



SYNTHESE

Regard prospectif sur la branche des services de l'eau et de l'assainissement à 5 ans

IDCC 2147 – Services d'eau et d'assainissement

AKTO



Avril

2024

OBSERVATOIRE
AKTO

La branche de l'eau en quelques mots

La branche des services d'eau et d'assainissement compte en son 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.

- La branche compte **510 entreprises et 1230 établissements**, en progression respective de 7,2% et de 1,5% par an depuis 2016. Elle est largement structurée autour de trois grands groupes, Saur, Suez et Véolia, qui concentrent **56% des 37.000 ETP**.
- **Depuis 2018, le chiffre d'affaires des entreprises de la branche a progressé de 3,3% par an, et pourrait afficher la même croissance d'ici à 2030**, portée par le développement des marchés de traitement des eaux usées et de nouvelles activités comme le recyclage des déchets d'épuration et leur valorisation au sein des unités de méthanisation.
- La branche présente néanmoins une **pyramide des âges déséquilibrée au regard de la tendance nationale, avec 18% des salariés âgés de 55 ans ou plus**. En parallèle elle fait face à **d'importantes difficultés de recrutements**, dues à un volume insuffisant de candidatures (63%), un manque d'attractivité des métiers (49%) et un manque d'orientation des jeunes en formation initiale vers les métiers de la branche (45%).
- En ce qui concerne la formation, les principaux freins identifiés par les entreprises sont le manque de disponibilité des salariés (53%), l'éloignement des centres de formation (53%) et les coûts de formation trop élevés (36%)

Ce qu'il faut retenir de l'étude prospective

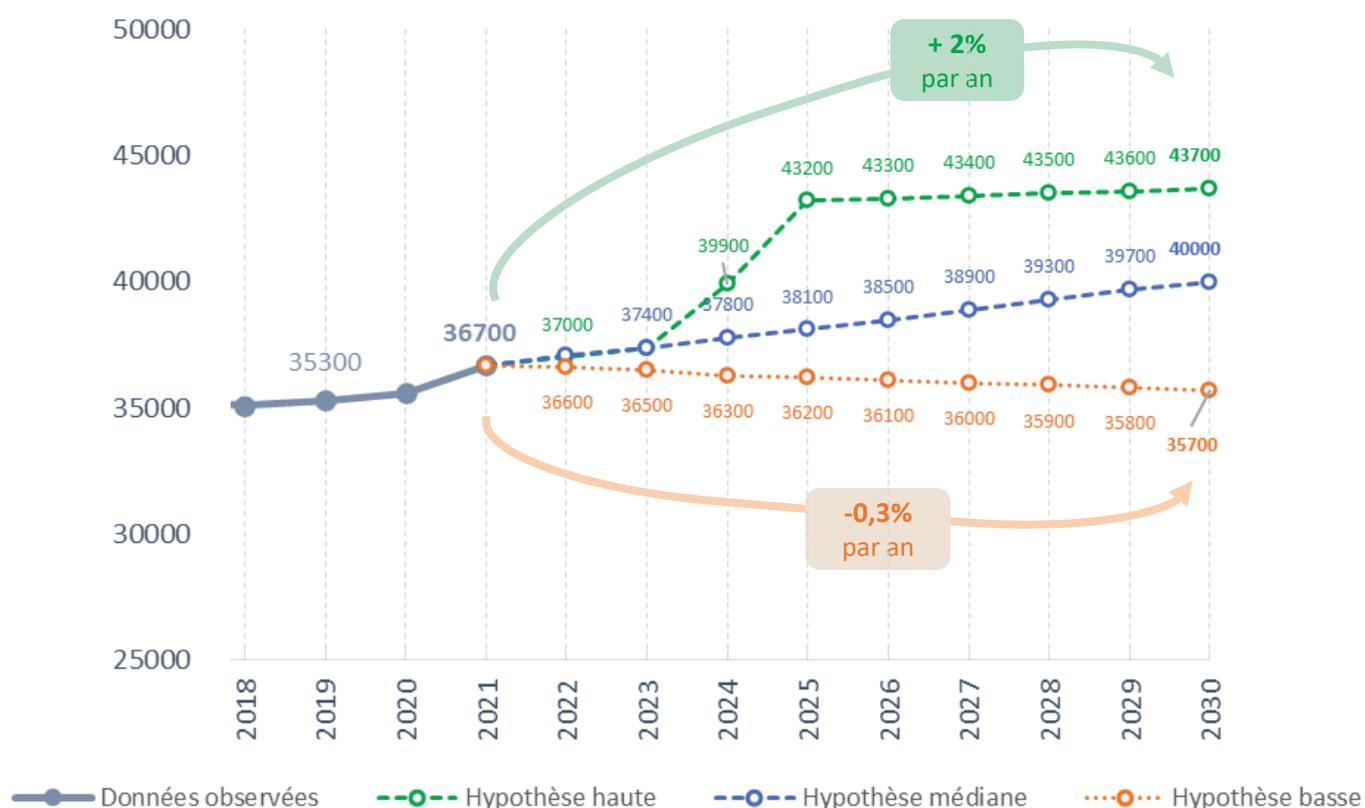
- La branche des services d'eau et d'assainissement est mue par un cap écologique fixée par le législateur, auquel elle apporte des réponses technologiques. Quand la première est génératrice d'opportunités économiques, la seconde rabat les cartes de l'emploi en rendant certaines activités et compétences moins pérennes.
- La branche affiche une bonne santé économique, mais reste confrontée à d'importantes difficultés de recrutements, s'expliquant par le manque d'attractivité des métiers et par la faible densité de l'offre de formation sur le territoire. Des tensions qui vont s'accroître à l'avenir sous l'effet du vieillissement important des salariés de la branche.
- La branche a des besoins en formations très importants, entre réponses à une réglementation mouvante et complexe et émergence de nouveaux secteurs d'activités (recyclage, méthanisation). Il en découle une importante mutation de sa matrice des métiers, évoluant fortement dans les prochaines années sous l'effet de ces facteurs.

Trois trajectoires pour repenser les effectifs dans l'eau et l'assainissement d'ici 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 par la suite, 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.

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

Mais aussi, des mutations réglementaires contraignantes qui façonnent de nouvelles opportunités de marché et demandent une adaptation rapide des métiers.

Depuis 2014, la branche est confrontée à six nouvelles réglementations, l'obligeant à accroître son effort en formation et sa mise en conformité, ce qui lui offre des leviers de croissance



La loi NOTRe (2020)

En réformant la commande publique, et en réorganisant les modèles de contractualisation avec le public, elle recompose les marchés économiques, élargie les périmètres d'action et augmente la capacité de déploiement d'outils technologiques. Elle représente ainsi une opportunité de développement pour les métiers de la donnée, ceux liés aux études, à la recherche et à l'analyse.



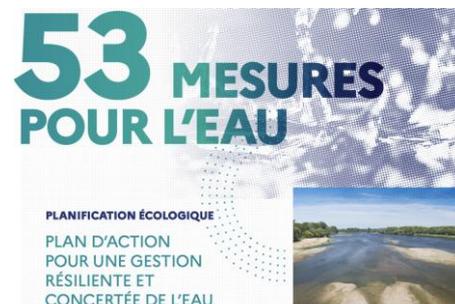
La loi MAPTAM (2018)

En conférant aux EPCI et aux communes la gestion exclusive de la prévention des inondations et de l'entretien des milieux aquatiques, elle a offert une diversification des prestations proposées par les entreprises et permis un important déploiement d'outils technologiques et d'aides à la décision. Une instauration qui vient dynamiser les métiers liés à la donnée, aux études, à la recherche et aux projets techniques.

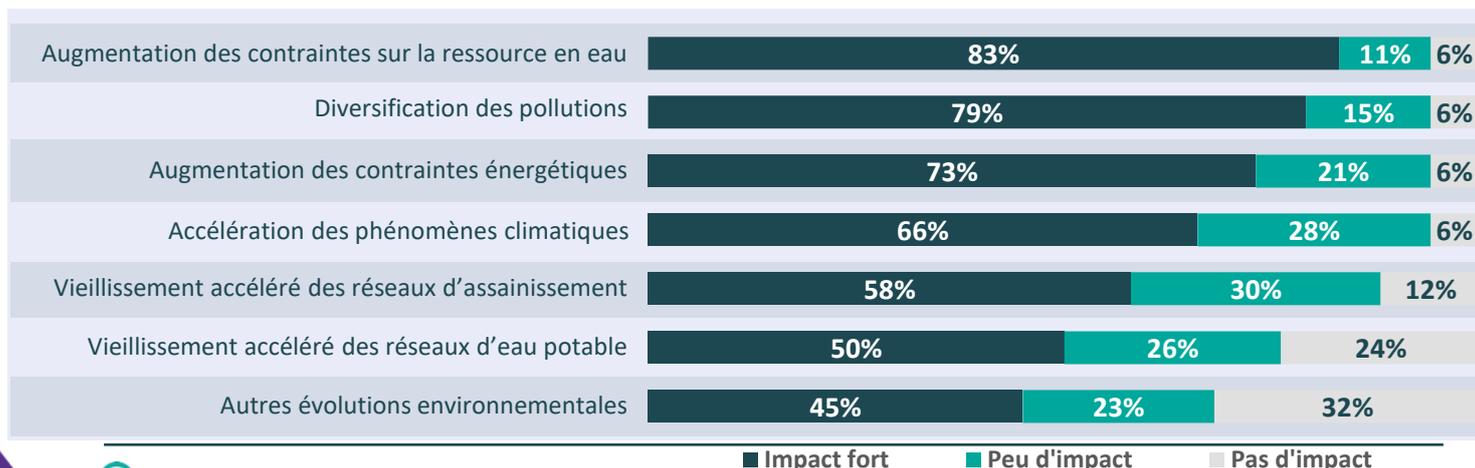


Le plan Eau 2030 (2023)

En visant une réduction de 10% des prélèvements d'eau d'ici à 2030, en améliorant la gouvernance de la gestion de l'eau et en développant 1000 projets de réutilisation d'eau d'ici 2027, il représente un accélérateur pour la R&D des entreprises, un renfort pour les financements de projets de renouvellement des infrastructures et une opportunité de développer de nouveaux outils d'anticipation de stress hydriques. Il dynamise ainsi les métiers liés à la distribution, à la recherche, à la maintenance, aux études et aux données.



Les entreprises interrogées dans le cadre de notre enquête voient dans ces mutations un impact important sur les besoins en compétences des salariés d'ici à 2030, avec en détail :



Quand l'innovation technologique, dans le même temps, reconfigure la structure de ces emplois

La branche des services d'eau et d'assainissement est soumise à une double innovation. De ses procédés, avec l'émergence de technologies liées à la gestion intelligente de l'eau et à la télérelève. De ses activités, avec l'émergence de nouvelles missions, liées à la méthanisation et au recyclage.



La télérelève

Le développement des capteurs intelligents, de la métrologie et du télécontrôle seront favorables aux activités de R&D et de pilotage de l'activité en temps réel. Néanmoins, les relèves s'effectuant à distance, les besoins en mesures physiques et en activités associées vont diminuer, rendant ainsi sensibles des métiers comme ceux d'agents de relève.



L'IA

Le déploiement de l'IA va renforcer les opportunités citées précédemment, en aidant à la maintenance prédictive, à la détection des fuites, à l'optimisation de la pression, à la surveillance en temps et à la prédiction des contaminations. Des usages profitant aux métiers de la donnée, du contrôle et des études et venant profondément modifier ceux des agents et techniciens de réseau.

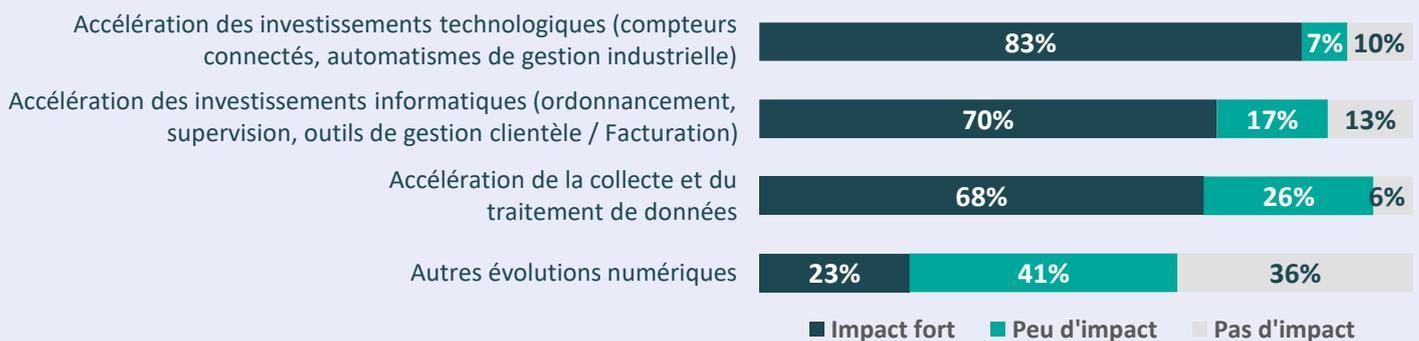


Les nouvelles activités

L'efficacité environnementale drague avec elle toute une myriade d'enjeux en innovations, constituant un levier économique important pour la branche. La valorisation des nutriments (Azote, Phosphore), la valorisation des eaux traitées et des boues d'épuration, ou encore le développement de matériaux seront favorables au déploiement de compétences techniques de plus en plus pointues.



Les entreprises interrogées dans le cadre de notre enquête voient dans ces mutations technologique un impact important sur les besoins en compétences des salariés d'ici à 2030, avec en détail :



Nécessitant une meilleure visibilité des métiers et ses évolutions et réclamant une offre de formation et des besoins en recrutements notamment pour les agents et les techniciens

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*	
➔ 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	
⚠ 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	

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.

Des défis pour préparer la branche à affronter les mutations des cinq prochaines années, en actions

Pour accompagner le développement de la branche face aux mutations présentées et sécuriser les parcours professionnels des salariés, nous proposons un plan d'actions répondant à ses quatre enjeux principaux

Enjeu #1 - Accompagner l'impact des mutations technologiques sur les métiers

- 1.1 Acculturer les entreprises à l'utilisation des nouvelles technologies.
- 1.2 Former les salariés à l'usage de l'IA, mais aussi aux modifications structurelles apportées dans la gestion et le pilotage de l'entreprise.
- 1.3 Former les salariés de la branche pour répondre aux évolutions des pratiques dans les domaines techniques nouveaux.
- 1.4 [Concerne uniquement le métier de technicien de méthanisation] Envisager une formation spécifique pour acquérir les compétences nécessaires au métier pour permettre aux salariés en place ou sortants de formation d'y accéder.

Enjeu #2 - Augmenter l'attractivité de la branche et de ses métiers

- 2.1 Mener des actions de promotion de la branche et de ses métiers pour fidéliser et attirer des candidats, en misant sur les valeurs environnementales et technologiques des métiers, ainsi que sur l'ouverture aux femmes.
- 2.2 Accompagner les évolutions des salariés vers des postes porteurs via le dispositif Pro-A.
- 2.3 Poursuivre les réflexions sur le devenir des certifications inter-branches.
- 2.4 Développer une offre de micro-certification pour s'approprier les spécificités réglementaires.
- 2.5 Renforcer pour les DROM-COM les partenaires locaux pour la formation des salariés en local.

Enjeu #3 – Développer l'offre de formation initiale et renforcer le déploiement de l'offre de formation certifiante

- 3.1 Initier des démarches d'intégration des commissions professionnelles consultatives (CPC)
- 3.2 Accroître le nombre de candidats et mieux qualifier les entrants dans les métiers d'agents.
- 3.3 Maintenir le nombre de candidats et mieux qualifier les entrants pour les métiers de techniciens.
- 3.4 Inciter à augmenter le recours aux certifications de branche existantes notamment le CQPI OMI.

Enjeu #4 – Initier des actions de formation pour répondre aux nouveaux enjeux réglementaires

- 4.1 Développer des modules de formation plus techniques pour les équipes en place, répondant aux exigences réglementaires et à celles des donneurs d'ordre (compétences les plus recherchées par les entreprises : qualité de l'eau, sécurité au travail, gestion des boues d'épuration, réutilisation des eaux usées, méthanisation, gestion de la donnée et télégestion des équipements)
- 4.2 Homogénéiser l'accès à la formation, notamment pour les TPE et PME.

Temporalité des actions

Court terme



1.1

2.1

3.1

3.4

Moyen terme



1.2

2.3

4.1

1.3

4.2

Long terme



1.4

2.2

3.2

2.4

3.3

2.5