

# Les métiers de l'eau publique

## Comment faire face aux besoins de recrutement ?

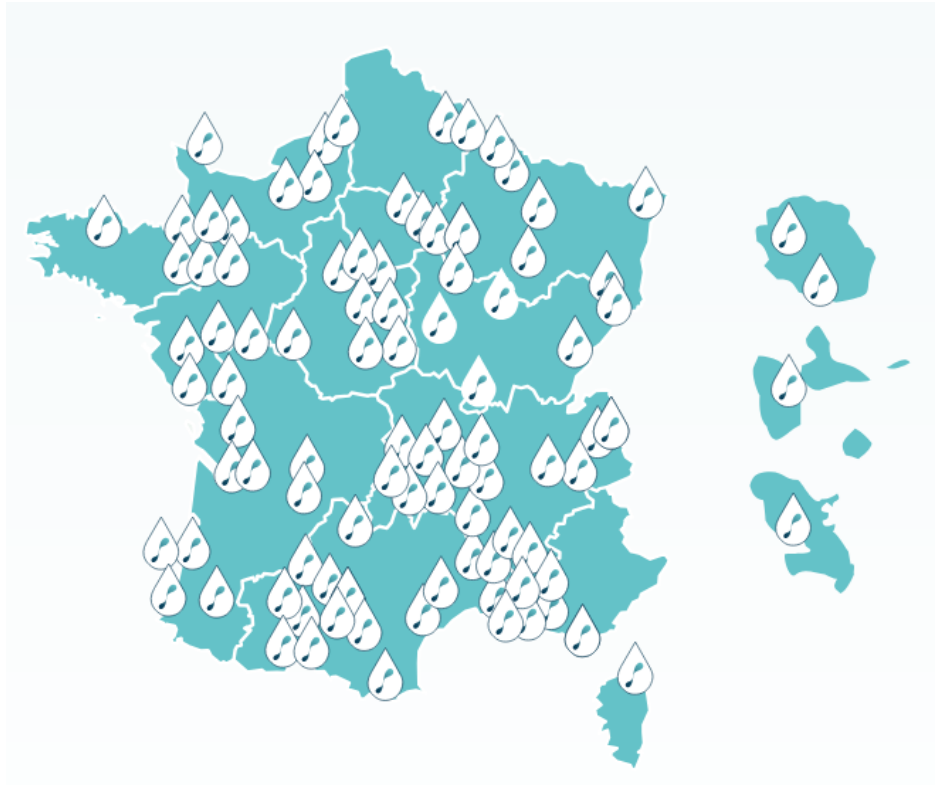
*22 janvier 2025*

Réseau qui réunit **des opérateurs publics (régies et SPL) et des collectivités organisatrices de services d'eau et d'assainissement en gestion publique.**

La mise en relation et les échanges directs entre acteurs publics de l'eau.



Le porte-parole pour une gestion publique et pérenne de l'eau



**139**  
adhérents

**17**  
millions  
d'habitants  
desservis en eau  
potable

**12**  
millions  
d'habitants ayant  
accès à un service  
d'assainissement

**12000**  
emplois

<https://www.france-eaupublique.fr/>

# Pourquoi parler des métiers de l'eau ?

- **Tension sur certains métiers**

*Métiers « fonction support » « ingénieurs », « techniciens »...*



- **Manque de visibilité et de lisibilité**

*Avec une diversité de métiers et compétences recherchées*



**Besoin de structuration  
des métiers de l'eau**



- **Concurrence accrue**

*Métiers « ingénieurs »*



# Participation à l'étude de la filière française de l'eau en 2021

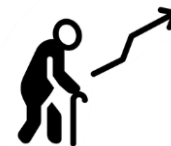
## Effectifs et diversification

- 124.000 ETP en 2020, incluant les canalisateurs
- Forte diversification des métiers : +100



## Besoins en recrutement (2020-2025)

- 13.000 ETP :
  - 7.000 ETP → pyramide des âges
  - 6.000 ETP → nouveaux besoins/métiers



## Concentration des besoins et concurrence :

- 8 métiers concentrent 55% des recrutements
- Forte concurrence entre les acteurs du secteur
- Augmentation de la demande en ingénierie interne de l'eau au sein des collectivités



## Formation et orientation des jeunes diplômés de l'eau :

- Près de 2.900 diplômés/an dans les formations initiales
- 78% des élèves poursuivent leurs études (contre 58% en moyenne nationale).
- 1.200 diplômés spécialisés "Eau" poursuivent dans une autre filière ou trouvent un emploi hors secteur.







## Au sein de FEP : Communauté de métiers Ressources humaines

- ♪ Formations internes et externes
- ♪ Rémunérations
- ♪ Développement des relations avec les organismes de formation initiale
- ♪ Travail autour des valeurs et identifiants de la gestion publique
- ♪ Développement d'un argumentaire de recrutement
- ♪ Valorisation des collaborateurs



# Convention de partenariat avec l'ENGEES

Signée le 4 juin 2024, elle permet d'engager une palette d'actions :

- Valoriser les métiers de la gestion publique de l'eau et leur sens auprès des étudiants de l'ENGEES
- Collaborer sur des projets de recherche et de développement de l'innovation
- Proposer des offres d'emploi, d'apprentissages et de stages
- Encourager la participation des membres de FEP à des projets tutorés, interventions pédagogiques et jurys au sein de l'ENGEES.



# Enquête attractivité des métiers de l'eau publique

- Initiée en octobre 2024, elle est la première enquête au niveau national visant à dresser un état des lieux des métiers de l'eau publique et les actions de recrutement des opérateurs publics

## Cible des actions



- Établissements d'enseignement secondaires
- Réseaux professionnels, numériques ou physiques (salons professionnels)
- Jeunes élèves et lycées

## Typologie d'actions



- Amélioration de l'attractivité de la structure
- Développement des canaux de recrutement
- Optimisation des processus de recrutement

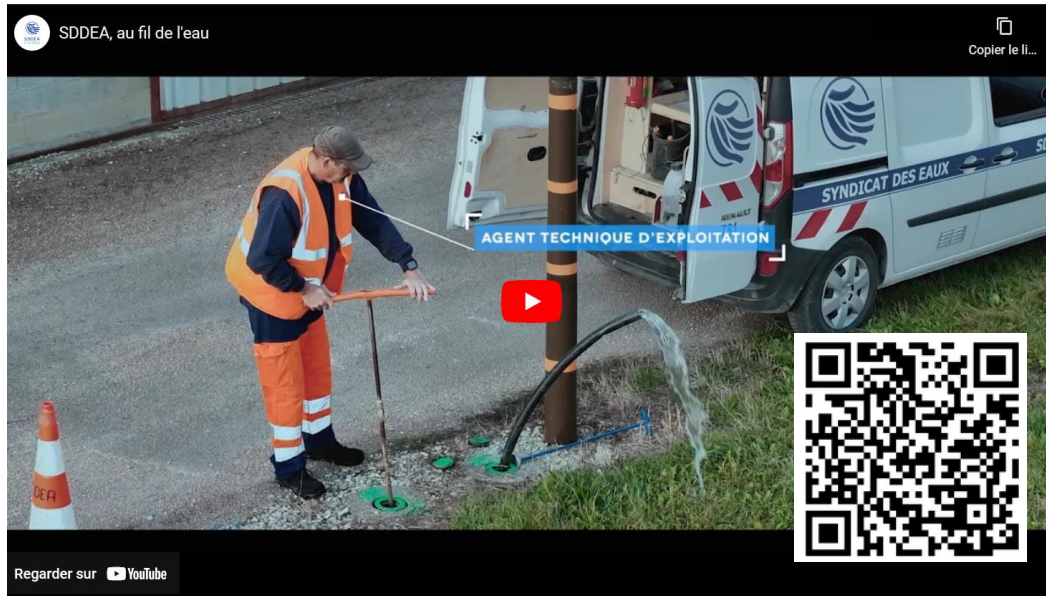


# Amélioration de l'attractivité



Grand public

Établissements d'enseignement





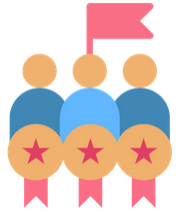
## Amélioration de l'attractivité



### ♪ Conditions de travail

- ♪ Équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- ♪ Rotation des tâches pour réduire fatigue
- ♪ Rôles plus diversifiés
- ♪ Programmes de formation interne

### ♪ Marque employeur



- ♪ Quête de sens
- ♪ Valeurs humaines
- ♪ Ancrage territorial
- ♪ Taille humaine structures



Construction d'un récit commun

# Canaux de recrutement

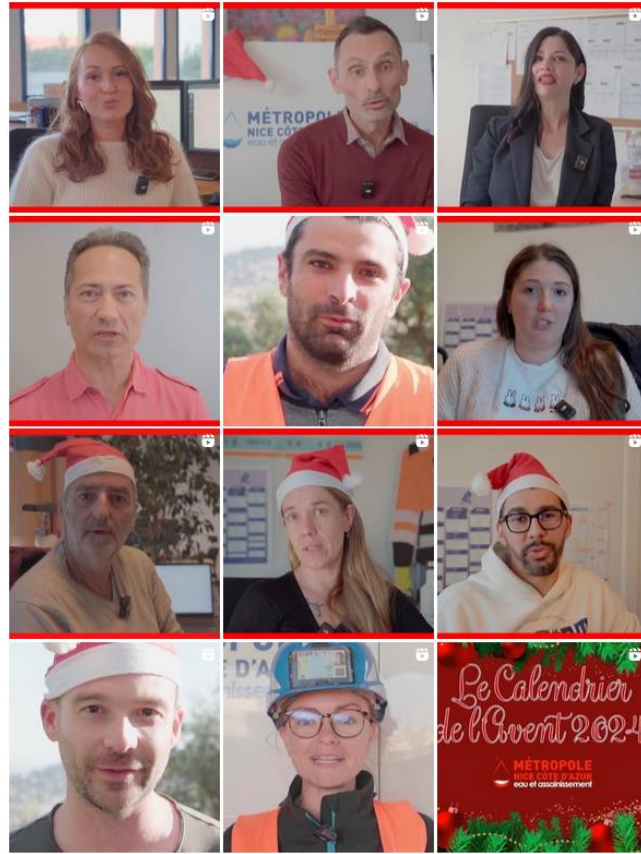
Partenariats

Salons





## Réseaux sociaux



Syndicat des Eaux et de l'Assainissement Alsace-Moselle  
6659 abonnés  
6 j •

Les mardis découverte du SDEA !

Chaque mardi, le SDEA met en avant ses agents et ses métiers. Découvrez-les à travers leur portrait et rejoignez-nous :

<https://vu.fr/qBEJs>



### Les mardis découverte du SDEA

Rencontre avec **OTHMAN KADIRI**  
Product Owner



#### ➤ Depuis quand travailles-tu au SDEA et quel poste occupes-tu ?

Je suis arrivé au SDEA en septembre 2019 en tant que chargé de projets. En 2022, à la suite de la transformation agile de la Direction des Systèmes d'Information (DSI), mon rôle a évolué pour devenir Product Owner (PO). Ce poste est principalement axé sur la maintenance des applications internes et la gestion de la donnée. Dans ce cadre, je fais le lien entre les besoins métiers et les capacités techniques de la DSI, en veillant à ce que les solutions proposées répondent aux attentes tout en étant alignées avec nos priorités stratégiques et nos capacités technologiques.

#### ➤ Quels sont les points forts et les valeurs ajoutées de ton métier ?

Les points forts de mon métier résident dans la capacité à travailler à l'interface entre les métiers et la DSI, ce qui me permet de véritablement comprendre les besoins des utilisateurs tout en mettant en place des solutions techniques adaptées. Le rôle de Product Owner est particulièrement stimulant, car il me permet de jongler avec des priorités variées, avec un impact direct sur l'efficacité des équipes et la qualité de service.

L'un des aspects les plus valorisants de mon métier est de voir concrètement les résultats des projets et leur contribution à la transformation digitale de l'organisation.

Il y a également une grande satisfaction à pouvoir aligner les solutions proposées avec les stratégies à long terme du système d'information et contribuer à une gestion agile et évolutive des projets.

#### ➤ Comment le SDEA t'a-t-il accompagné dans ton évolution ?

Le SDEA m'a offert la possibilité de travailler sur des projets stratégiques, tels que la gestion de la data, les interfaces avec SAP ainsi que la maintenance corrective et évolutive des applications métiers. Il m'a également permis d'évoluer dans un environnement où je peux proposer des solutions innovantes, adaptées aux besoins des métiers.

J'apprécie la confiance qui m'est accordée pour gérer ces projets, ainsi que l'accompagnement pour renforcer mes compétences techniques et organisationnelles.

#### ➤ Quelles sont d'après toi les valeurs qui illustrent le plus le SDEA ?

Je dirais que les valeurs de responsabilité, d'excellence, et de solidarité représentent bien le SDEA. Ces principes se traduisent dans la manière dont nous collaborons pour concevoir et mettre en place des solutions qui ont un réel impact sur nos utilisateurs et notre service public.





## Processus de recrutement

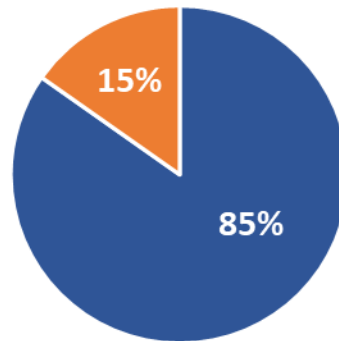
- Implication des équipes dans le recrutement
- Cabinets de recrutement ou intérim: Utilisation de cabinets de recrutement spécialisés pour certains postes.



# La féminisation des métiers : une piste d'action ?

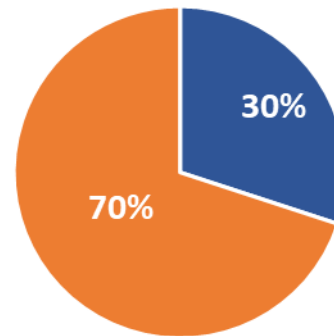
- Résultats détaillés concernant le taux de féminisation global et par famille de métiers

Taux de féminisation secteur technique



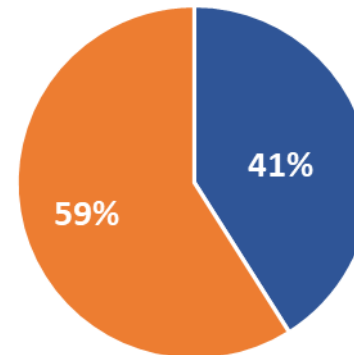
■ % des ETP homme ■ % des ETP femme

Taux de féminisation  
relation usager/commercial



■ % des ETP homme ■ % des ETP femme

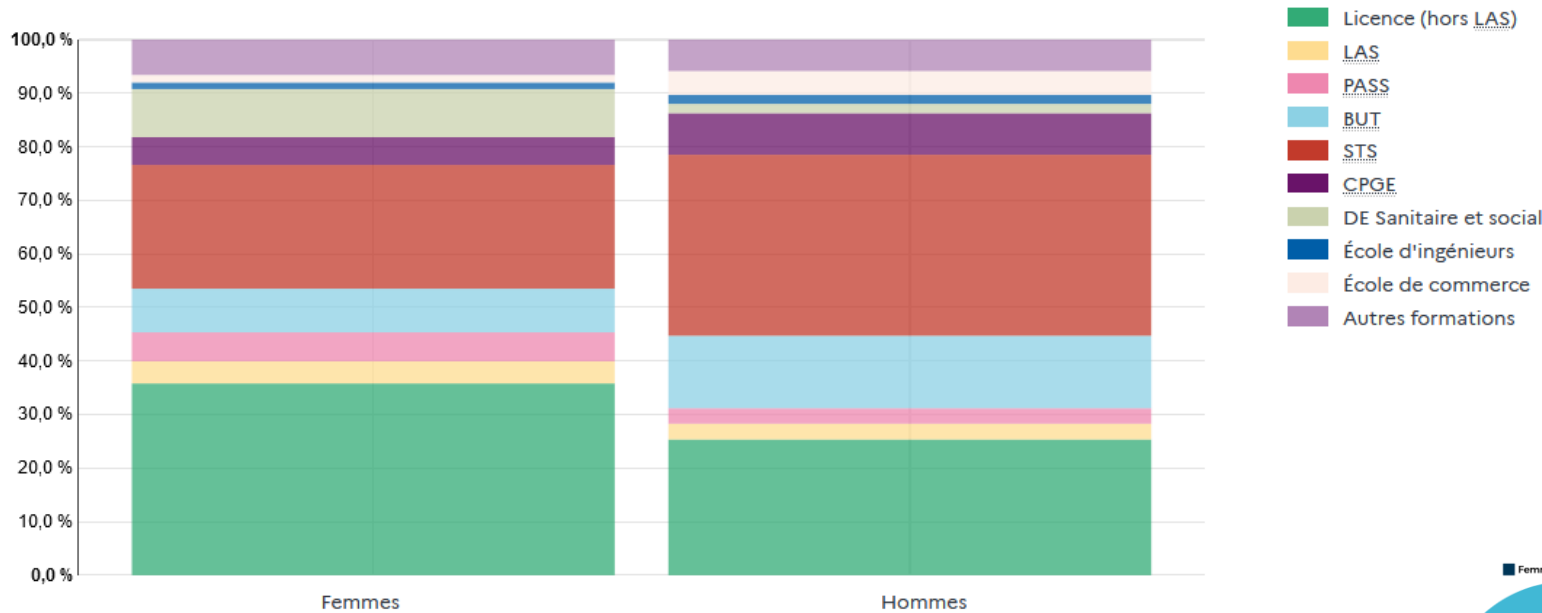
Taux de féminisation  
Direction



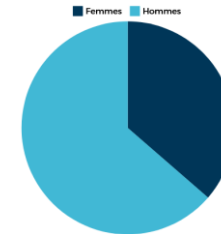
■ % des ETP homme ■ % des ETP femme

# La féminisation se prépare dès la scolarité...

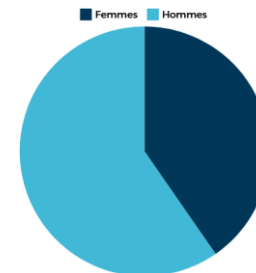
**13.01** | Répartition des premiers vœux formulés dans Parcoursup en avril 2023 (en %) <sup>1</sup>



**Bachelor Universitaire de Technologie (BUT)**  
Femmes : 8% Hommes : 14%



**Section de Techniciens Supérieurs (STS)**  
Femmes : 23% Hommes : 34%












<sup>1</sup> Ensemble des candidats effectifs de terminale en France (y c. CNED et outre-mer) hors vœux en apprentissage (calendrier plus tardif).



## Mercredi 22 janvier 2025

**Prochaines  
opportunités  
d'échange !**

Heure	Évènement
9h-9h30	<b>Petit déjeuner de l'eau</b> <i>Stand FNCCR</i> 
10h-10h30	<b>Allocution d'ouverture</b> <i>Carré des Ass'eaux*</i> 
11h30-12h	<b>Pitch : PGSSE sur les zones de captage d'eau : anticiper 2027</b> <i>Carré des Ass'eaux*</i> 
12h-12h30	<b>Pitch : Les métiers de l'eau publique - Comment faire face aux besoins de recrutement ?</b> <i>Carré des Ass'eaux*</i> 
13h30-14h30	<b>Atelier : Réforme des redevances des agences de l'eau : quel impact financier pour les collectivités et les usagers ?</b> <i>Salle Baltique</i> 
14h30-15h	<b>4 partages opérationnels pour comprendre le rôle des ENC en France</b> <i>Carré des Ass'eaux*</i> 
15h-15h30	<b>Pitch : Financement public d'équipements privés</b> <i>Carré des Ass'eaux*</i> 
15h30-16h30	<b>Atelier : Anticipation des crises sécheresse : l'exemple des Eaux de Beaufort</b> <i>Salle Baltique</i> 
18h30	<b>Cocktail pour les 120 ans de l'Astee</b> <i>Carré des Ass'eaux*</i> 

\*Le carré des Ass'eaux est un espace stand-up partagé entre l'Astee et la FNCCR situé en face du stand de la FNCCR (stand n°8 Hall 7)

***Merci pour votre attention !***

