés – IDCC2147

Le recours à l'alternance au sein de la branche

Près de
**7 entreprises
sur 10**
ont recours à
l'alternance



Note satisfaction
moyenne du
recours à
l'alternance :
7,9/10

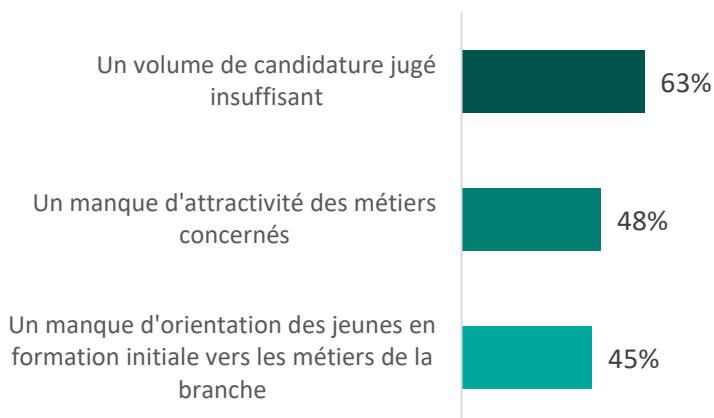
Des freins subsistent toutefois dans le recours à l'alternance :

- Difficulté à trouver des alternants (51% des répondants)
- Absence de formation adaptée aux besoins localement (32%)
- Profils non adaptés et/ou difficiles à intégrer (27%)

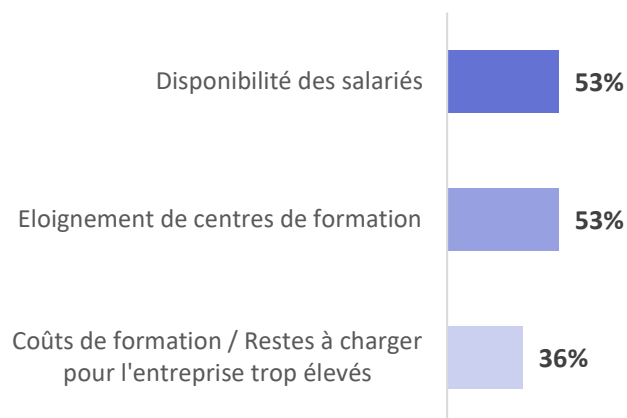
Source : Enquête auprès des entreprises de la branche (juil-nov 2023)

Graphique 15 : Les principaux freins ...

... au recrutement



... à la formation



Source : Enquête auprès des entreprises de la branche (juil-nov 2023)

Sommaire



02 - Les mutations attendues et leurs impacts pour la branche

Les entreprises des services de l'eau et de l'assainissement sont impactées par deux grands types de mutation :

- Les évolutions d'ordre politique, législatives et réglementaires
- Les évolutions technologiques.

Ces différentes transformations sont globalement source d'opportunités économiques et impactent l'exercice des métiers. Elles sont soutenues par les importantes capacités de R&D et d'innovation présentes au sein des entreprises de la branche. Néanmoins, les investissements dans les infrastructures comme dans les technologies pourraient être freinés par les tensions sur les financements publics et la difficulté à rendre acceptable des évolutions du prix de l'eau auprès des utilisateurs.

2.1 Un cadre réglementaire et législatif en constante évolution

Les opportunités de marché et les modalités de mise en œuvre des activités sont largement dépendantes du cadre politique, législatif et réglementaire régissant l'organisation des services d'eau et d'assainissement à la population et la gestion de la ressource en eau. Ce cadre régit à la fois la répartition des compétences, les règles de marché, les normes environnementales et sanitaires et la relation client.



Ambitions politiques
renforcées

- Plan d'action pour une gestion résiliente et concertée de l'eau - 2023



Evolution de la demande des
collectivités clientes

- Loi NOTRe : Etape 1 en 2020 (Métropoles, Communautés urbaines et Communauté d'agglomération) ; étape 2 en 2026 (Communauté de communes)
- Code de la Commande Publique – FR – En vigueur depuis 2019
- Loi MAPTAM – instauration compétence GEMAPI (2014)



Protection
environnementale et
sanitaire

- EDCH – Directive relative à la qualité des Eaux Destinées à la Consommation Humaine – UE 2021, FR 2023
- DERU – Directive Eaux Résiduaire Urbaines – UE 2024, FR à venir

2.1 Un cadre réglementaire et législatif en constante évolution

Le plan Eau 2030 : une ambition politique renforcée et de nouveaux moyens pour réinvestir dans les infrastructures de l'eau

Face à l'émergence de cas médiatiques de sécheresses et de pollution et à l'exigence accrue des citoyens, un Plan d'action pour une gestion résiliente et concertée de l'eau a été présentée en mars 2023. Il comprend 53 mesures visant à garantir l'accès à l'eau de qualité et à préserver les écosystèmes, avec des objectifs incluant une réduction de 10 % des prélèvements d'eau d'ici 2030, le développement de 1000 projets de réutilisation d'eau d'ici 2027, et l'amélioration de la gouvernance de la gestion de l'eau.



Enjeux

Plan Eau 2030

Organiser la sobriété des usagers pour les acteurs de l'eau

- + Recherche et développement visant la sobriété pour les industries, les bâtiments, les filières économiques
- + Renfort météorologique sur les prélèvements

Optimiser la disponibilité de la ressource

- + Renfort global des financements pour :
 - Les travaux de renouvellement de réseaux
 - La préservation zones humides
- + Simplification réglementaire REUSE / REUT

Préserver la qualité de l'eau et restaurer des écosystèmes sains et fonctionnels

- + Etudes PGSSE pour tous les captages
- + Renfort financier des aides des agences de l'eau pour mise aux normes des STEU prioritaires

Mettre en place les moyens d'atteindre ces ambitions

- + Renfort des moyens des agences de l'eau
- + Suppression du plafond de dépenses agence de l'eau
- + Facilitation du financement par les collectivités territoriales
- + Renfort financement innovation via volet eau de FRANCE 2030

Être en capacité de mieux répondre aux crises de sécheresse

- + Recherche et développement d'outils d'anticipation des périodes de stress hydrique
- + Développement d'outils de gestion des périodes de sécheresse et de partage de ressources entre les différents usagers



Opportunités économiques pour les entreprises de la branche

2.1 Un cadre réglementaire et législatif en constante évolution

Le plan Eau 2030 : une ambition politique renforcée et de nouveaux moyens pour réinvestir dans les infrastructures de l'eau



Enjeux

Plan Eau 2030

Organiser la sobriété des usagers pour les acteurs de l'eau

Optimiser la disponibilité de la ressource

Préserver la qualité de l'eau et restaurer des écosystèmes sains et fonctionnels

Mettre en place les moyens d'atteindre ces ambitions

Être en capacité de mieux répondre aux crises de sécheresse



Principaux impacts sur les familles de métiers

+ Etudes / Projets techniques

Besoins en ingénierie de projets (conception, mise en œuvre)

+ Recherche / Analyses

Elargissement des équipes dédiées aux analyses de l'eau et des coproduits

+ Production / Traitement

Accroissement de la taille des équipes pour la réalisation des travaux d'investissement

+ Contrôle / Maintenance

Renforcement des besoins en maintenance prédictive

+ Réseaux / Distribution

Réalisation des travaux d'infrastructures

+ Métiers de la donnée

Croissance des besoins en données et analyses associées

Points de vigilance / risques

- La réduction des consommations doit être associée à des innovations tarifaires pour éviter les risques sur le chiffre d'affaires
- Dépendance à la temporalité de déclinaison des engagements politiques et à la réalité d'établissement des budgets ad-hoc



« Si le plan eau France 2030 n'introduit pas de nouvelles orientations particulières dans la politique de l'eau, il permet néanmoins un renforcement important des financements publics qui y sont alloués. Contrairement aux évolutions de financement ces 10 dernières années, ce dernier plan, par son financement renforcé, permet de constater une meilleure appréciation des problématiques du secteur par les pouvoirs publics. La dynamique ainsi impulsée pourrait avoir des conséquences positives sur le développement des exploitants. »

Directeur de l'innovation – Entreprise de la branche - National



Sommaire

2.1 Un cadre réglementaire et législatif en constante évolution

La loi NOTRe et l'évolution de la commande publique restructurent les marchés de la branche

La loi NOTRe (Nouvelle Organisation Territoriale de la République) et la réforme de la commande publique réorganisent les modèles de contractualisation avec les collectivités et recomposent les marchés économiques. Leurs effets s'inscrivent sur le temps long, malgré les possibilités de remise en cause de l'obligation de transfert de compétences.



Enjeux

Loi NOTRe

Modification de la typologie collectivités clientes

Renforcement des services internes aux collectivités

Renforcement des procédures de contrôles, remontées de données demandées

Plus grande latitude de choix de mode de gestion



Opportunités économiques pour les entreprises de la branche

- + Elargissement des périmètres d'action, plus en adéquation avec les périmètres hydriques et permettant une gestion plus intégrée
- + Capacité de déploiement d'outils technologiques à la hauteur des ambitions : lutte contre les micropolluants, production de biogaz, réutilisation des eaux usées, etc.

Code de la commande publique

Limitation de la durée des contrats à 5 ans...

...Mais une extension possible de la durée des contrats à 20 ans (investissements successifs)

- Passage d'une logique de « gestion intégrée » avec une vision sur un temps long à une logique d'exécution de prestation ou de délégation à minima, sans levier pour créer de la valeur ajoutée
- + Logique de « gestion intégrée » avec création de valeur ajoutée et de plans d'actions à des échelles compatibles avec les enjeux environnementaux et financiers des services

2.1 Un cadre réglementaire et législatif en constante évolution

La loi NOTRe et l'évolution de la commande publique restructurent les marchés de la branche



Enjeux

Loi NOTRe

Modification de la typologie collectivités clientes

Renforcement des services internes aux collectivités

Renforcement des procédures de contrôles, remontées de données demandées

Plus grande latitude de choix de mode de gestion



Principaux impacts sur les familles de métiers

+ Métiers de la donnée

Mise en œuvre des indicateurs partagés de contrôle / pilotage avec les collectivités

+ Etudes / Projets techniques

Conduite des projets associés sur les nouveaux périmètres d'activité

+ Recherche / Analyses

Code de la commande publique

Limitation de la durée des contrats à 5 ans...

...Mais une extension possible de la durée des contrats à 20 ans (investissements successifs)

Pas d'effet significatif, du fait de l'obligation de reprise des contrats de travail en cas de changement d'attributaire des marchés ou de passage en régie publique

Points de vigilance / risques

- Les appels d'offres sur des périmètres géographiques élargies risquent d'exclure les PME qui doivent s'organiser pour répondre en groupement

« Le transfert de compétence nécessite une appropriation de la thématique par les élus et services [...]. L'expertise des entreprises de l'eau et de l'assainissement est de nature à accompagner les collectivités compétentes dans leurs visions stratégiques des services d'eau potable et d'assainissement. »

Directeur régional d'exploitation – Outre-Mer

« La réduction de la durée des contrats fait baisser la créativité laissée aux entreprises pour améliorer la gestion des services. Ce point de vigilance est important car les entreprises de la branche ont l'expertise et les ressources humaines nécessaires pour organiser/proposer l'amélioration des services »

Directeur régional d'exploitation – Centre-Val-de-Loire

2.1 Un cadre réglementaire et législatif en constante évolution

Loi MAPTAM : l'ouverture des entreprises de la branche au grand cycle de l'eau

Depuis le 1er janvier 2018, la compétence GEMAPI (Gestion des Milieux Aquatiques et Prévention des Inondations) confère aux EPCI et aux communes la responsabilité exclusive de la prévention des inondations et de l'entretien des milieux aquatiques. Les déclinaisons opérationnelles attendues pour la période 2020-2030 ouvrent des perspectives de nouveaux marchés aux entreprises de la branche.



Enjeux

Loi MAPTAM

Aménagement de bassins ou fractions de bassin hydrographiques

Renforcement des besoins d'entretien et d'aménagement d'un cours d'eau, canal, lac ou plan d'eau, y compris les accès

Défense contre les inondations et contre la mer

Protection et la restauration des sites, des écosystèmes aquatiques et des zones humides ainsi que des formations boisées riveraines

Instauration d'une taxe GEMAPI permettant le financement de la compétence



Opportunités économiques pour les entreprises de la branche

- + Diversification des prestations proposées par les entreprises de la branche vers les aspects grand cycle de l'eau
- + Déploiement d'outils technologiques (métrologie, automates)
- + Développement d'outils d'aide à la décision sur la gestion intégrée du cycle de l'eau

2.1 Un cadre réglementaire et législatif en constante évolution

Loi MAPTAM : l'ouverture des entreprises de la branche au grand cycle de l'eau



Enjeux

Loi MAPTAM

Aménagement de bassins ou fractions de bassin hydrographiques

Renforcement des besoins d'entretien et d'aménagement d'un cours d'eau, canal, lac ou plan d'eau, y compris les accès

Défense contre les inondations et contre la mer

Protection et la restauration des sites, des écosystèmes aquatiques et des zones humides ainsi que des formations boisées riveraines

Instauration d'une taxe GEMAPI permettant le financement de la compétence



Principaux impacts sur les familles de métiers

+ Etudes / Projets techniques

Besoins en ingénierie de projets (conception, mise en œuvre)

+ Recherche / Analyses

Elargissement des équipes dédiées aux analyses environnementales (hydrographiques, chimiques, paysagères...)

+ Métiers de la donnée

Recueil et exploitation des données associées au projet



« L'instauration de la taxe Gemapi donne des moyens supplémentaires aux maîtres d'ouvrages du grand cycle de l'eau. S'il existe une difficulté politique d'instauration d'une taxe nouvelle, cette dernière permet un meilleur financement des syndicats de rivière par exemple, ou toute autre type d'intercommunalité compétence en la matière.. »

Directeur de l'innovation, Entreprise de la branche - National



2.1 Un cadre réglementaire et législatif en constante évolution

Le renforcement des normes environnementales et sanitaires crée des opportunités

Deux textes principaux portent l'évolution des normes en eau potable et en assainissement :

- La Directive relative à la qualité des Eaux Destinées à la Consommation Humaine (EDCH)
- La Directive Eaux Résiduaire Urbaines (DERU).

L'EDCH et la DERU nécessitent de nouvelles expertises et des évolutions importantes des process. Ainsi, elle mobilise potentiellement tous les niveaux de l'entreprise (études et projets techniques, production, qualité sécurité environnement, relation client, communication).



Enjeux

EDCH



Opportunités économiques pour les entreprises de la branche

Renforcement normes qualité	+ Recherche et développement + Etudes préalables aux travaux + Travaux de mise en œuvre de nouveaux process + Exploitation des process réalisés
Renforcement sécurité de l'eau (PGSSE)	+ Développement station d'alerte sur la ressource + Identification d'éventuels nouveaux polluants et sujétions de R&D, conception, travaux, exploitation
Renforcement exigences matériaux au contact de l'eau	+ Accélération du renouvellement des matériaux à risque + Recherche et développement + Etudes préalables aux travaux
Amélioration de l'accès de l'eau pour tous	+ Propositions d'ingénierie tarifaire innovante adaptée aux attentes des collectivités et des populations + Proposition de solutions d'accompagnement sociale pour un accès au service pour tous
Information plus transparente sur la qualité de l'eau	+ Développement de solutions de communications ciblées à destination des usagers du service

2.1 Un cadre réglementaire et législatif en constante évolution

Le renforcement des normes environnementales et sanitaires crée des opportunités

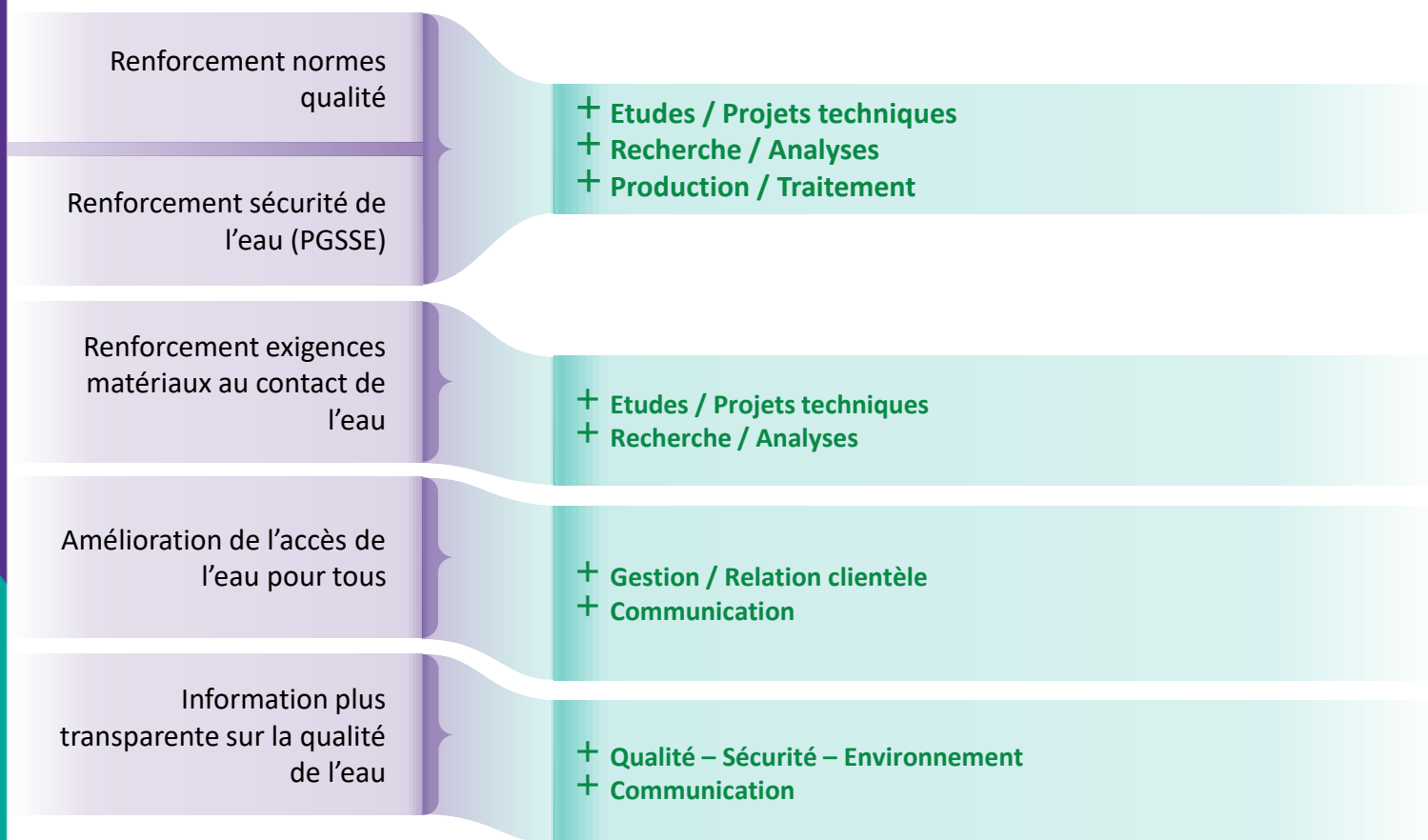


Enjeux

EDCH



Principaux impacts sur les familles de métiers



Risques / Points de vigilance

- Dépendance aux financements publics (MOA / Agences de bassin, dépt. / régions)
- Dépendance au rythme des AMO et MOE



« Les contraintes réglementaires existent pour répondre aux besoins réels de l'environnement et de la santé publique. Les évolutions en ce sens, vers une meilleure performance des services et un accroissement des contraintes réglementaires, sont à la fois des besoins réels de l'environnement et constituent de nouvelles opportunités. »

Directeur régional d'exploitation – Outre-Mer



Sommaire

2.1 Un cadre réglementaire et législatif en constante évolution

Le renforcement des normes environnementales, sanitaires et de sécurité

Deux textes principaux portent l'évolution des normes en eau potable et en assainissement :

- La Directive relative à la qualité des Eaux Destinées à la Consommation Humaine (EDCH)
- La Directive Eaux Résiduaires Urbaines (DERU).

L'EDCH et la DERU nécessitent de nouvelles expertises et des évolutions importantes des process. Ainsi, elle mobilise potentiellement tous les niveaux de l'entreprise (études et projets techniques, production, qualité sécurité environnement, relation client, communication).



Enjeux

DERU

Elargissement du principe de pollueur-payeur

Meilleure récupération des nutriments dans les eaux usées

Meilleure réutilisation des boues et des eaux usées traitées

Atteinte à la neutralité énergétique-Méthanisation



Opportunités économiques pour les entreprises de la branche

+ Renforcement des financements pour mise en œuvre de process de traitement en « bout de chaîne »

+ Recherche et développement
+ Etudes préalables aux travaux
+ Travaux d'optimisation de process
+ Exploitation des process optimisés

+ Réutilisation et commercialisation des nutriments
+ Réutilisation et/ou commercialisation des boues ou eaux usées traitées
+ Réutilisation et/ou commercialisation de l'énergie générée

2.1 Un cadre réglementaire et législatif en constante évolution

Le renforcement des normes environnementales, sanitaires et de sécurité



Enjeux



Principaux impacts sur les familles de métiers

DERU

Elargissement du principe de pollueur-payeur

= Production / Traitement

Implication des équipes dans le respect des normes

+ Contrôle / Maintenance

Renforcement des besoins de contrôle de la qualité des eaux traitées

Meilleure récupération des nutriments dans les eaux usées

+ Etudes / Projets techniques

Besoins en ingénierie de projets (conception, mise en œuvre) avec un élargissement des expertises (énergie, biotechnologies, etc.)

Meilleure réutilisation des boues et des eaux usées traitées

+ Production / Traitement

Développement des emplois et élargissement des missions aux nouveaux process

+ Contrôle / Maintenance

Renforcement des besoins de contrôle de la qualité des eaux traitées, des boues, et des produits valorisés

Atteinte à la neutralité énergétique-Méthanisation

+ Qualité - Sécurité - Environnement

Développement des emplois et élargissement des missions aux nouveaux process

Risques / Points de vigilance

- Dépendance à la volonté politique d'application, tenant compte des résistances de certaines industries polluantes
- Dépendance aux réglementations sanitaires de réutilisation et à la temporalité d'assouplissement associée (constitution effective des nouvelles normes)
- Dépendance aux financements publics (MOA / Agences de bassin, dépt. / régions)

2.2 Des activités plus technologiques

La recherche-développement pilotée par les entreprises de la branche est très dynamique avec un rayonnement international. Les grands comptes en sont des acteurs majeurs, cumulant plusieurs milliers de brevets dans les domaines de l'eau et du digital, qu'ils mettent à disposition des collectivités territoriales clientes. Les projets visent le développement de solutions intégrées ou morcelées de gestion du cycle de l'eau à l'échelle des territoires afin de conforter l'offre des acteurs privés auprès des collectivités territoriales.

Les avancées techniques et technologiques imposent de nouvelles exigences en matière de qualification des compétences et d'optimisation des processus, tout en ouvrant des perspectives de diversification des activités : recyclage des déchets, valorisation énergétique (méthanisation), etc.



Métrologie et gestion intelligente de l'eau

- Généralisation de la mise en œuvre de **capteurs sur les services**
- Généralisation de la mise en œuvre de **serveurs de gestion de données remontées du terrain**
- Développement de la mise en œuvre **d'outils de visualisation des données** à différentes échelles, en temps réel
- Développement **d'outils d'aide à la décision** basés sur l'utilisation des données



Innovations au service d'une meilleure efficacité environnementale

- Automatisation des **process de traitement**
- Amélioration des **process de maîtrise des pertes en réseau** et de gestion patrimoniale
- Amélioration de **l'efficacité énergétique** des services
- **Valorisation des eaux usées** et boues d'épuration

« L'innovation et la R&D sont un levier important de développement des entreprises de la branche, constatant à l'absence de centres de R&D au sein des collectivités. »

Directeur de l'innovation, entreprise de la branche - National

2.2 Des activités plus technologiques

Généralisation de la métrologie, de l'automatisme et du télécontrôle

La transition technologique repose sur le déploiement d'équipements connectés et d'automates programmables, avec des impacts sur l'organisation, les compétences et les relations avec les collectivités clientes.



Enjeux

Acquisition de données

- Renforcement de l'**installation de capteurs**
- Renforcement de la **maintenance** et du **renouvellement du parc de capteurs**

Stockage des données

- Renforcement des moyens informatiques de **stockage des données des collectivités**
- Développement d'une **meilleure robustesse de gestion, transmission et d'acquittement des données**

Mise en forme des données

- Renforcement de l'**ingénierie de la visualisation des données**
- Renforcement des moyens dédiés à la **visualisation des données** (centre de supervision...)

Gestion et exploitation des données

- Renforcement de l'**ingénierie d'analyse des données**
- Développement des services et outils dédiés à la **gestion des données**
- Développement des services et moyens dédiés à l'**automatisation des services**
- **Intégration d'intelligence artificielle** au sein des **processus de décision d'exploitation et de maintenance des services**



Opportunités économiques pour les entreprises de la branche

- + Recherche et développement
- + Etudes préalables au déploiement d'outils d'aides à la décision
- + Installation de capteurs et de moyens de stockage et de télétransmission des données
- + Paramétrage de serveurs de tri et de stockage de la donnée
- + Développement d'outils informatiques d'utilisation de la donnée
- + Travaux d'automatisation d'équipement des services et sujétions informatiques et de communications associées
- + Développement de services divers liés à l'utilisation des données collectées

2.2 Des activités plus technologiques

Généralisation de la métrologie, de l'automatisme et du télécontrôle



Enjeux

Acquisition de données

- Renforcement de l'**installation de capteurs**
- Renforcement de la **maintenance** et du **renouvellement du parc de capteurs**

Stockage des données

- Renforcement des moyens informatiques de **stockage des données des collectivités**
- Développement d'une **meilleure robustesse de gestion, transmission et d'acquittement des données**

Mise en forme des données

- Renforcement de l'**ingénierie de la visualisation des données**
- Renforcement des moyens dédiés à la **visualisation des données** (centre de supervision...)

Gestion et exploitation des données

- Renforcement de l'**ingénierie d'analyse des données**
- Développement des services et outils dédiés à la **gestion des données**
- Développement des services et moyens dédiés à l'**automatisation des services**
- **Intégration d'intelligence artificielle** au sein des **processus de décision d'exploitation et de maintenance des services**

Risques / Points de vigilance

- Dépendance aux capacités de financements publics (MOA / Agences de bassin, dépt. / régions)
- Dépendance au rythme des AMO et MOE
- Concurrence des acteurs dédiés à l'IT
- Contraintes complémentaires sur la sécurité des sites et la cybersécurité limitant le déploiement des outils de télécontrôle et de stockage de données (ex : Vigipirate)



Principaux impacts sur les familles de métiers

+ Etudes / Projets techniques

Besoins en ingénierie de projets (conception, mise en œuvre)

= Contrôle / Maintenance

Renforcement de la maintenance prédictive

= Responsables d'équipe

Renforcement des capacités de pilotage en temps réel et aide à la décision

+ Métiers de la donnée

Croissance de la donnée et besoins d'analyse associés

+ Cybersécurité

Renforcement de la sécurité des réseaux et usines

- Agents de relève

La généralisation des compteurs connectés diminue les besoins en relève chez les clients

- Production / Traitement

- Réseaux / Distribution

Réduction des besoins en mesures physiques, sans remise en cause de la tendance globale sur les besoins en emploi



« Il y a un sujet majeur autour des capteurs et de la gestion des données associées [...]. La mise en œuvre de capteurs, leur maintenance et l'exploitation des données collectées sont des sujets internes aux entreprises de la branche, en forte expansion »

Directeur régional d'exploitation –
Centre-Val de Loire



2.2 Des activités plus technologiques

Accélération des usages de l'IA

Le déploiement de l'IA vient renforcer les opportunités identifiées précédemment, avec des impacts proches sur les métiers spécialisés (data, cybersécurité, ingénierie de projets) et les métiers de l'exploitation.



Enjeux

Optimisation de la gestion des réseaux

- **Maintenance prédictive** : Algorithmes de machine learning pour anticiper les pannes et réduire les interruptions de service.
- **Détection des fuites** : Analyse des données des capteurs et des compteurs intelligents pour repérer les anomalies et minimiser les pertes d'eau.
- **Optimisation de la pression** : Ajustement en temps réel des niveaux de pression dans les réseaux pour réduire l'usure des infrastructures

Amélioration de la qualité de l'eau

- **Surveillance en temps réel** : Capteurs connectés et IA pour analyser les paramètres de qualité de l'eau (pH, turbidité, chlore, etc.).
- **Prédiction des contaminations** : Détection des tendances anormales et alerte précoce en cas de risque de pollution.
- **Optimisation du traitement** : Ajustement des traitements chimiques et biologiques en fonction des analyses en temps réel

Gestion des stations d'épuration

- **Optimisation de l'efficacité énergétique** : Ajustement du fonctionnement des pompes et des équipements pour réduire la consommation d'énergie.
- **Gestion des boues** : Prédiction et optimisation de la production et du traitement des boues.
- **Contrôle des émissions et rejets** : Analyse des effluents pour garantir la conformité aux normes environnementales

Gestion des consommations

- **Prévision de la demande** : Modélisation des comportements de consommation pour ajuster la production et anticiper les pics d'utilisation
- **Disponibilité de la ressource** : Modélisation hydrologique avancée pour la prédiction des sécheresses, crues et variations climatiques



Opportunités économiques pour les entreprises de la branche

- + Recherche et développement
- + Etudes préalables au déploiement d'outils d'aides à la décision
- + Installation de capteurs et de moyens de stockage et de télétransmission des données
- + Paramétrage de serveurs de tri et de stockage de la donnée
- + Développement d'outils informatiques d'utilisation de la donnée
- + Travaux d'automatisation d'équipement des services et sujétions informatiques et de communications associées
- + Développement de services divers liés à l'utilisation des données collectées

2.2 Des activités plus technologiques

Accélération des usages de l'IA



Enjeux

Optimisation de la gestion des réseaux

- **Maintenance prédictive** : Algorithmes de machine learning pour anticiper les pannes et réduire les interruptions de service.
- **Détection des fuites** : Analyse des données des capteurs et des compteurs intelligents pour repérer les anomalies et minimiser les pertes d'eau.
- **Optimisation de la pression** : Ajustement en temps réel des niveaux de pression dans les réseaux pour réduire l'usure des infrastructures

Amélioration de la qualité de l'eau

- **Surveillance en temps réel** : Capteurs connectés et IA pour analyser les paramètres de qualité de l'eau (pH, turbidité, chlore, etc.).
- **Prédiction des contaminations** : Détection des tendances anormales et alerte précoce en cas de risque de pollution.
- **Optimisation du traitement** : Ajustement des traitements chimiques et biologiques en fonction des analyses en temps réel

Gestion des stations d'épuration

- **Optimisation de l'efficacité énergétique** : Ajustement du fonctionnement des pompes et des équipements pour réduire la consommation d'énergie.
- **Gestion des boues** : Prédiction et optimisation de la production et du traitement des boues.
- **Contrôle des émissions et rejets** : Analyse des effluents pour garantir la conformité aux normes environnementales

Gestion des consommations

- **Prévision de la demande** : Modélisation des comportements de consommation pour ajuster la production et anticiper les pics d'utilisation
- **Disponibilité de la ressource** : Modélisation hydrologique avancée pour la prédiction des sécheresses, crues et variations climatiques



Principaux impacts sur les familles de métiers

+ Etudes / Projets techniques

= Contrôle / Maintenance

Renforcement de la maintenance prédictive

= Responsables d'équipe

Renforcement des capacités de pilotage en temps réel et aide à la décision

Exploitation de modèles prédictifs pour assurer la qualité et le respect des normes

+ Métiers de la donnée / machine learning

Optimisation des modèles prédictifs, modélisation des risques et amélioration des algorithmes d'IA

= Agents/techniciens de réseau

Surveillance des infrastructures grâce à l'IA / optimisation du fonctionnement

“ L'intelligence artificielle et le machine learning jouent un rôle clé dans l'optimisation des réseaux d'eau, permettant une gestion plus efficace et proactive. »

Directeur de la recherche et de l'innovation – groupe national ”

2.2 Des activités plus technologiques

Innovations au service d'une meilleure efficacité environnementale

L'efficacité environnementale visée par les entreprises de l'eau porte à la fois sur les process de traitement, la maîtrise des pertes en eaux, l'efficacité énergétique et la valorisation des eaux usées. Ces problématiques portent de nombreux enjeux d'innovation, en articulation avec celles permises par l'automatisation et de la métrologie. La réponse aux enjeux environnementaux constitue ainsi, pour la branche, un levier pour conforter son positionnement économique.



Enjeux

Amélioration des process de traitement

- Développement et utilisation de matériaux avancés pour les membranes d'ultrafiltration ou de nanofiltration
- Développement de skids de traitement modulaire adaptables aux services
- Développement de solutions de traitement tertiaire par la mise en œuvre de zones de rejet végétalisées

Amélioration des process de maîtrise des pertes en réseau et de gestion patrimoniale

- Evolution et fiabilisation (robustesse) des solutions métrologiques
- Développement d'outils d'aide à la décision multicritères pour la détection avancée des fuites et dysfonctionnements des services
- Développement de stratégies pour limiter les pertes en réseau par la mise en œuvre d'outils de gestion patrimoniale (renouvellement des réseaux) et par ingénierie hydraulique (contrôle dynamique de la pression)

Amélioration de l'efficacité énergétique des services

- Mise en œuvre d'ingénierie visant la meilleure efficacité énergétique (asservissement des équipements à des capteurs en limitant le fonctionnement, optimisation des niveaux de marnage des réservoirs, etc.)

Valorisation des eaux usées et des boues d'épuration

- Valorisation des boues d'épuration par la production de biogaz
- Valorisation des nutriments (Azote, Phosphore) essentiels à l'agriculture
- Valorisation des eaux usées traitées par un déploiement plus large des solutions de REUSE / REUT



Opportunités économiques pour les entreprises de la branche

- +Recherche et développement permettant aux grands comptes un renfort des parts de marché à l'international
- +Mise en œuvre de solutions technologiques adaptées aux besoins des services et aux attentes des collectivités
- +Mise en œuvre d'outils de monitoring et d'aide à la décision pour la gestion intégrée des services (centre de pilotage et de gestion de crise, analyse et gestion des risques)
- +Capacité à proposer des solutions de meilleure valorisation financière des services (recettes accessoires aux services)

2.2 Des activités plus technologiques

Innovations au service d'une meilleure efficacité environnementale



Enjeux

Amélioration des process de traitement

- Développement et utilisation de matériaux avancés pour les membranes d'ultrafiltration ou de nanofiltration
- Développement de skids de traitement modulaire adaptables aux services
- Développement de solutions de traitement tertiaire par la mise en œuvre de zones de rejet végétalisées

Amélioration des process de maîtrise des pertes en réseau et de gestion patrimoniale

- Evolution et fiabilisation (robustesse) des solutions métrologiques
- Développement d'outils d'aide à la décision multicritères pour la détection avancée des fuites et dysfonctionnements des services
- Développement de stratégies pour limiter les pertes en réseau par la mise en œuvre d'outils de gestion patrimoniale (renouvellement des réseaux) et par ingénierie hydraulique (contrôle dynamique de la pression)

Amélioration de l'efficacité énergétique des services

- Mise en œuvre d'ingénierie visant la meilleure efficacité énergétique (asservissement des équipements à des capteurs en limitant le fonctionnement, optimisation des niveaux de marnage des réservoirs, etc.)

Valorisation des eaux usées et des boues d'épuration

- Valorisation des boues d'épuration par la production de biogaz
- Valorisation des nutriments (Azote, Phosphore) essentiels à l'agriculture
- Valorisation des eaux usées traitées par un déploiement plus large des solutions de REUSE / REUT



Principaux impacts sur les familles de métiers

+ Etudes / Projets techniques

+ Production / Traitement

+ Contrôle / Maintenance

Risques / Points de vigilance

- Dépendance aux capacités de financements publics (MOA / Agences de bassin, dépt. / régions) dont notamment le sujet de la tarification du service à l'utilisateur
- Dépendance au rythme des AMO et MOE



"Les innovations en matière de traitement des micropolluants, comme l'ozonation et le charbon actif, sont cruciales pour améliorer la qualité de l'eau potable."

Responsable pilotage et performance
des services de l'eau et de
l'assainissement - FNCCR



"Les recherches en cours sur les nanotechnologies et les biotechnologies montrent un potentiel énorme pour améliorer les systèmes de traitement de l'eau."

Directeur régional d'exploitation –
Outre-Mer



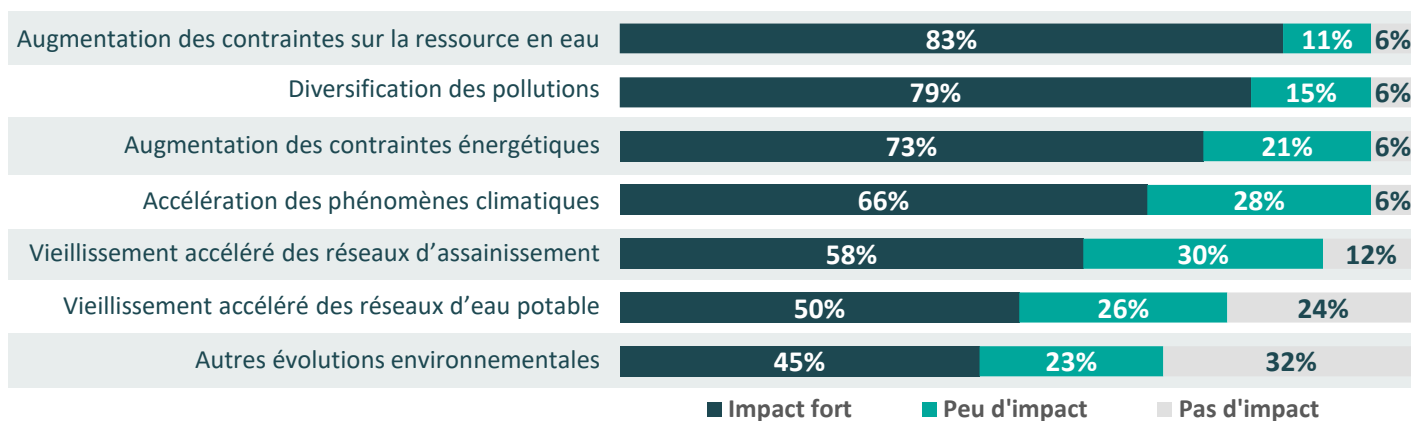
2.3 Impacts perçus sur les besoins en compétences

Des impacts forts et bien identifiés des transformations environnementales et numériques

Les impacts des transformations environnementales et numériques nécessitent des besoins en compétences qui « traversent » largement les métiers, et génèrent par ailleurs, et dans des proportions moindres, des besoins de recrutement de professionnels spécialisés.

Ainsi, une large majorité des entreprises perçoit les impacts forts des évolutions environnementales sur les besoins en compétences, avec une hiérarchisation qui fait écho aux urgences climatiques et sanitaires, pour lesquelles les évolutions des pratiques métiers sont fortement attendues, et à court terme, par les autorités et collectivités clientes (augmentation des contraintes sur la ressource en eau, diversification des pollutions).

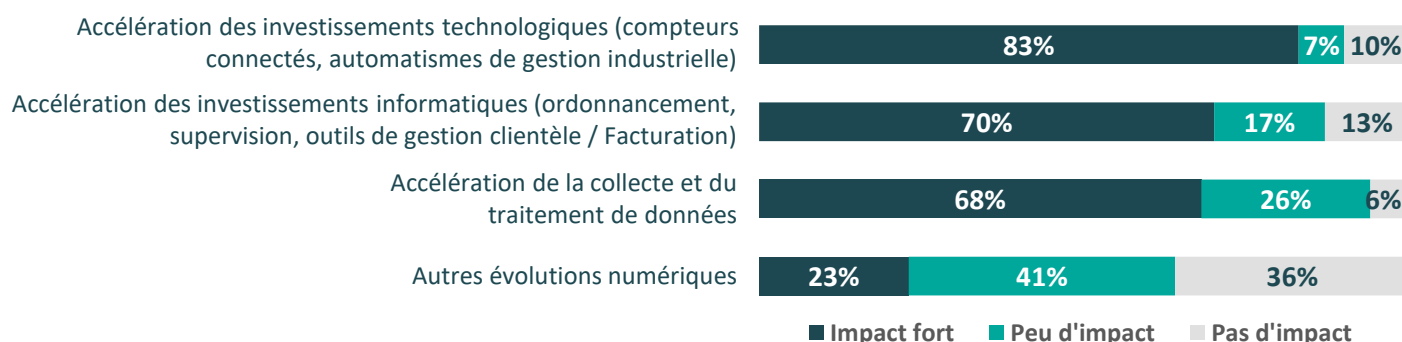
Graphique 16 : Impact des évolutions environnementales sur les besoins en compétences des salariés



Note de lecture : L'augmentation des contraintes sur la ressource en eau représente un fort impact à venir pour 83% des entreprises interrogées en termes de besoins en compétences des salariés.

De la même manière, l'accélération des transformations numériques, notamment celles liées au déploiement des compteurs et capteurs connectés sont largement perçues comme ayant un impact fort sur les compétences. Se posent ici deux sujets distincts : celui de l'adaptation des compétences des salariés appelés à déployer ou utiliser les outils, et celui des agents de relève, seul métier de l'exploitation technique appelé à ne plus exister à moyen terme au sein de la branche et pour lesquels la transition vers un nouveau métier au sein de la branche est à accompagner.

Graphique 17 : Impact des évolutions numériques sur les besoins en compétences des salariés



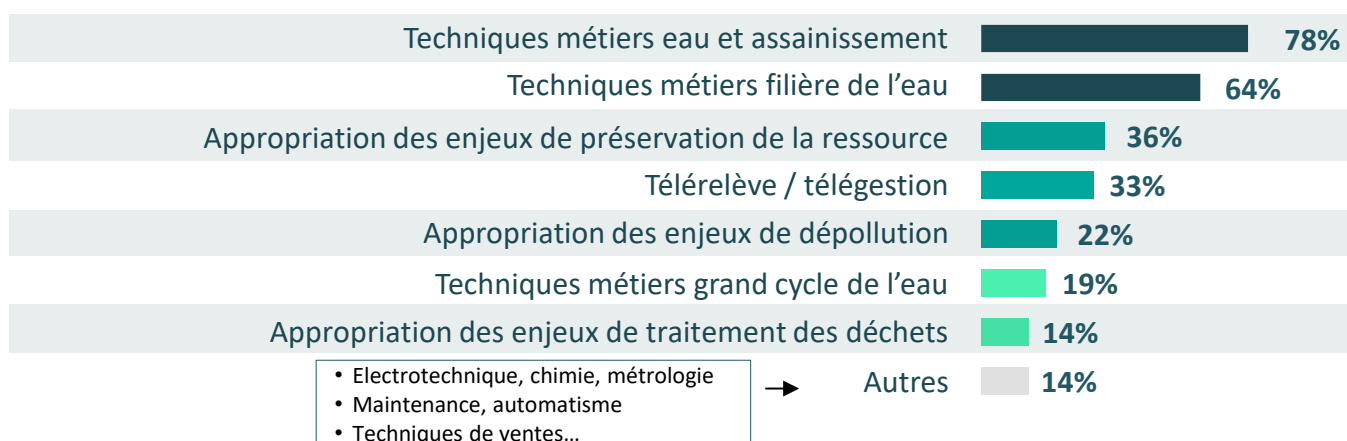
Note de lecture : Plus de 4 répondants sur 5 (83%) estiment que l'accélération des investissements technologiques a un impact fort sur les besoins en compétences des salariés.

2.3 Impacts perçus sur les besoins en compétences

Une priorisation des besoins de formation sur les techniques métiers

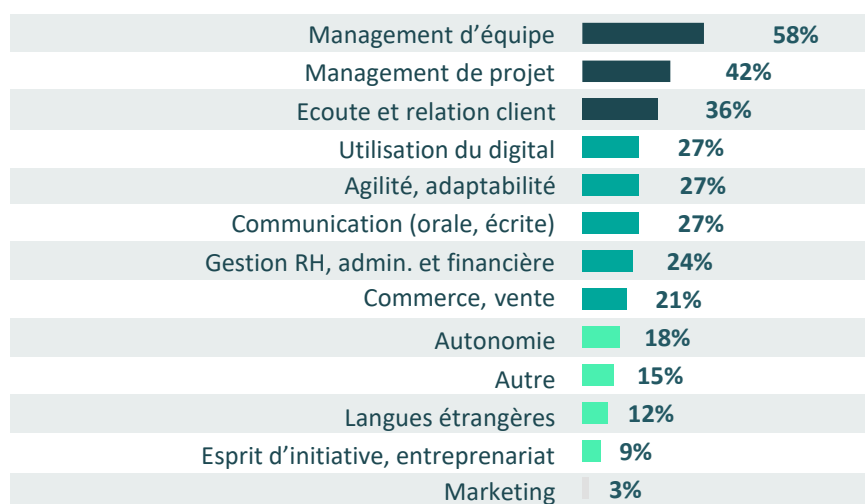
Face aux évolutions technologiques et aux enjeux environnementaux, les entreprises identifient en priorité des besoins de formation aux techniques métiers. Ce résultat est en phase avec les enseignements de l'analyse sur les mutations qui traversent la branche. Les différentes transformations (environnementales, numériques notamment) impactent largement les modalités de réalisation des « gestes métiers ». Ainsi les formations techniques sont prédominantes parmi les besoins de formation restitués.

Graphique 18 : Souhaits de formation pour les salariés (thématiques techniques)



Note de lecture : Sur les thématiques techniques, 36% des souhaits de formation des salariés portent sur l'appropriation des enjeux de préservation de la ressource, et 22% sur l'appropriation des enjeux de dépollution.

Graphique 19 : Souhaits de formation pour les salariés (thématiques transverses)



Note de lecture : Sur les thématiques transverses, 58% des souhaits de formation pour les salariés portent sur le management d'équipe et 42% sur le management de projet

En complément des besoins en formation technique, les entreprises identifient le management d'équipe comme une thématique de formation prioritaire (ce qui fait écho aux problématiques de ressources humaines évoquées dans le premier chapitre).

Les autres domaines de formation suscitent un taux de réponse moins important, notamment ceux concernant par nature à une partie seulement des métiers exercés : écoute et relation client, Gestion RH administrative et financière, commerce vente, etc.

A retenir

Des mutations qui dessinent des perspectives favorables pour l'emploi dans la branche

Les différentes composantes des mutations analysées conduisent toutes à dessiner des **perspectives favorables pour les marchés économiques et les emplois** dans la branche :

 Ambitions politiques sur la préservation de la ressource en eau et le renforcement de sa qualité et engagements sur les investissements financiers nécessaires

 Evolutions institutionnelles sur l'organisation des compétences

 Evolutions sur les réglementations environnementales et sanitaires

 Développement de solutions technologiques concourant à l'amélioration des process et des services (IA, biotechnologies, etc.)

 Extension de la chaîne de valeur au recyclage des eaux usées et à la valorisation énergétique.

Dans ce contexte, les prévisions favorables d'évolution d'activités et d'effectifs restituées par les entreprises de la branche dans le cadre de ce projet semblent tout à fait plausibles.

FREINS POTENTIELS

Des enjeux importants d'**attractivité**, de **recrutement** et de **fidélisation** des salariés à traiter pour répondre aux mutations de la branche.



Des enjeux importants sur la formation des **équipes actuelles et futures aux nouveaux marchés** : gestion/traitement de la donnée, développement de la méthanisation...



Des **accompagnements pour la reconversion des salariés affectés à la relève des compteurs**, en lien avec la technologisation des services.



Une **forte dépendance à la vitesse de mise en œuvre des législations et réglementations**, ainsi qu'à la capacité des collectivités et de leurs financeurs à **déployer les investissements nécessaires sur les services**, dans un contexte de forte sensibilité de la société aux augmentations tarifaires.





03 – Prospective de l'emploi et offre de formation pour les métiers cœurs de branche

L'offre de certification existante permet-elle de couvrir les besoins en compétences des professionnels entrants au sein de la branche, aujourd'hui et à court/moyen termes ? Le déploiement de l'offre de formation permet-il de couvrir les différents besoins identifiés sur le territoire ?

S'appuyant sur les besoins en emplois et en compétences mesurés dans les deux précédents chapitres, cette étape a visé l'identification des certifications et de l'offre de formation utiles à l'exercice des emplois pour 19 métiers « cœur de branche », principalement au sein de la filière technique/exploitation.

Elle permet d'identifier des besoins de déploiement plus large de l'offre de formation et, pour certains métiers, de suggérer des pistes de développement de l'offre de certification.

3.1 Objectifs et méthodologie

Estimation des besoins en recrutement pour 19 métiers cibles

La branche a souhaité réaliser une analyse approfondie sur 19 métiers « cœur de branche », dont 16 relèvent de la filière Exploitation technique et 3 relèvent de la filière Clientèle et commercial.

Ces 19 métiers ont donné lieu à la réalisation de fiches métiers détaillées (publiées en parallèle de ce rapport) et à la réalisation d'une analyse prospective. Cette analyse prospective vise à :

- Evaluer les besoins de recrutement, à partir des estimations des départs en retraite par métier et des besoins en emploi générés par le développement des activités et les mutations organisationnelles ou technologiques
- Identifier l'offre de certification conduisant à ces métiers, la couverture territoriale de l'offre de formation correspondante et les effectifs formés.

L'évaluation des besoins de recrutement est réalisée à partir des résultats présentés précédemment, complétés par une enquête spécifique conduite à l'été 2024 auprès des grands comptes de la branche pour fixer les résultats au plus près des nouveaux périmètres métiers définis par la branche.

Indicateurs	Méthodes
Nombre de salariés 2023	Extrapolation à l'échelle de la branche des effectifs par métier fournis par les grands comptes pour l'année 2023 <i>Rappel : les grands comptes représentent 57% de l'emploi salarié de la branche</i>
Evolution des effectifs d'ici 2030	Estimation réalisée à partir des mouvements d'entrées / sorties sur les métiers
Départs en retraite estimés d'ici 2030	Estimation à partir de l'effectif des salariés > 55 ans par métier
Besoins en recrutement à l'horizon 2030	Estimation à partir des mouvements d'entrées/sorties annuels et des départs en retraite
Part d'entreprises déclarant des difficultés à recruter	Résultats repris de l'enquête 2023 (phase 1 – étude prospective)
Typologie du métier (porteur, sensible...)	Affectation des métiers aux catégories prédéfinies par AKTO • Stable : évolution des effectifs stable et pas ou peu de difficultés de recrutement • En tension : difficultés de recrutement > 60% • Porteur : évolution des effectifs >3% à l'horizon 2030 (sans tension majeure sur les recrutements) • Emergent : métier apparu à la suite d'évolutions et l'apparition de nouveaux usages • Sensible : diminution des effectifs à l'horizon 2030 et pas de besoins de recrutement

3.1 Objectifs et méthodologie

L'offre de certification et les effectifs formés par métiers

Le repérage des certifications est réalisé dans la base des certifications inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), actives, à partir des éléments suivants :

- Certifications associées aux codes ROME des métiers de la branche
- Certifications associées au code NSF 343 : Nettoyage, assainissement, protection de l'environnement
- Certifications associées aux Formacode 12532 (gestion ressource eau) et 12541 (assainissement)
- Certifications mentionnées dans les fiches métiers existantes (ONISEP, APEC, etc.)
- Certifications mobilisées par les entreprises de la branche dans le cadre de l'alternance (données AKTO)
- Recherche complémentaire par mots clés.

Sur cette base, les données sur les effectifs en formation ont été extraites des données mises à disposition par le ministère de l'Enseignement supérieur et par le CEREQ (base Reflet)

Nombre de certifications RNCP repérées par métier et par niveau
(extraction France Compétences – Septembre 2024)

	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7
Chargé de gestion clientèle			2	1	
Chargé de relations clientèle			2	2	
Agent de relève	1				
Agent de traitement assainissement	2	3			
Agent de production eau potable	3	3			
Agent de réseau assainissement		3			
Agent de réseau eau potable	2	4			
Automaticien			4	5	
Ordonnanceur			5	3	
Technicien de maintenance		1	5	1	
Technicien de méthanisation		1	5		
Technicien de traitement		1	3	4	
Technicien de production eau pot.		1	2	3	
Technicien de réseau assainiss.			4	2	
Technicien de réseau eau potable		1	2	2	
Responsable d'équipe assainiss.				4	11
Responsable d'équipe production				4	11
Responsable réseau				6	11

3.2 Analyse de la relation formation-emploi

Les agents de la filière exploitation technique

Les métiers d'agents sont accessibles à l'issue de **certifications de niveaux 3 ou 4**. Ils sont considérés comme **des métiers porteurs** au sein de la branche. Les effectifs formés apparaissent nettement en-deçà des besoins de la branche, notamment pour deux certifications les plus proches du métier (CAP Agent de la qualité de l'eau et TP Technicien de traitement des eaux).

« Quelles que soient les évolutions des contraintes législatives, réglementaires ou technologiques, la gestion de services d'eau et/ou d'assainissement sera toujours assortie d'une présence importante sur les sites d'exploitation. »

Directeur régional d'exploitation –
Centre-Val de Loire

Indicateurs prospectifs pour les métiers d'agents

	Salariés en 2023	Évolution prévisionnelle des effectifs (2030)	Besoins en recrutement (2030)	% d'entreprises déclarant des difficultés à recruter	Typologie du métier
Agent de production eau potable	2 070	+5%	725	29%	Porteur
Agent de traitement assainissement	354	+23%	560	29%	Porteur
Agent de réseau eau potable	5 347	+12%	4 541	24%	Porteur
Agent de réseau assainissement	1 156	+8%	658	24%	Porteur

Offre de certification pour les métiers d'agents

Offre de certification	Niveau	Nombre d'admis en 2023
CAP – Agent de la qualité de l'eau	3	46
Bac Pro – Gestion des pollutions et environnement	4	88
CAP – Monteur en installations sanitaires (agent de production d'eau potable)	3	878
CAP – Electricien (agent de traitement)	3	3 337
CAP – Constructeur de réseaux de canalisations de travaux publics	3	84
Bac Pro – Procédés de la chimie, de l'eau et des papiers cartons	4	479
TP – Technicien de traitement des eaux	4	NC
Bac Pro – Travaux publics (agents de réseau eau potable et assainissement)	4	497

Certifications
« cœur de métier »

Couverture des besoins en recrutement par l'offre de formation « cœur de métier »

FAIBLE

Couverture régionale (Agents de réseau)

FAIBLE au niveau 3
(Et faible au niveau 4 pour les Outre-Mer)

Couverture régionale (Agents de production/traitement)

SATISFAISANTE
Sauf pour les Outre-Mer (et CVL au niveau 4)

3.2 Analyse de la relation formation-emploi

Les techniciens de la filière exploitation technique

Les certifications débouchant sur les métiers de techniciens de réseau eau potable / assainissement, technicien de traitement ou de production d'eau potable sont relativement nombreuses.

“

« Les compétences process sont plutôt disponibles, mais nécessitent une modernisation notamment une meilleure expertise dans l'électricité. »

Directeur régional d'exploitation –
Centre-Val de Loire ”

Les certifications de niveau 5 '*BTS Métiers de l'eau*' ainsi que le '*BTSA Gestion et maîtrise de l'eau*' sont deux certifications « historiques » pour l'accès aux emplois de techniciens de production ou de réseau. Les effectifs d'admis au sein de ces formations sont cependant en baisse ces dernières années.

Indicateurs prospectifs pour les métiers de techniciens

	Salariés 2023	Évolution prévisionnelle effectifs (2030)	Besoins en recrutement (2030)	% d'entreprises déclarant des difficultés à recruter	Typologie du métier
Technicien prod. eau potable	2 649	+4%	823	39%	Porteur
Technicien de traitement	993	+10%	728	39%	Porteur
Technicien réseau eau potable	3 094	+2%	385	68%	En tension
Technicien réseau assainissement	1 058	+3%	257	68%	En tension

Offre de certification pour les métiers de techniciens eau/assainissement

Offre de certification	Niveau	Nb d'admis en 2023
BTSA – Gestion et maîtrise de l'eau	5	378
BTS – Métiers de l'eau	5	216
TP – Technicien de traitement des eaux	4	NC
Bac Pro – Travaux publics (technicien de réseau eau potable)	4	497
DEUST – Technicien en environnement et déchets (technicien de traitement)	5	7
BTS – Electrotechnique (technicien de réseau assainissement)	5	3 116
BTS – Contrôle industriel et régulation automatique	5	488
BUT – Génie biologique : Sciences de l'environnement et écotechnologies	6	579
Licence Pro – Génie des procédés pour l'environnement	6	65
Licence - Terre, eau, environnement	6	60
Licence Pro : Protection de l'environnement, spécialité Gestion des eaux urbaines et rurales (technicien de traitement)	6	-

Certifications
« cœur de métier »

Couverture des besoins
en recrutement par l'offre
de formation

MOYENNE

Couverture régionale
(techniciens de
production/traitement)
FAIBLE au niveau 6
(Et faible au niveau 5 pour les
Outre-Mer)

Couverture régionale
(techniciens de réseau)
FAIBLE
pour les Outre-Mer

Sommaire

3.2 Analyse de la relation formation-emploi

Zoom sur les techniciens de maintenance

Les métiers transversaux de techniciens au sein de la branche requièrent principalement **un diplôme de niveau 5 ou 6**. Malgré un large éventail de certifications aboutissant sur ces activités, la branche rencontre **des difficultés de recrutement** sur ces métiers.

Le BTS Maintenance des systèmes de production concentre la part la plus importante des candidats potentiels aux emplois de techniciens de maintenance / électromécaniciens. Toutefois ce diplôme permet également d'accéder à des emplois dans diverses branches industrielles, ce qui peut expliquer les difficultés de recrutement identifiées au sein de la branche.

Les CQP dont la branche est partie prenante présentent des effectifs en recul, avec **un faible nombre d'alternants** dans les entreprises de la branche.



« Il serait intéressant de développer un module « process des métiers de l'eau et de l'assainissement » dans les formations en BTS électrotechnique, pour permettre un élargissement du vivier susceptible de travailler dans les entreprises de la branche. »

Directeur régional d'exploitation – Centre-Val de Loire



Indicateurs prévisionnels des métiers de techniciens

	Salariés en 2023	Évolution prévisionnelle des effectifs (2030)	Besoins en recrutement (2030)	% d'entreprises déclarant des difficultés à recruter	Typologie du métier
Technicien de maintenance	2 762	+10%	1 978	68%	En tension

Métiers de techniciens : technicien de maintenance

Offre de certification	Niveau	Nombre d'admis en 2023
TP – Technicien de traitement des eaux	4	NC
CQPI – Opérateur en maintenance industrielle	5	160 certifiés en 2020
CQPI – Technicien en maintenance industrielle	5	351 certifiés en 2022
BTS – Maintenance des systèmes de production (Option A)	5	1594
BTSA – Gestion et maîtrise de l'eau	5	378
BTS – Métiers de l'eau	5	216
BUT – Génie industriel et maintenance	6	NC

Couverture des besoins en recrutement par l'offre de formation

MOYENNE

Couverture régionale

SATISFAISANTE
Sauf pour les Outre-Mer

3.2 Analyse de la relation formation-emploi

Zoom sur les automaticiens

Le métier d'automaticien, même s'il représente aujourd'hui des effectifs relativement faibles, s'affirme comme un métier stratégique pour la branche, dans un contexte d'automatisation et de robotisation accélérée des process de production d'eau potable et d'assainissement.

Les certifications d'accès à ce métier sont diverses, et les effectifs en formation sont nombreux pour les diplômes menant au métier. Toutefois ces diplômes conduisent à une variété de postes dans diverses branches industrielles, ce qui peut expliquer **les difficultés de recrutement ressenties** au sein de la branche. De plus, les effectifs en formation tendent à reculer, au niveau 5 (BTS).

“

« Les métiers les plus en tension actuellement sont ceux d'électromécanicien et d'automaticien pour lesquels les bons profils sont rares et peuvent être accaparés par les métiers de l'industrie. Des actions peuvent être menées pour pallier ce constat. »

Directeur régional d'exploitation – Outre-Mer ”

Principaux indicateurs pour le métier Automaticien*

	Salariés 2023	Typologie du métier
Automaticien	233	En tension

Métiers de techniciens : automaticien

Offre de certification	Niveau	Nombre d'admis en 2023
BTS – Maintenance des systèmes de production (Option A)	5	1594
BTS – Electrotechnique	5	3 116
BTS – Contrôle industriel et régulation automatique	5	488
BTS – Conception et réalisation de systèmes automatiques	5	1 634
Licence Pro : systèmes automatisés, réseaux et informatique industrielle	6	NC
BUT – Génie mécanique et productique	6	3 489
BUT – Génie chimie génie des procédés	6	531
BUT – Génie électrique et informatique industrielle	6	3 412
BUT – Génie industriel et maintenance	6	NC

Couverture des besoins
en recrutement par l'offre
de formation

SATISFAISANTE

Couverture régionale

SATISFAISANTE

Sauf pour les Outre-Mer

*Le métier d'automaticien est mal identifié dans les systèmes d'information RH des entreprises, étant parfois rattaché aux emplois de techniciens de production ou de traitement, ou à la maintenance. Ainsi, les indicateurs prospectifs n'ont pas pu être calculés avec un niveau de fiabilité suffisant. Néanmoins, l'ensemble des acteurs rencontrés a témoigné de difficultés de recrutement importantes pour ce métier devenu essentiel dans les organisations.

Sommaire

Sources : CEREQ 2023; Parcoursup 2023, Carif-Oref 2024

3.2 Analyse de la relation formation-emploi

Zoom sur les techniciens de méthanisation

Le métier de technicien de méthanisation est émergent au sein de la branche. Il ne fait l'objet d'aucune certification dédiée à ce jour (ni en agriculture, ni en assainissement). Pour y accéder, certaines certifications dédiées aux éco-industries peuvent être considérées. Cela couvre des BTS/DUT (niveau 5), des BUT et licences/licences pro (niveau 6). Ainsi, la couverture des besoins en recrutement par l'offre de formation est considérée comme faible au sein de la branche pour le poste de technicien de méthanisation.

Le développement de formations dédiées, éventuellement certifiantes, constitue un enjeu fort : la méthanisation répond à des normes d'environnement et de sécurité strictes, et les technologies évoluent rapidement. Les certifications mentionnées ici ne permettent pas aux professionnels d'acquérir l'ensemble des connaissances et compétences attendues. A l'instar des métiers de techniciens de maintenance et d'automaticien, la branche peut se retrouver en concurrence avec d'autres secteurs employeurs pour recruter les profils qualifiés ou expérimentés.

Indicateurs prospectifs pour les techniciens de méthanisation

	Typologie du métier
Technicien de méthanisation	Émergent

Offre de certification pour les techniciens de méthanisation

Offre de certification	Niveau	Nombre d'admis en 2023
TP – technicien de traitement des eaux	4	NC
BTS – Métiers de l'eau	5	216
BTSA – Gestion et maîtrise de l'eau	5	378
TP – Technicien supérieur de maintenance industrielle	5	255 certifiés en 2019
BTS – Maintenance des systèmes de production (Option A)	5	1594
BTS - Fluides énergies domotique	5	1 574

Couverture des besoins
en recrutement par l'offre
de formation

FAIBLE

Couverture régionale

FAIBLE

*Le métier de technicien de méthanisation n'est pas identifié à ce jour dans les systèmes d'information RH des entreprises. Ainsi, les effectifs et indicateurs prospectifs n'ont pas pu être calculés.

3.2 Analyse de la relation formation-emploi

Zoom sur les ordonnanceurs

Les besoins d'ordonnanceurs sont en croissance au sein de la branche, et des difficultés de recrutement importantes sont identifiées. La branche s'est saisie de ces problématiques depuis plusieurs années en créant une certification dédiée, menant directement à l'exercice du métier dans les services de l'eau et d'assainissement.

D'autres certifications peuvent venir renforcer les effectifs de ce métier, avec des référentiels toutefois moins adaptés aux besoins, et une concurrence intersectorielle pour recruter les sortants, l'ordonnancement étant un besoin avéré dans un grand nombre d'activités de production. Globalement l'offre de formation paraît suffisante, et l'enjeu principal consiste à « faire vivre » la certification de branche en la valorisant auprès des candidats potentiels.

Indicateurs prospectifs pour le métier d'ordonnanceur

	Salariés en 2023	Évolution prévisionnelle des effectifs (2030)	Besoins en recrutement (2030)	% d'entreprises déclarant des difficultés à recruter	Typologie du métier
Ordonnanceur	589	+3%	133	68%	En croissance

Offre de certification pour le métier d'ordonnanceur

Offre de certification	Niveau	Nombre d'admis en 2023
CQP – Ordonnanceur des services de l'eau et assainissement	5	17 certifiés en 2019
BTS – Assistant technique d'ingénieur	5	462
BTS – Métiers de l'eau	5	216
BTSA – Gestion et maîtrise de l'eau	5	378
BTS – Conception des processus de réalisation de produits	5	NC
BUT – Qualité, logistique industrielle et organisation	6	NC
Licence Pro : Protection de l'environnement, spécialité Gestion des eaux urbaines et rurales	6	NC
Licence Pro – Génie des procédés pour l'environnement	6	65

Couverture des besoins en recrutement par l'offre de formation

SATISFAISANTE

Couverture régionale

SATISFAISANTE
Sauf pour les Outre-Mer

3.2 Analyse de la relation formation-emploi

Les responsables d'équipe

Les postes de responsables de la branche sont principalement accessibles par des certifications de niveaux 6 ou 7. Cette approche permet d'identifier un large éventail de formations.

Ainsi, en plus des 7 certifications citées dans le tableau ci-dessous pour accéder aux postes de responsables d'équipe ou responsables réseau, 10 titres ingénieurs ont également été identifiés comme pouvant aboutir sur l'un de ces postes. Si les effectifs au sein de ces 10 certifications ne sont pas connus, 13 étudiants de ces titres étaient alternants au sein de la branche en 2022.

La couverture des besoins en recrutement par l'offre de formation est satisfaisante pour les postes de responsable au sein de la branche, pour des métiers dont les effectifs sont considérés comme stables.

Indicateurs prévisionnels des métiers de responsables

	Salariés en 2023	Évolution prévisionnelle des effectifs (2030)	Besoins en recrutement (2030)	% d'entreprises déclarant des difficultés à recruter	Typologie du métier
Responsable d'équipe production / assainissement	752	+2,5%	146	21%	Stable
Responsable réseau eau potable / assainissement	688	+2%	158	5%	Stable

Métiers de responsables : responsables d'équipes production / assainissement, responsables réseau eau potable / assainissement

Offre de certification	Niveau	Nombre d'admis en 2023
Responsable de projets eau, hygiène et assainissement	6	6 certifiés en 2020
BUT – Génie mécanique et productique	6	3 489
BUT – Génie biologique : Sciences de l'environnement et écotechnologies	6	579
Licence Pro – Génie des procédés pour l'environnement	6	65
Licence Pro : Systèmes automatisés, réseaux et informatique industrielle (responsables réseaux)	6	-
Licence Pro : Protection de l'environnement, spécialité Gestion des eaux urbaines et rurales (responsables réseaux)	6	NC
Master – Sciences de l'eau	7	NC
Titres ingénieur (10 titres identifiés)	7	

Couverture des besoins en recrutement par l'offre de formation

SATISFAISANTE

Couverture régionale

SATISFAISANTE
Sauf pour les Outre-Mer

3.2 Analyse de la relation formation-emploi

Les principaux métiers de la filière Clientèle et commercial

Les postes de chargés de relations clientèle et de gestion clientèle sont accessibles à l'issue de formations de niveaux 5 ou 6. S'il n'existe pas de certification conduisant spécifiquement aux emplois de la branche, les BTS et BUT « historiques » de la relation client et de la gestion des entreprises peuvent couvrir les besoins, sur des métiers dont les effectifs sont appelés à être stables voire à décroître dans les années à venir (du fait de l'externalisation d'une partie des activités et de la digitalisation de la relation client).

Indicateurs prévisionnels des métiers de responsables

	Salariés en 2023	Évolution prévisionnelle des effectifs (2030)	Besoins en recrutement (2030)	% d'entreprises déclarant des difficultés à recruter	Typologie du métier
Chargé de relations clientèle	2 381	+7%	1 188	31%	Stable
Chargé de gestion clientèle	1 091	-1%	225	0%	Sensible

Métiers de la filière clientèle et commercial : chargé de relations clientèle / gestion clientèle

Offre de certification	Niveau	Nombre d'admis en 2023
BTS – Négociation et digitalisation de la relation client	5	7 168
BTS – Management commercial opérationnel	5	9 840
BTS – Gestion de la PME (chargé de gestion clientèle)	5	6 437
BTS – Support à l'action managériale	5	5 685
BUT – Techniques de commercialisation	6	9 268
BUT – Gestion des entreprises et des administrations	6	9 611

Couverture des besoins en recrutement par l'offre de formation

SATISFAISANTE

Couverture régionale

SATISFAISANTE
Sauf pour les Outre-Mer

À RETENIR

Les métiers ayant une faible couverture des besoins en recrutement par l'offre de formation

	Besoins en recrutement (2030)	Nombre de formés dans les certifications	Couverture de l'offre de formation
➔ Agent de production eau potable	725	134*	Faible * Effectif pour les formations centrales seulement
➔ Agent de traitement assainissement	560	134*	Faible * Effectif pour les formations centrales seulement
➔ Agent de réseau eau potable	4 541	1 148	Faible au niveau 3
➔ Agent de réseau assainissement	658	567	Faible au niveau 3
☆ Technicien de méthanisation	-	4 017	Faible : les effectifs portent sur des certifications non spécialisés, couvrant partiellement les compétences métiers

Les métiers ayant une couverture moyenne des besoins en recrutement par l'offre de formation

	Besoins en recrutement (2030)	Nombre de formés dans les certifications	Couverture de l'offre de formation
➔ Technicien de production eau potable	823	1 298	Satisfaisante aux niveaux 4 et 5 Faible au niveau 6
➔ Technicien de traitement assainissement	728	1 305	Satisfaisante aux niveaux 4 et 5 Faible au niveau 6
⚠ Technicien de réseau eau potable	385	1 735	Faible pour les Outre-mer
⚠ Technicien de réseau assainissement	257	4 842	Faible pour les Outre-mer
⚠ Technicien de maintenance	1 978	2 699	Satisfaisante aux niv. 4 et 5 (sauf Outre-Mer) Faible au niveau 6

Les métiers ayant une couverture satisfaisante des besoins en recrutement par l'offre de formation

	Besoins en recrutement (2030)	Nombre de formés dans les certifications	Couverture de l'offre de formation
➔ Responsable d'équipe	146	4 139	Satisfaisante
➔ Responsable réseaux	158	4 139	Satisfaisante
➔ Chargé de relations clientèle	1 188	35 887	Satisfaisante
➔ Chargé de gestion clientèle	225	21 733	Satisfaisante
⚠ Automaticien	233	14 264	Satisfaisante (hors Outre-mer)
➔ Ordonnanceur	133	1 138	Satisfaisante (hors Outre-mer)

Typologie des métiers

- ➔ Métier porteur
- ➔ Métier stable
- ☆ Métier émergent
- ⚠ Métier en tension
- ➔ Métier sensible



Si les effectifs des formés aux certifications menant aux métiers ciblés sont parfois très élevés, la branche peut se retrouver en concurrence avec d'autres secteurs employeurs pour recruter les profils qualifiés ou expérimentés.

Sommaire



04 - Pistes d'action

Anticiper l'impact des mutations sur les métiers de la branche

Quelles sont les priorités d'actions pour soutenir le développement des compétences et accompagner les transformations d'emplois?

4.1 Constat, enjeu et pistes d'actions



Constat #1

La branche fait face à d'importantes **mutations technologiques** avec l'**Internet des Objets (IoT)** et la **robotique**, réduisant les déplacements et proposant des services innovants comme la supervision à distance des installations. Cette hyperconnexion modifie les compétences des salariés, avec un impact significatif sur 90% d'entre eux. La robotique automatise les processus répétitifs et aide dans les actions urbaines pour accéder aux installations profondes, réduisant les risques.

L'**intelligence artificielle (IA)** assiste dans la prise de décisions et anticipe les besoins en consommation, tout en identifiant les risques. Les avancées technologiques dans le domaine de la **réutilisation des eaux usées et de la méthanisation** réduisent la demande sur les sources d'eau douce et contribuent à une gestion plus durable des ressources en eau.

Si peu de métiers sont menacés de disparition, la majorité sont destinés à évoluer profondément. La télérelève transformera les emplois existants pour 78% des répondants, en supprimera pour 22% et en créera de nouveaux pour 25%. La télégestion des équipements transformera 64% des emplois, en créera 25% et en détruira 11%. La gestion des données générera 33% de nouveaux emplois, transformera 59% des emplois existants et en supprimera 7%.



Enjeu

Accompagner l'impact des mutations technologiques sur les métiers



Pistes d'actions

1.1

Acculturer les entreprises de la branche à l'utilisation des nouvelles technologies utilisées dans son activité (notamment en ce qui concerne la réduction des fuites dans les réseaux d'eau), tout en préparant l'émergence et l'arrivée imminente de l'intelligence artificielle dans ses métiers sur leur activité dans les prochaines années. Cela passera par la définition claire du fonctionnement concret de l'IA, son rôle attendu et ses enjeux pour les activités de l'eau, à la présentation des cas d'usage précis et des conséquences sur la structure de l'emploi et de l'activité globale.

1.2

Former les salariés et les managers à l'usage de l'IA, mais aussi aux modifications structurelles apportées dans la gestion et le pilotage de l'entreprise (accélération de la collecte et du traitement de données, accélération des investissements informatiques). Une fois le constat posé et les effets attendus présentés, le corollaire sera le nécessaire accompagnement des acteurs de la branche à court et à moyen terme, pour prendre en main l'outil, apprendre à l'utiliser et maîtriser le nouvel environnement de travail où il sera implanté.

1.3

Former les salariés de la branche pour répondre aux évolutions des pratiques, des process dans les domaines techniques nouveaux (comme la réutilisation des eaux usées et la méthanisation par exemple).

1.4

[Concerne uniquement le métier de technicien de méthanisation, caractérisé comme émergent]
Envisager une formation spécifique pour acquérir les compétences nécessaires au métier pour permettre aux sortants de formation initiale ou à des techniciens déjà en emploi dans la branche de s'approprier les spécificités de la méthanisation dans les usines de traitement.

4.1 Constat, enjeu et pistes d'actions



Constat #2

La branche connaît **d'importantes tensions sur le recrutement**. Sur les métiers de techniciens réseau et de maintenance par exemple, 68% des DRH anticipent des difficultés à recruter.

77% des projets de recrutement sont quant à eux motivés par le remplacement des départs (dont départs en retraite), et seulement 19% par le développement des effectifs.

Les principales raisons expliquant ces difficultés sont le volume de candidatures insuffisantes (63%), le manque d'attractivité des métiers concernés (48%) et le manque d'orientation des jeunes en formation initiale vers les métiers de la branche (45%). Il n'est donc pas étonnant que la branche affiche un taux d'emploi partiel (4%) cinq fois moindre que celui de l'ensemble des branches.

L'enjeu sous-jacent est de parvenir à augmenter l'attractivité de la branche pour les nouveaux entrants mais aussi parvenir à fidéliser les équipes en poste pour réduire les départs.



Enjeu

Augmenter l'attractivité de la branche et de ses métiers



Pistes d'actions

2.1

Mener des actions de promotion de la branche et de ses métiers, **pour fidéliser** et attirer des candidats, dans un contexte de concurrence inter-sectorielle, par la réalisation de vidéos en :

- misant sur les valeurs environnementales pour attirer des candidats mus par cette ambition et en faire un argument d'attractivité extra-financier,
- en utilisant des termes clés comme « métiers porteurs de sens », « métiers d'avenir », « diversité des parcours »,
- en mettant l'accent sur l'ouverture des parcours aux femmes au sein de la branche.
- En parallèle de l'apport sociétal, montrer que les métiers de la branche sont à haute valeur technologique.

Mener une réflexion sur les pratiques salariales pour attirer et retenir les talents, notamment sur les métiers considérés comme en tension et en concurrence avec d'autres secteurs.

2.2

Accompagner les évolutions professionnelles et le maintien dans l'emploi des salariés de la branche via le dispositif (ProA). Ouvrir une réflexion sur la rédaction d'un accord ProA afin que les salariés puissent bénéficier d'une évolution professionnelle grâce à des actions de formation en alternance ou des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) débouchant sur une certification professionnelle

2.3

Poursuivre les réflexions sur le devenir des certifications inter-branches pour rééquilibrer l'attractivité de la branche vis à vis des branches co-certificatrices (notamment celles présentes dans l'industrie lourde).

2.4

Développer une offre de micro-certifications permettant aux sortants des licences / licences pro / BUT à caractère généraliste et aux salariés présents dans la branche de s'approprier rapidement **les spécificités réglementaires** et techniques des activités d'eau et d'assainissement.

2.5

Renforcer pour les DROM-COM et les territoires les plus isolés, les partenariats locaux pour la formation de salariés en local ou par la prise en charge de processus d'échanges permettant le transfert de connaissances et de compétences aux personnels.

4.1 Constat, enjeu et pistes d'actions



Constat #3

La branche est confrontée à **un sous-dimensionnement de son offre de formation initiale**. La cartographie de l'offre de formation révèle que sur les 17 métiers relevés, 7 seulement ont une couverture des besoins en recrutements par la formation satisfaisante, et 10 seulement disposent d'une couverture régionale satisfaisante.

Cette situation freine le renouvellement des compétences et accentue les problématiques liées aux tensions de recrutement (l'éloignement géographique des centres de formation représente même un frein à la formation pour 53% des répondants, les difficultés géographiques de l'offre de formation initiale entraînent des conséquences sur la formation continue).

Dans le même temps, l'enquête souligne une faible mobilisation des certifications déployées par la branche professionnelle. Pour environ 6 répondants sur 10, ces certifications ne sont pas connues. Pour autant, lorsqu'elles sont mobilisées, ces certifications sont jugées utiles pour accompagner le parcours professionnel des salariés et pour répondre aux besoins de formation actuels et futurs.



Enjeu

Développer l'offre de formation initiale et renforcer le déploiement de l'offre de formation certifiante



Pistes d'actions

3.1

Initier des démarches d'intégration des commissions professionnelles consultatives (CPC) instituées auprès des ministères certificateurs, qui permettrait une analyse des diplômes et titres à finalité professionnelle cohérente en matière d'activité professionnelle et d'organisation économique.

3.2

Accroître le nombre de candidats et mieux qualifier les entrants dans les métiers d'agents, en :

- Envisageant la création de certification(s) de branche au RNCP au niveau 3 et/ou 4.
- Envisageant avec le Ministère de l'Education nationale un plus large déploiement territorial du CAP Agent de la qualité de l'eau et du TP Technicien de traitement des eaux (en se rapprochant des CPC).
- Développant une formation spécifique pour permettre aux sortants d'autres filières (comme "travaux publics") de s'approprier les spécificités du travail sur les réseaux d'eau et d'assainissement.

3.3

Maintenir le nombre de candidats et mieux qualifier les entrants dans les métiers de techniciens usines/réseaux en :

- Veillant à l'attractivité et au maintien des effectifs dans le BTS Métiers de l'eau et le BTSA Gestion et maîtrise de l'eau.
- Faisant évoluer les référentiels de certification pour permettre l'introduction d'apprentissages techniques en électromécanique, automatismes, gestion d'ouvrage de production de gaz, etc., au sein des formations existantes d'exploitation des process métiers (en se rapprochant des CPC).

3.4

Inciter à augmenter le recours aux certifications de branche existantes notamment le CQPI OMI. Initier des démarches de co-certification auprès des branches certificatrices.

4.1 Constat, enjeu et pistes d'actions



Constat #4

La branche de l'eau est au cœur de **la transition écologique**, jouant un rôle crucial pour guider la société et réinventer la gestion des ressources en eau. Elle aide entreprises et usagers à optimiser leur consommation tout en répondant aux exigences environnementales croissantes.

Aussi, face à **des réglementations mouvantes** et complexes pour les entreprises et des contraintes budgétaires (la branche dépend fortement des financements publics et notamment **des donneurs d'ordre**) les besoins déclarés par les entreprises en formations sont importants. Les mutations générant le plus de besoins en formation des équipes en place sont :

- Intensification des réglementations sur la sécurité au travail (67% des répondants)
- Intensification des réglementations sur la gestion des boues d'épuration (58%)
- Intensification des réglementations sur la qualité de l'eau (55%)



Enjeu

Initier des actions de formation pour répondre aux nouveaux enjeux réglementaires



Pistes d'actions

4.1

Développer des modules de formation plus techniques notamment pour les équipes en place (par exemple sur la qualité de l'eau, sécurité au travail, gestion des boues d'épuration, enjeux de la préservation de la ressource), répondant à la fois aux exigences réglementaires mais aussi aux évolutions des donneurs d'ordre, pour les sensibiliser sur les conséquences de leurs choix de gestion tout en définissant des opportunités commerciales plus importantes liées à l'évolution des subventions publiques sur la gestion de l'eau et des infrastructures.

4.2

Homogénéiser l'accès à la formation, notamment pour les TPE et PME, dans le but, de sécuriser les parcours professionnels des salariés de la branche et de s'assurer que chaque entreprise ait la capacité de répondre aux exigences réglementaires. Après avoir défini les raisons expliquant cette différence, déployer des actions palliatives visant à harmoniser le taux de recours.



Annexe 1

METHODOLOGIE DE LA DEMARCHE

Méthodologie de la démarche

La démarche s'articule autour de 4 grandes étapes.

ETAPE 0 – CADRAGE DE LA MISSION

Objectifs	Fixer les objectifs et les modalités de la conduite de la mission	Préparer le recueil des informations
Modalités	Réunion de cadrage	Validation des interlocuteurs et de la grille pour les entretiens de cadrage

ETAPE 1 – DIAGNOSTIC ET ANALYSE

Objectifs	Capitaliser sur les travaux et données déjà existants	Caractériser les mutations et leurs conséquences sur les métiers	Définir les métiers, activités et compétences touchés par ces mutations	Réaliser des projections d'emploi à l'appui de scénarii prospectifs
Modalités	Etude documentaire et statistique	Entretiens auprès des représentants de la branche et des experts	Enquête à destination des entreprises	Projection quantitative selon différentes hypothèses

ETAPE 2 – ANALYSES OFFRE/USAGES DE LA FORMATION ET DE LA CERTIFICATION

Objectifs	Identifier et cartographier l'offre de certification et de formation	Mettre en évidence les besoins en formation + Prioriser/proposer un plan d'actions
Modalités	Ingénierie interne	Création de matrices permettant de visualiser l'adéquation entre les besoins et l'offre / Analyse des écarts et priorisation

ETAPE 3 – ACTUALISATION DE LA CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS, MISE À JOUR DE FICHES MÉTIERS ET FICHES « PASSERELLES »

Objectifs	Actualiser la cartographie des métiers	Mettre à jour les fiches métiers	Créer des fiches passerelles-métiers
Modalités	Atelier de travail	Entretiens d'approfondissement Comité de lecture	Ingénierie interne Comité de lecture

Sommaire

Méthodologie de la démarche

Ressources statistiques et documentaires mobilisées

Ressources documentaires - Approche élargie de la filière de l'eau et assainissement

- Rapport et avis du CESE (2023) : « Comment favoriser une gestion durable de l'eau (quantité, qualité, partage) en France face aux changements climatiques ? »
- Plan d'action pour une gestion résiliente et concertée de l'eau (2023)
- Plan d'actions pour une gestion durable des eaux pluviales (Mise à jour 2023)
- EDEC (2020) : Etude prospective emplois, métiers et compétences de la Filière Française de l'Eau
- PIPAME/DGE, 2019 : L'eau du futur, enjeux et perspectives pour les entreprises du secteur
- Textes législatifs et réglementaires : loi MAPTAM (2014), NOTRe (2015), Directive cadre sur l'eau

Travaux au périmètre de la branche

- Les services publics de l'eau et assainissement en France (FP2E/BIPE, éditions 2019 et 2015)
- Rapport Quadrat-études 2018
- Panoramas statistiques de branche 2021-2023 (AKTO)
- Cartographie des métiers de la branche / Fiches métiers existantes

Données disponibles

Entreprises/ établissements :

- Sources INSEE : FLORES, ALISE, ÉSANE, SIRENE (à l'échelle des codes NAF)
- Données AKTO

Salariés :

- INSEE Base tous salariés : Profils socio-démographiques et conditions d'emploi
- Données France Compétences / AKTO

Marché du travail :

- Nombre et profils des demandeurs d'emploi par code ROME (source Pôle Emploi)
- Offres d'emploi : nombre, métiers concernés, types de contrat, contenu d'activités et de compétences (sources : API Pôle Emploi, Texkernel)

Enquêtes de terrain

Questionnaire à destination des entreprises de la branche



DÉPLOIEMENT

Juillet – Novembre 2023
Mails délivrés : 722 mails

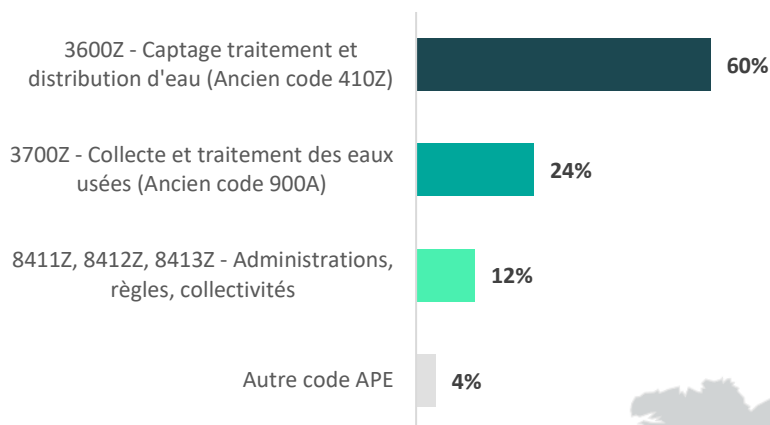


RETOURS

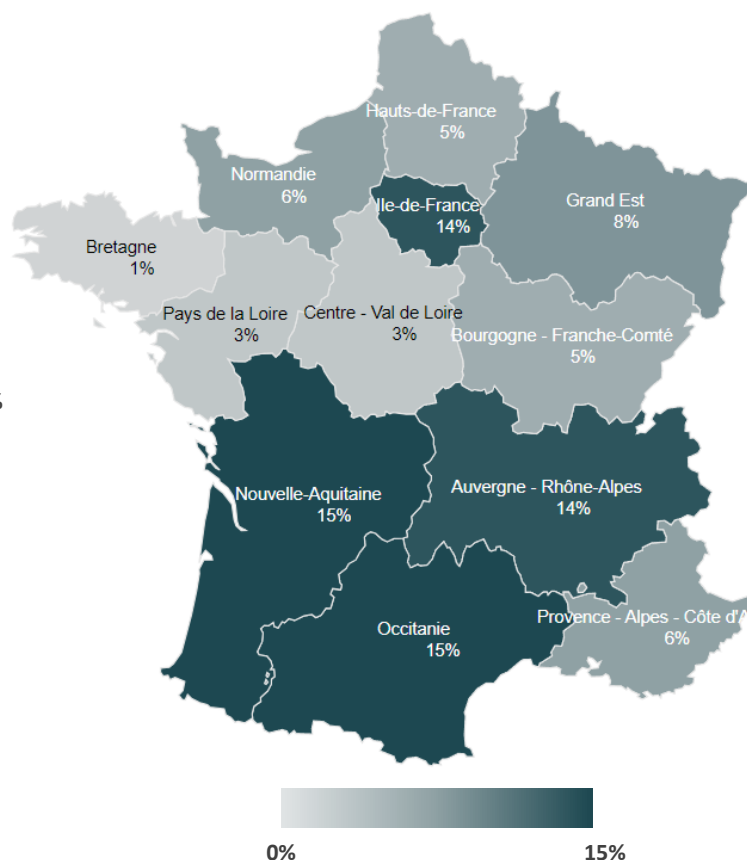
Nombre de retours obtenus : **96 réponses**
Nombre de salariés couverts : **26 521 salariés**
Taux de couverture* : **68% des salariés de la branche**

Profil des entreprises répondantes

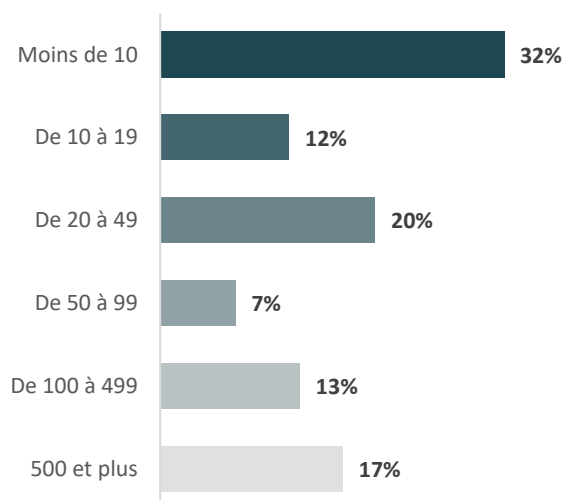
Graphique 21 : Activité principale (code NAF)



Carte 1 : Répartition régionale



Graphique 22 : Taille de l'entreprise



Sommaire

Enquêtes de terrain

Entretiens de cadrage



14 Entretiens réalisés :

- 3 entretiens auprès de membres de l'organisation patronale
- 2 entretiens auprès de membres des organisations de salariés
- 4 entretiens auprès de responsables d'exploitations
- 2 entretiens auprès d'écoles / organismes de formation
- 1 entretien auprès d'un expert R&D
- 2 entretiens auprès de représentants des secteurs clients (Intercommunalités de France, FNCCR)

Entretiens auprès des professionnels

13 Entretiens auprès de salariés de la branche pour les métiers suivants :

- Chargé de relations clientèle
- Chargé de gestion clientèle
- Agent de traitement assainissement
- Technicien de production
- Technicien méthanisation
- Technicien de maintenance / Electromécanicien
- Automaticien
- Ordonnanceur
- Responsable d'équipe assainissement
- Responsable d'équipe production
- Responsable réseau



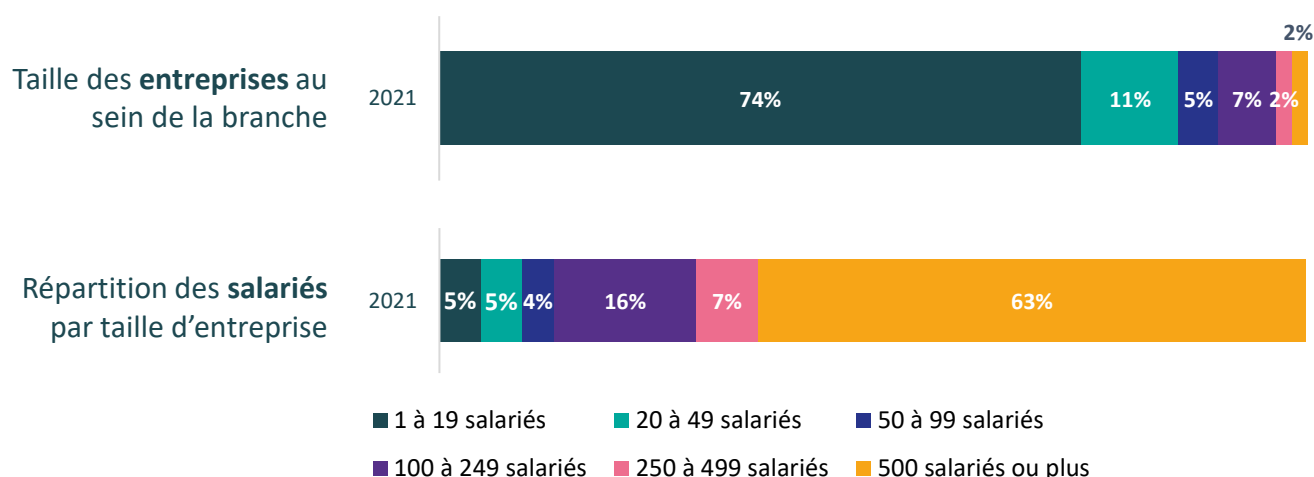
Annexe 2

RESULTATS DETAILLES

Des emplois concentrés au sein des grandes entreprises

Si seulement 2% des entreprises de la branche comptent plus de 500 salariés, celles-ci regroupent 63% des emplois.

Graphique 23 : Répartition des entreprises et des salariés selon les effectifs



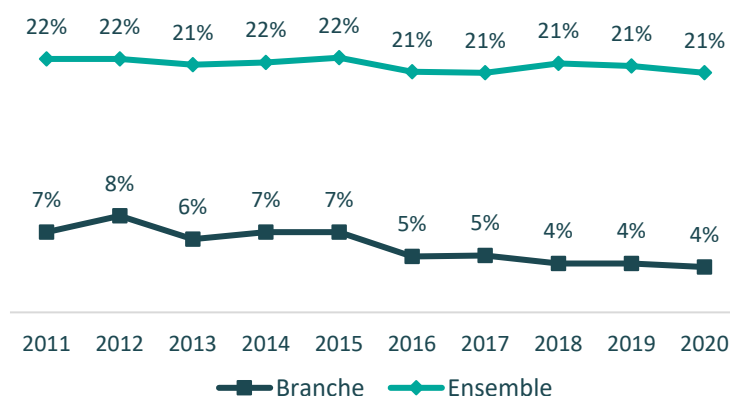
Ces grandes entités sont, pour la plupart, rattachées à l'un des trois grands groupes (Saur, Suez, Véolia) qui concentrent la majorité des emplois de la branche.

Néanmoins, la part des entreprises de moins de 20 salariés **tend à s'accroître**, de 69% en 2011 à 74% en 2021.

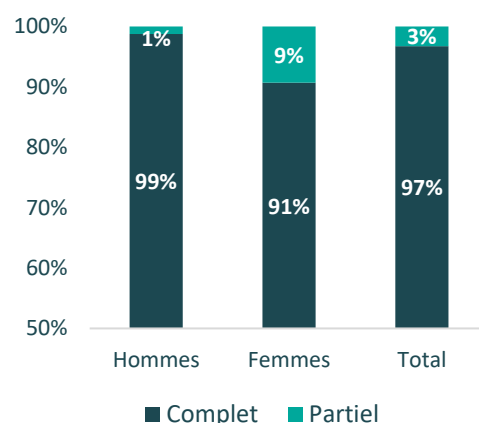
Des emplois majoritairement en CDI et à temps plein

L'emploi en CDI (87%) et à temps complet (96%) concerne la majorité des salariés de la branche. Toutefois les femmes sont plus concernées par les contrats en temps partiels et les contrats en CDD que les hommes.

Graphique 24 : Evolution de la part de salariés à temps partiel



Graphique 25 : Taux de temps partiel par genre en 2020

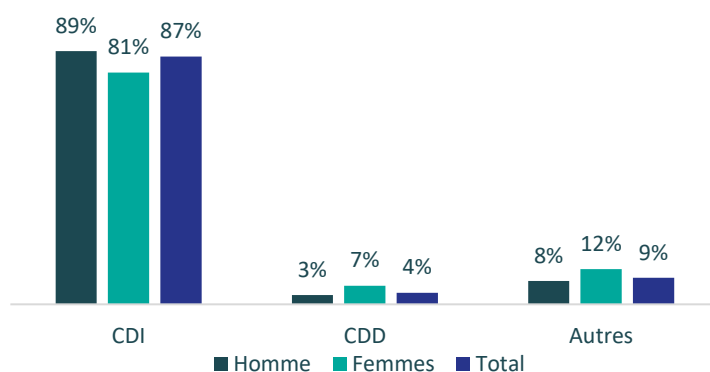


Le taux de temps partiel **est réduit par rapport à l'ensemble des branches**, probablement en lien avec les **difficultés de fidélisation** et de **recrutement** de la branche.

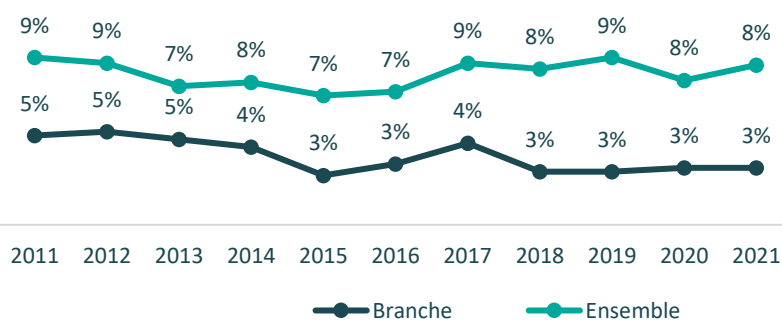
Les CDD représentent une minorité au sein de l'ensemble des branches : 8% en 2021.

Ce constat est accentué au sein de la branche de l'eau et de l'assainissement avec 3% de CDD en 2021.

Graphique 26 : Répartition des salariés par types de contrats



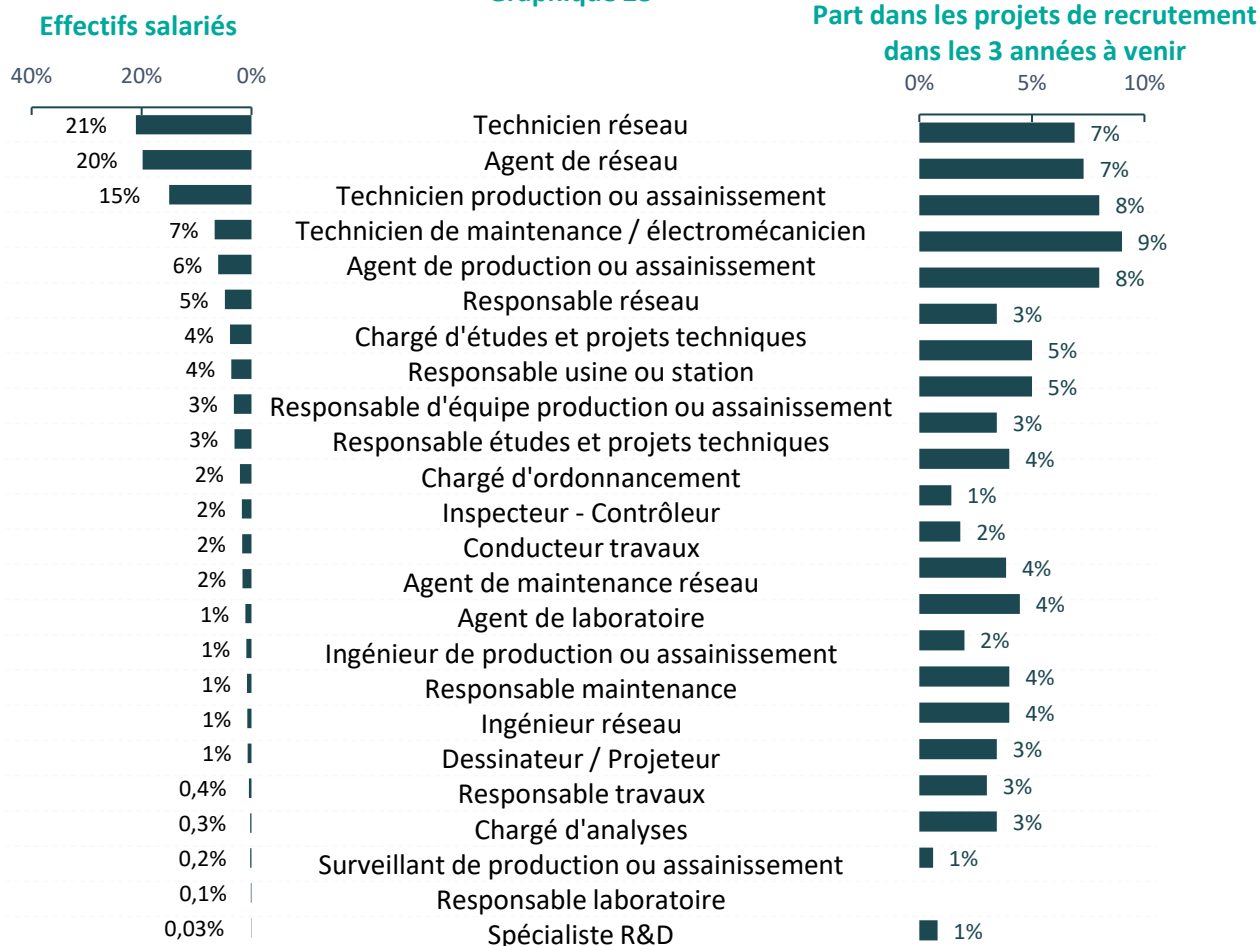
Graphique 27 : Part des CDD sur les salariés présents au 31/12



Effectifs de la filière **Exploitation technique**

La filière regroupe les deux tiers des salariés de la branche, regroupant les emplois dédiés aux réseaux et aux usines de production et de traitement.

Graphique 28



A partir des réponses fournies à l'enquête ad-hoc conduite auprès des entreprises de la branche, les principaux métiers de la filière « **exploitation** » en termes d'effectifs salariés sont les **techniciens réseau** (21% des effectifs de la filière), les **agents de réseau** (20%) et les **techniciens production ou assainissement** (15%). Ces trois métiers représentent près de **60% des métiers de la filière « exploitation »**.

3 principaux métiers font l'objet de projets de recrutement dans les 3 années à venir selon les répondants sont les **techniciens de maintenance / électromécaniciens** (9% des projets de recrutement de la filière), les **techniciens de production ou assainissement** (8%), les **agents de production ou assainissement** (8%).

En moyenne, sur l'ensemble des métiers « exploitation », les projets de recrutement sont motivés à :

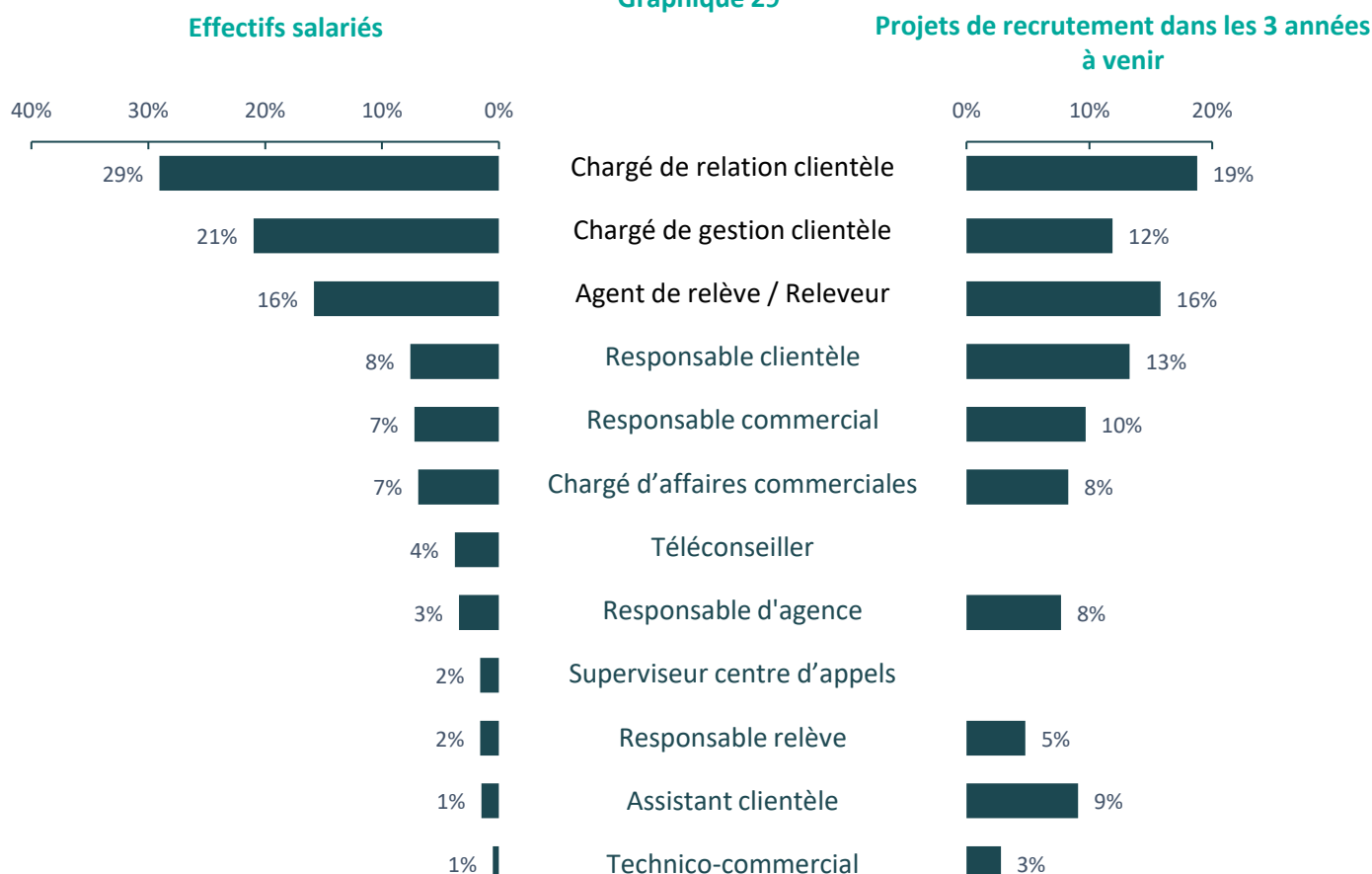
- **77%** par le **remplacement des départs** (principalement les départs en retraite)
- **19%** par le **développement des effectifs**
- Seulement **4%** par l'**intégration de nouvelles compétences**.

68% des répondants **anticipent des difficultés** pour recruter des **techniciens réseau** et des **techniciens de maintenance / électromécaniciens**.

Effectifs de la filière Clientèle et commercial

La filière regroupe 18% des salariés de la branche. Trois métiers sont au cœur de la relation avec les clients usagers : les chargés de relation clientèle, chargés de gestion de clientèle et agents de relève.

Graphique 29



Note de lecture : Le chargé de relation clientèle représente 29% des effectifs de la filière Clientèle et commercial, et 19% des projets de recrutements dans les 3 années à venir.

Selon les répondants, les principaux métiers de la filière « **clientèle et commercial** » en termes d'effectifs salariés sont les **chargés de relation clientèle** (29% des effectifs de la filière), les **chargés de gestion clientèle** (21%), les **agents de relève/releveurs** (16%). Ces trois métiers représentent près de **60% des métiers de la filière « clientèle et commercial »**.

Au sein de cette filière, le principal métier faisant l'objet de projets de recrutement à 3 ans est celui des **chargés de relation clientèle** (19% des projets de recrutement de la filière).

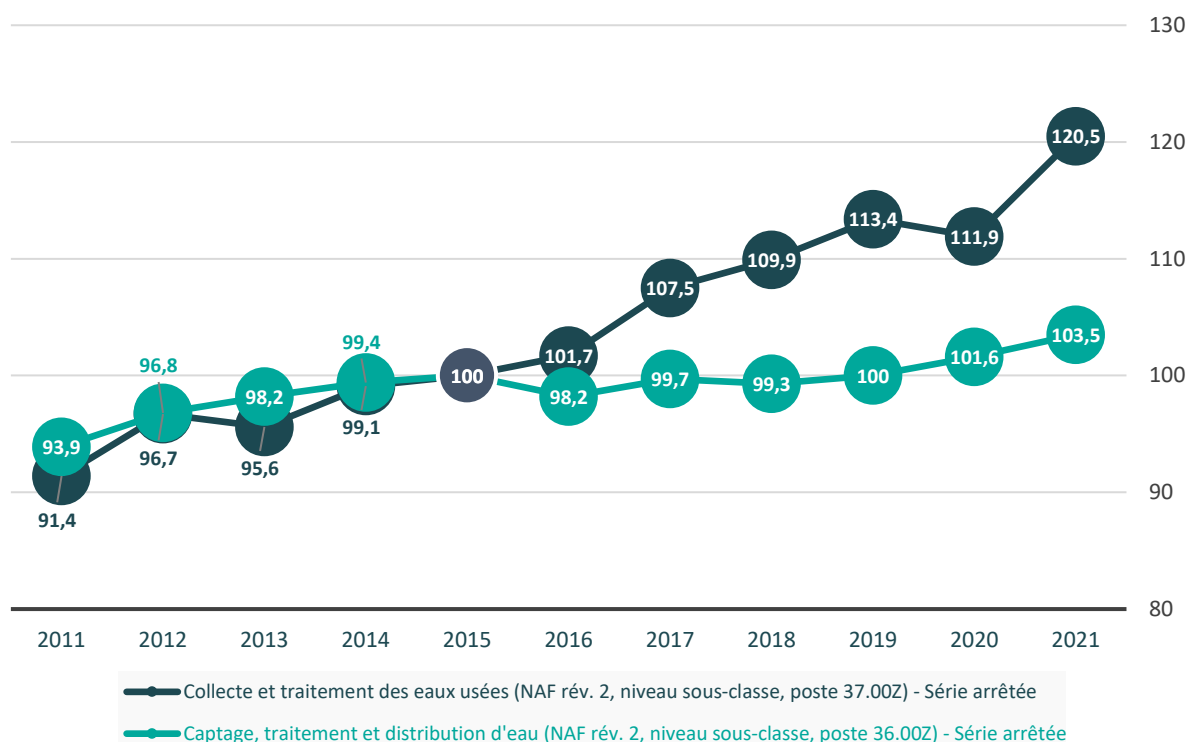
En moyenne, sur l'ensemble des métiers « clientèle et commercial », les projets de recrutement sont motivés à :

- **77%** par le **remplacement des départs**
- **20%** par le **développement des effectifs**
- Seulement **3%** par **l'intégration de nouvelles compétences**.

Un chiffre d'affaires poussé par les activités d'assainissement

L'indice de chiffre d'affaires croît en moyenne de 3,2% par an* pour la collecte et le traitement des eaux usées (NAF 37.00Z).

Graphique 30 : Evolution de l'indice de chiffre d'affaires (ICA) base 100 en 2015, marché intérieur et export



Note de lecture : En 2021, le chiffre d'affaires de la partie 'Collecte et traitement des eaux usées' de la branche a augmenté de +20,5% depuis 2015.

L'assainissement est désormais l'**axe de développement prioritaire**, vu les enjeux d'amélioration de l'état des cours d'eau et des enseignements récents de la R&D sur les perturbateurs endocriniens, les microplastiques, etc.

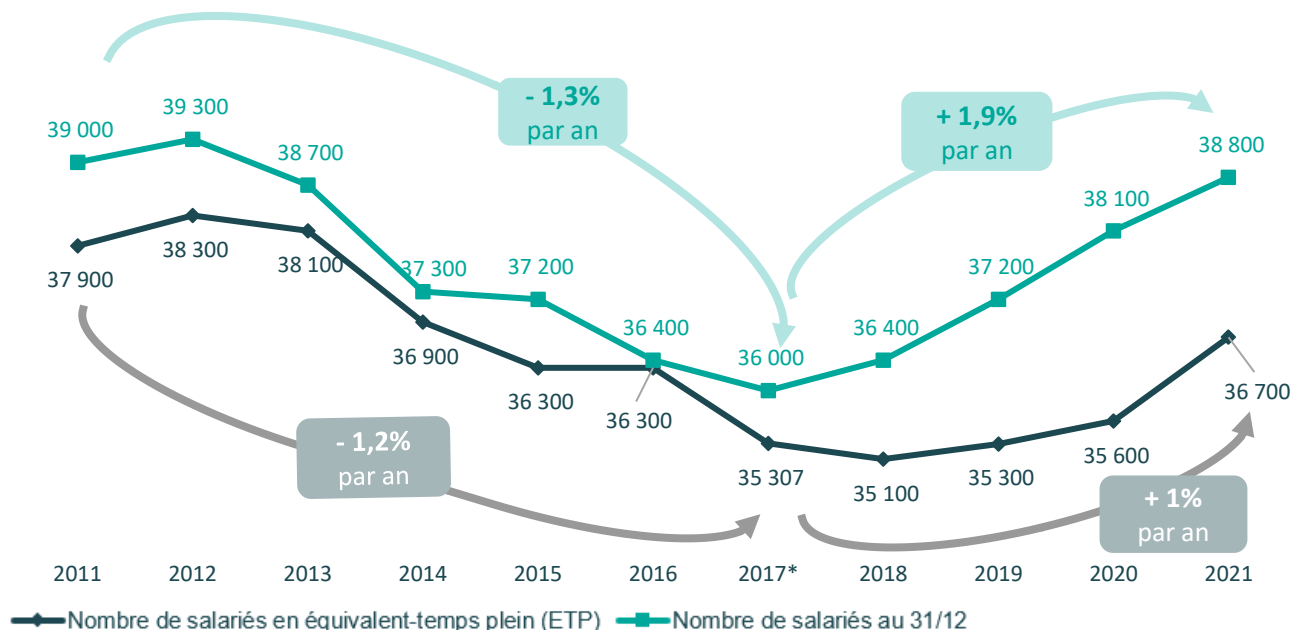
Le taux d'évolution est relativement plus faible sur le **captage, le traitement et la distribution d'eau** (NAF 36.00Z) avec un taux de croissance moyen de **0,6% par an***. Ce segment d'activité est considéré comme relativement « mature ».

*Taux de croissance annuel moyen entre 2015 et 2021. ICA base 100 en 2015.

Un emploi dynamique depuis 2017

La branche compte, à la fin 2021, 38 800 salariés (pour 36 700 équivalents temps plein). Elle connaît une hausse continue de ses effectifs depuis 2017, après plusieurs années de repli.

Graphique 31 : Evolution des effectifs au sein de la branche



Note de lecture : Le nombre de salariés connaît une hausse de +1,9% par an depuis 2017.

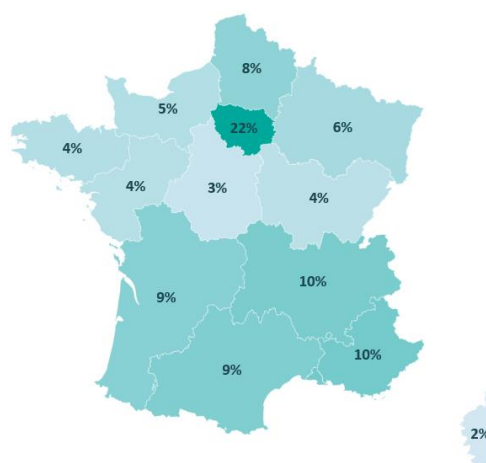
La baisse des effectifs constatée entre 2012 et 2017, avec une évolution moyenne de **-1,2%/an** en ETP en 2017, peut s'expliquer par différents facteurs :

- Mise en place des **ordonnancements** au début de la décennie ayant engendré une **rationalisation des interventions**
- **Contexte de concurrence commerciale** ayant engendré une **dégradation des conditions de marchés**.

Par opposition, le **contexte des années les plus récentes diffère** et a offert des **perspectives plus favorables** avec :

- Une **remontée des prix de marché**, associée à une remontée des exigences techniques des collectivités, parfois portées par l'émergence de cas médiatiques
- Une **prise de conscience environnementale** : qualité de l'eau, rendement du réseau, état des milieux aquatiques, développement du traitement et du recyclage des sous-produits, méthanisation... (cf. partie 5 sur les impacts des principales mutations).

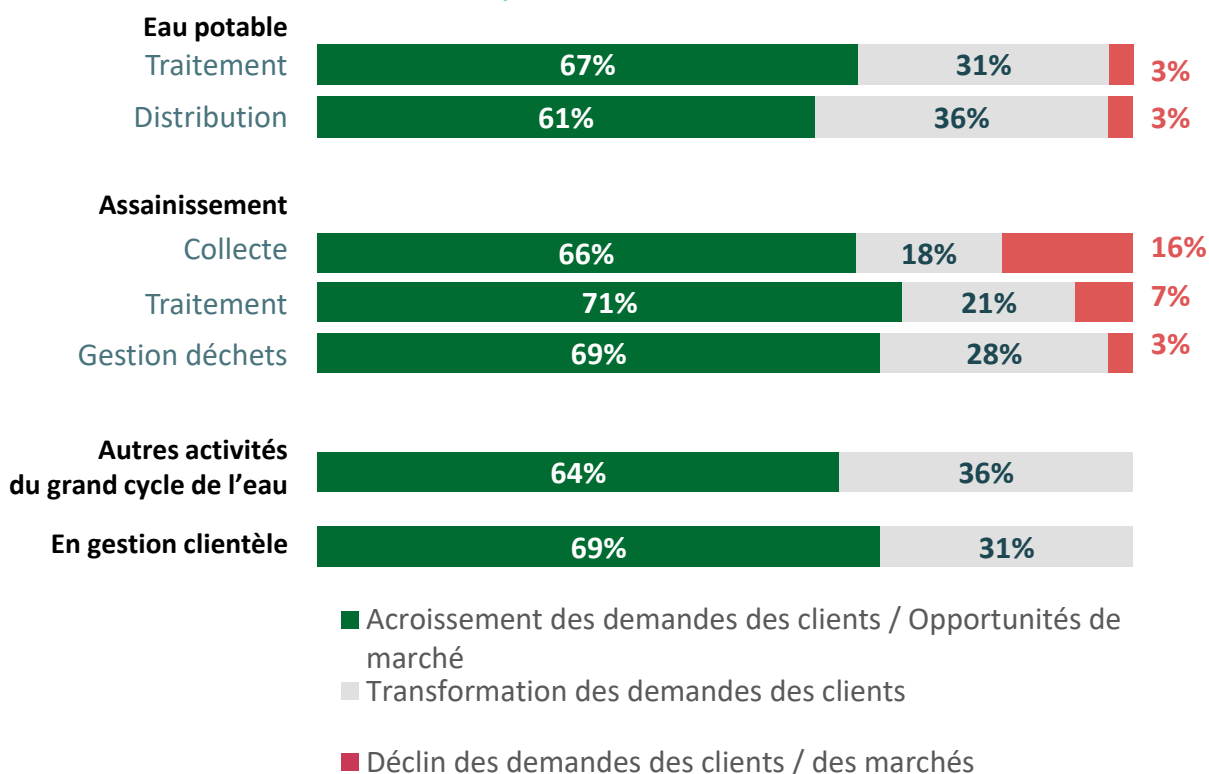
Carte 2 : Répartition géographique des effectifs salariés



Des perspectives de marché favorables...

Les entreprises répondantes expriment en moyenne une certaine confiance quant aux perspectives d'évolution de leurs marchés respectifs. Selon les marchés, entre 6 et 7 entreprises sur 10 soulignent une hausse des demandes des clients et/ou des opportunités de marché.

Graphique 32 : De bonnes perspectives d'évolution des marchés dans les prochaines années



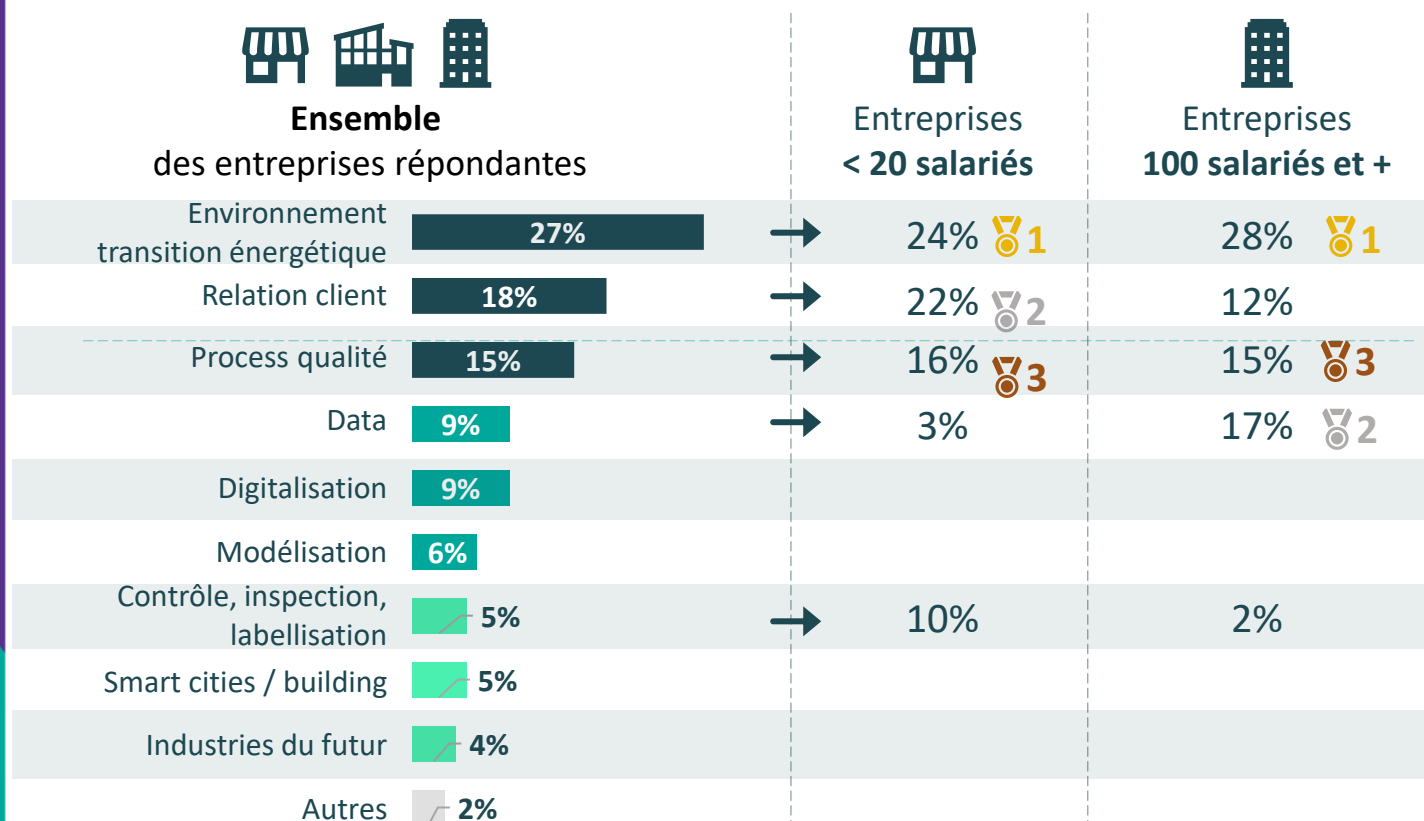
Note de lecture : 36% des entreprises interrogées projettent une transformation des demandes des clients dans le domaine de la distribution d'eau potable dans les prochaines années.

Ces résultats montrent la confiance du secteur, dans un contexte où la préservation et la qualité de la ressources en eau deviennent des enjeux sociétaux et économiques majeurs. Néanmoins, le niveau de l'emploi dépendra de l'effectivité de mise en œuvre des politiques publiques de l'eau et de la capacité à recruter et former les personnels qualifiés pour répondre aux besoins.

Perception des transformations par les entreprises de la branche

Dans l'ensemble, les entreprises envisagent que les principales évolutions des marchés et demandes dans les années à venir concerneront l'environnement / la transition énergétique, la relation client, le process qualité

Graphique 33 : Principales évolutions des marchés et demandes dans les années à venir



Note de lecture : 27% des entreprises prévoient des évolutions des marchés et des demandes liées à l'environnement et la transition énergétique dans les prochaines années, dont 24% des entreprises de moins de 20 salariés.

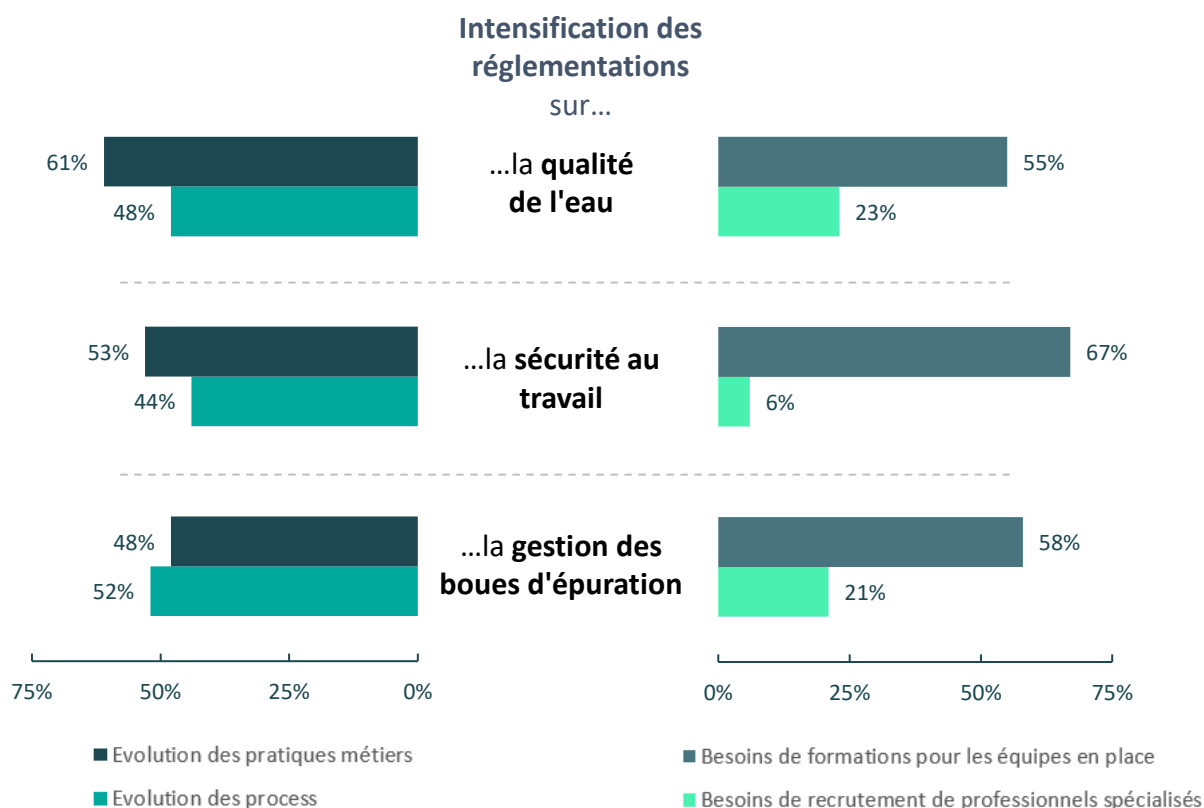
Les entreprises de grande taille (>= 100 sal.) sont moins nombreuses à souligner les mutations en lien avec la **relation client** (12% contre 18% en moyenne).

En revanche, elles mettent bien plus en avant l'impact de la **data** (17% contre 9%) qui constitue un **levier important d'amélioration des produits et services**, y compris dans la **relation client**.

Impacts des transformations réglementaires

Près d'une entreprise sur deux considère que l'intensification des réglementations engendre une évolution des process, qu'il s'agisse de réglementations portant sur la qualité de l'eau (48%), la sécurité au travail (44%) ou bien la gestion des boues d'épuration (52%).

Graphique 34 : Impact des évolutions réglementaires sur l'activité



Note de lecture : L'intensification des réglementations sur la qualité de l'eau impacte l'évolution des pratiques métiers pour 61% des entreprises, et fait apparaître ou accroît un besoin en recrutement de professionnels spécialisés pour 23% des entreprises.

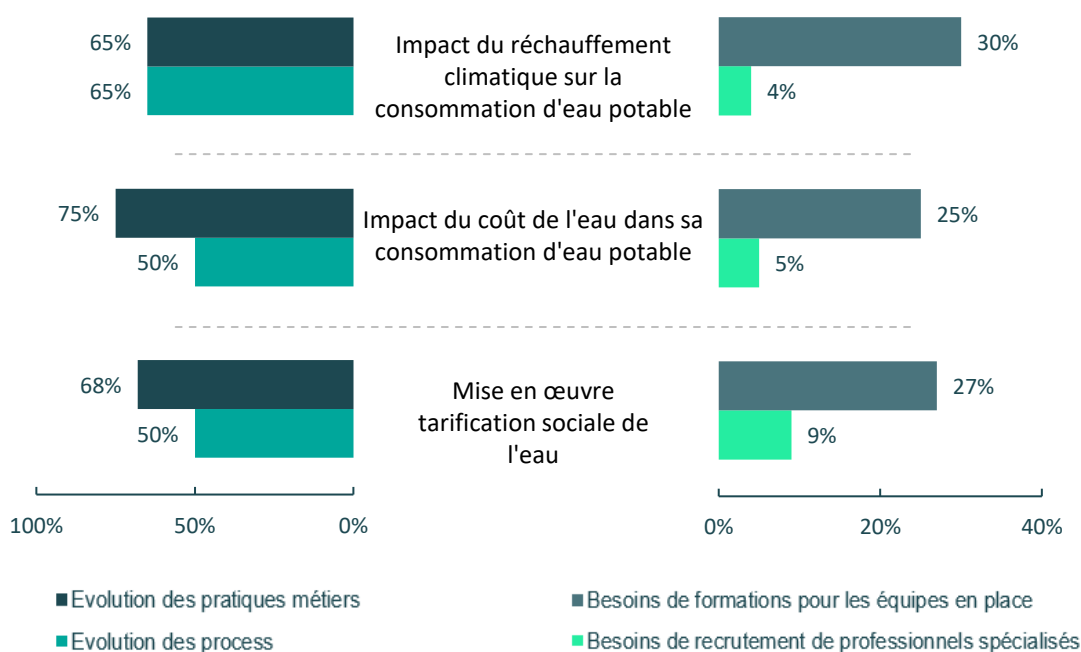
L'intensification des réglementations a un **impact relativement plus important sur les pratiques métiers** : 61% pour les réglementations sur la qualité de l'eau et 53% pour les réglementations sur la sécurité au travail. Pour pallier ces mutations, **environ 6 répondants sur 10** estiment avoir principalement des besoins de **formations des équipes déjà en place** et dans une moindre mesure besoin de **recruter des professionnels spécialisés** :

- **24%** pour les réglementations sur la qualité de l'eau
- **6%** pour la sécurité au travail
- **23%** pour la gestion des boues d'épuration.

Impacts des évolutions sociétales

65% des entreprises répondantes estiment que l'évolution de la consommation d'eau potable en lien avec le réchauffement climatique aura un impact sur les pratiques métiers, ainsi que sur les process.

Graphique 35 : Impact des évolutions sociétales sur l'activité



Les principaux facteurs d'évolution des pratiques métiers sont l'évolution de la consommation d'eau potable en lien avec le coût et la tarification sociale de l'eau.

Pour pallier ces mutations, près d'un répondant sur trois exprime des besoins en termes de formation des équipes déjà en place.

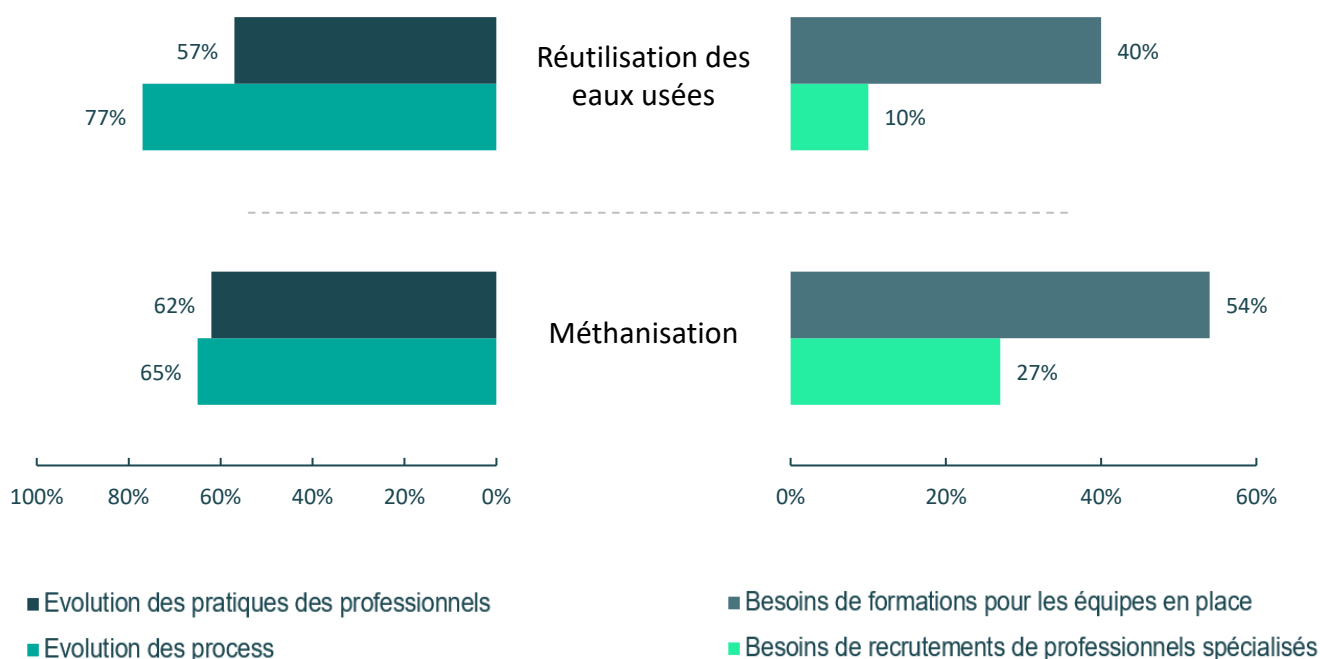
Ils sont moins nombreux à exprimer un besoin de recruter des professionnels spécialisés :

- 4% en lien avec l'impact du réchauffement climatique sur la consommation d'eau potable
- 5% en lien avec l'impact du coût de l'eau dans sa consommation d'eau potable
- 9% en lien avec la mise en œuvre de la tarification sociale de l'eau.

Impacts des évolutions technologiques en assainissement

Les évolutions technologiques en lien avec la réutilisation des eaux usées auront un impact sur les process pour 77% des répondants et dans une moindre mesure sur les pratiques des professionnels (57%).

Graphique 36 : Impact des évolutions technologiques pour les activités liées à l'assainissement



Note de lecture : Les évolutions technologiques liées à la réutilisation des eaux usées impactent l'évolution des process pour 77% des entreprises interrogées.

Le **constat est similaire** pour la **méthanisation** avec respectivement 65% pour l'impact sur les process et 62% pour l'impact sur les pratiques des professionnels.

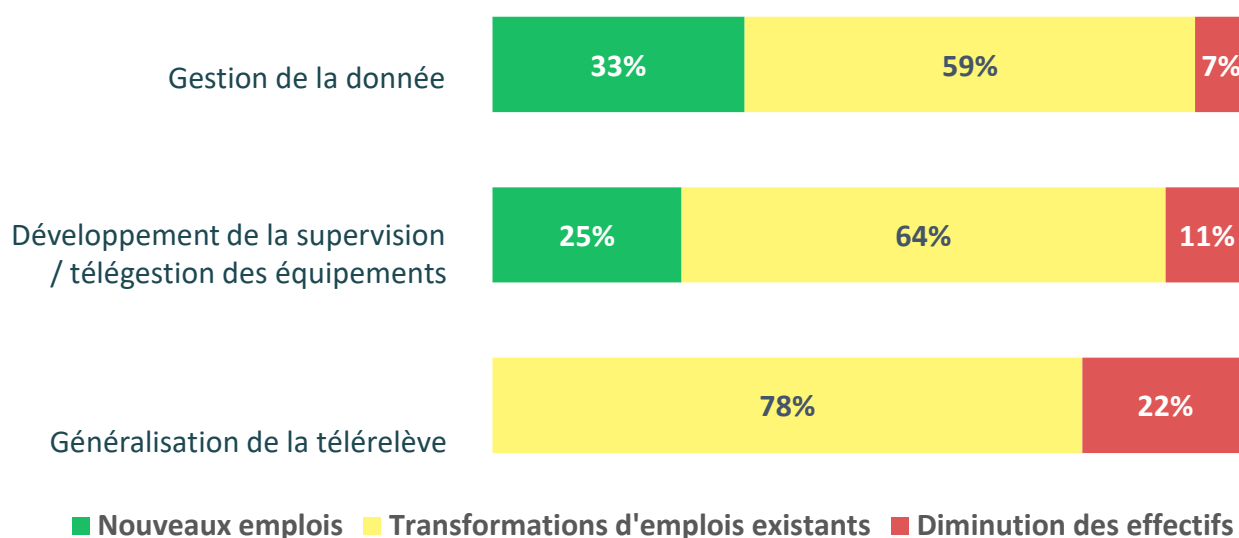
Pour pallier ces mutations, **près de la moitié des répondants** estiment avoir **besoin de former les équipes déjà en place** (40% pour la réutilisation des eaux usées et 54% pour la méthanisation).

Dans une moindre mesure, ils sont moins nombreux à exprimer un **besoin de recruter des professionnels spécialisés** : **10% pour la réutilisation des eaux usées** et **27% pour la méthanisation**.

Impacts des transformations numériques

Selon les entreprises répondantes, les évolutions technologiques engendrent le plus souvent une transformation des emplois existants plutôt qu'une création de nouveaux emplois et/ou une diminution des effectifs.

Graphique 37 : Impact des évolutions technologiques pour les services de l'eau



Note de lecture : 22% des entreprises répondantes estiment que la généralisation de la télérelève dans l'activité de la branche entraîne une diminution des effectifs salariés.

33% des répondants estiment que les évolutions technologiques en lien avec la **gestion de la donnée** engendrent une création de nouveaux emplois.

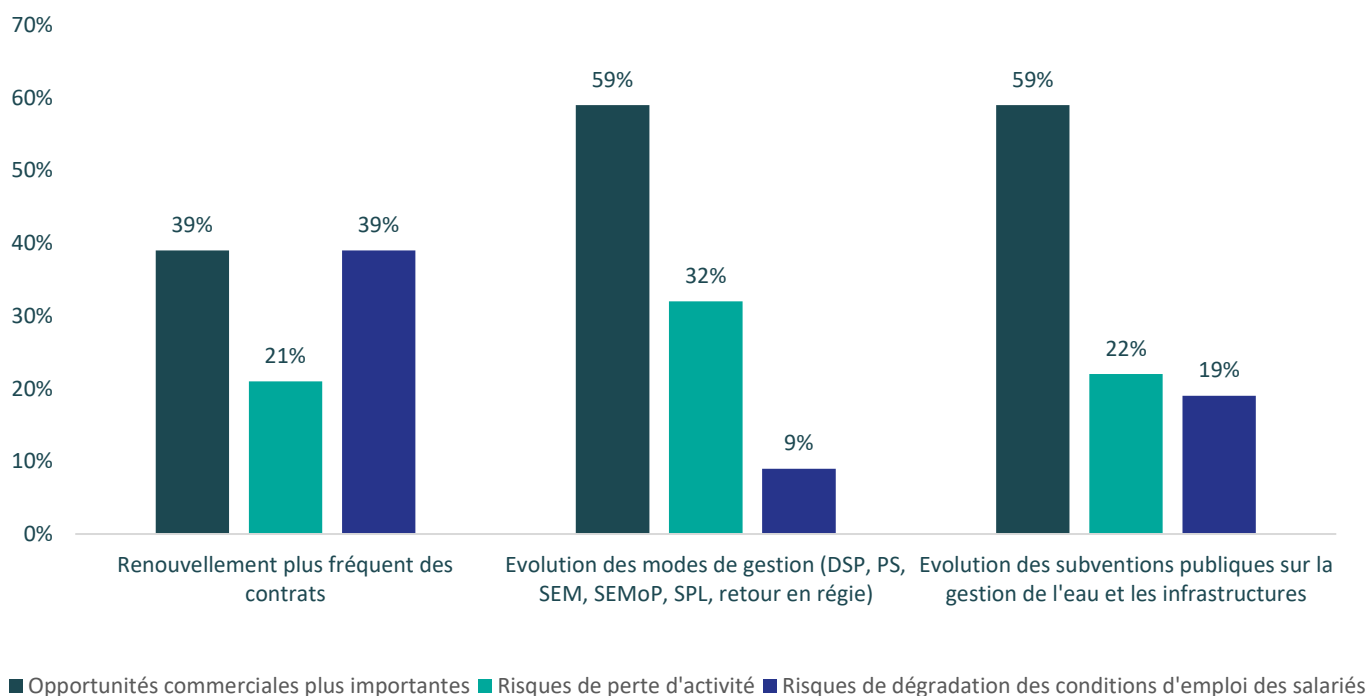
25% des répondants estiment que les évolutions en lien avec le **développement de la supervision et la télégestion des équipements** engendrent une création de nouveaux emplois.

La **généralisation de la télérelève** est la principale évolution technologique susceptible de générer une **diminution des effectifs** (22% des répondants).

Impacts des évolutions des modèles de contractualisation

6 répondants sur 10 (60%) estiment que l'évolution des modes de gestion et l'évolution des subventions publiques sur la gestion de l'eau et les infrastructures représentent des opportunités commerciales plus importantes.

Graphique 38 : Impact des évolutions des demandes des donneurs d'ordre



Par opposition, **environ 3 répondants sur 10** estiment que les évolutions des demandes des donneurs d'ordre engendrent des risques de perte d'activité.

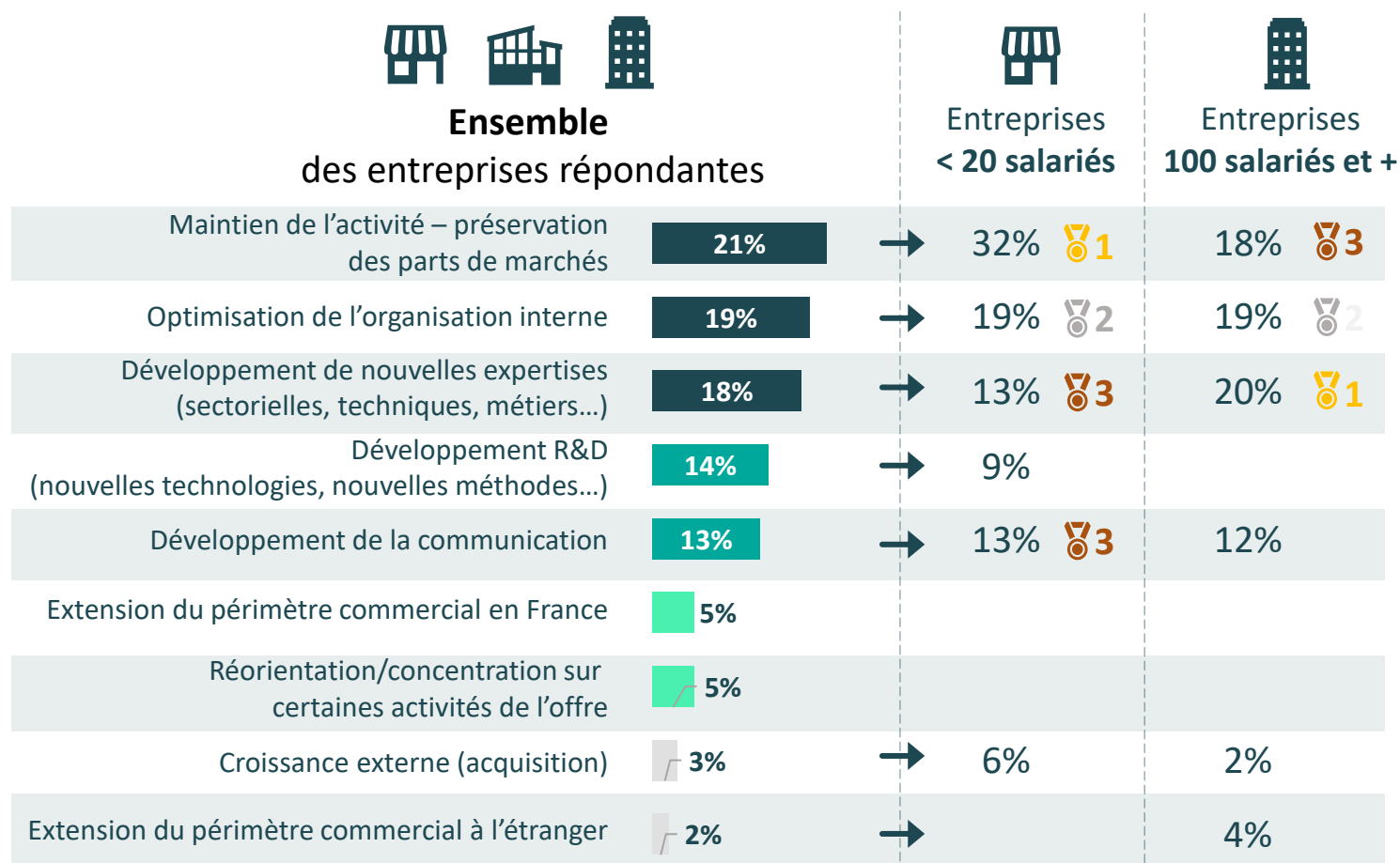
Le constat est plus mitigé sur l'impact des renouvellements plus fréquents des contrats : 38% des répondants estiment qu'il représente des opportunités commerciales plus importantes (contre 60% pour les autres évolutions). Mais la même part estime que ce renouvellement représente des risques de dégradation des conditions d'emploi des salariés.

Un enjeu important pour les entreprises de la branche est de sensibiliser les donneurs d'ordre publics et leurs AMO aux conséquences de leur choix de gestion sur les ressources humaines (risque de perte d'expertise ou de perte de sens pour les collaborateurs, etc.).

Axes de développement des entreprises

Les entreprises priorisent 3 axes pour les 3 années à venir : le maintien de l'activité (préservation de leurs parts de marché), l'optimisation de l'organisation interne, le développement de nouvelles expertises

Graphique 39 : Principaux axes de développement des entreprises pour les 3 années à venir



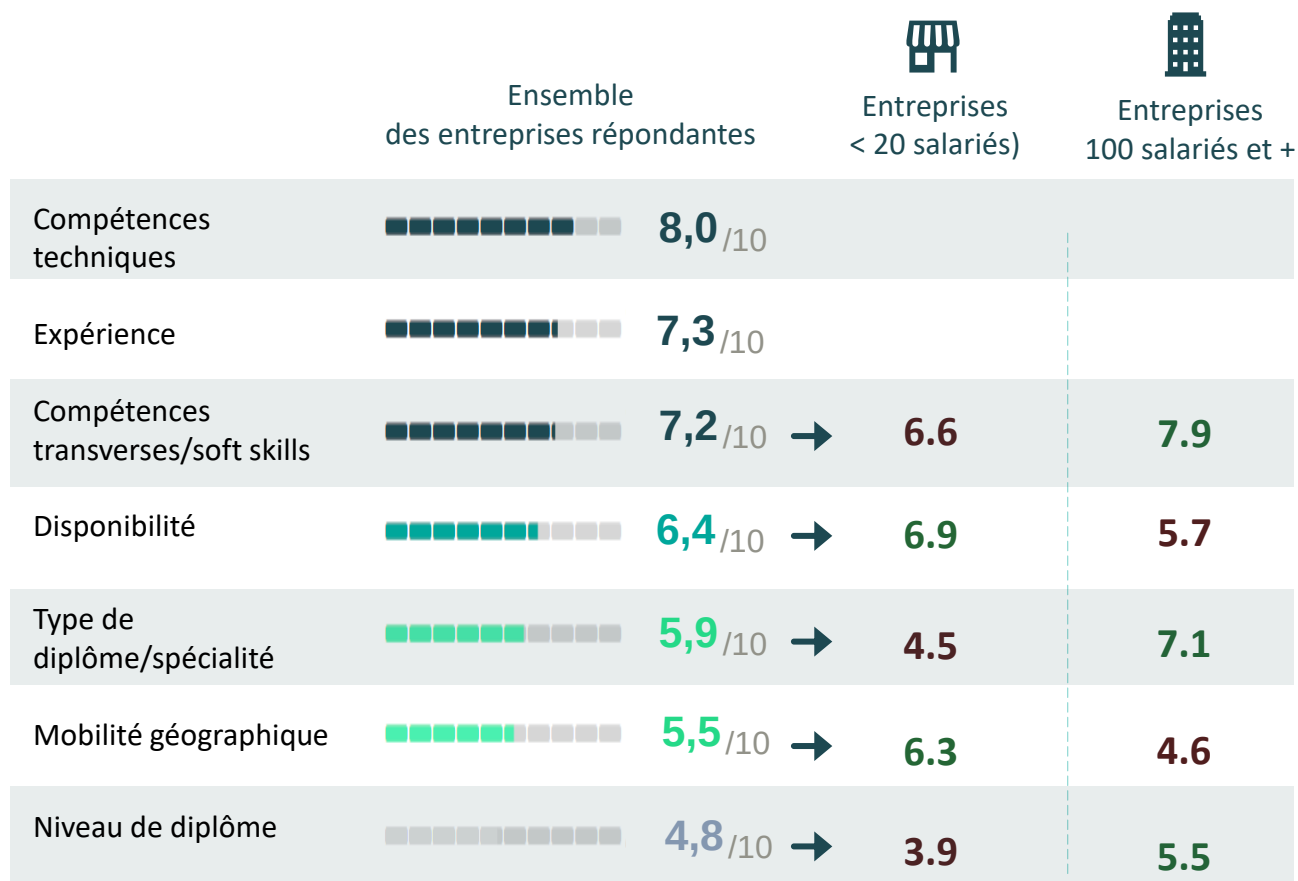
Note de lecture : 19% des entreprises répondantes prévoient d'optimiser l'organisation interne dans les 3 années à venir.

Les **entreprises de moins de 20 salariés** ont sensiblement les mêmes priorités que l'ensemble, à la différence qu'elles accordent une **moindre importance au développement de nouvelles expertises**, contrairement aux entreprises de grande taille (≥ 100 sal.) pour lesquelles il s'agit du **premier axe de développement**.

Critères de recrutement des entreprises

Les **compétences techniques** détenues par les candidats constituent le premier critère de recrutement ; les grandes entreprises accordent également une place importante aux compétences transverses / soft skills.

Graphique 40 : Principaux critères de recrutement (Note de 1 à 10)



De manière générale, les principaux critères de recrutement sont les **compétences techniques**, l'**expérience** et les **compétences transverses/soft skills** des candidats.

Les entreprises de moins de 20 salariés accordent relativement moins d'importance aux **soft skills** (6.6/10 contre 7.2 en moyenne), le **type de diplôme/spécialité** et davantage à la **disponibilité** et la **mobilité géographique**.

Le constat est inversé pour les entreprises de 100 salariés et plus, avec une importance plus forte accordée aux **soft skills** (7.9 contre 7.2), le **type de diplôme/spécialité** (7.1 contre 5.9) et le **niveau de diplôme** (5.5 contre 3.9).