

# Cycle de l'eau

38e Congrès FNCCR - Septembre 2022 - RENNES

Atelier 16 - Mercredi 28 septembre 2022

## ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DE L'EAU : QUELLES STRATÉGIES POUR LES OPÉRATEURS PUBLICS ?

### INTERVENANTS



#### Muriel BESANÇON

Responsable des ressources humaines, Régie des eaux du Canal Belletrud, structure membre du Réseau France eau publique.

#### Joseph HERMAL

Directeur général, SDEA Alsace-Moselle, structure membre du réseau France eau publique.

#### Joseph PRONOST

Directeur de la formation et de l'ingénierie pédagogique, OIEau (membre de la Filière française de l'eau ayant coordonné l'étude EDEC).

**Dans le cadre du Congrès FNCCR 2022, le réseau France Eau Publique a organisé le 28 septembre 2022 un atelier sur l'attractivité des métiers : quels enjeux et outils pour les opérateurs publics ?**

*Méconnus et souvent peu visibles du grand public, les métiers de l'eau sont confrontés à des difficultés croissantes de recrutement. Métiers en tension, concurrence avec d'autres secteurs, digitalisation, évolution des organisations... Les opérateurs publics présentent également des atouts et des contraintes spécifiques. Quels outils et quelles stratégies d'attractivité pour les opérateurs publics de l'eau ?*

----- **Intervention de Joseph PRONOST** -----

**Les besoins en compétences, emploi et formation dans l'eau à horizon 2025 : restitution par l'OIEau de l'étude réalisée par la Filière française de l'eau**

La présentation des résultats clés de l'étude Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC) de la Filière Française de l'Eau à horizon 2025 a permis de dresser un état des lieux général sur les spécificités des emplois et défis de recrutement de la filière Eau.

L'étude souligne une **diversité élevée des besoins métiers et compétences** (issue notamment des effets de la Loi NOTRe et ses conséquences sur la professionnalisation des métiers, ainsi que de l'émergence de nouveaux enjeux qui induisent un élargissement des compétences). Sur la période 2020-2025, **13.000 ETP sont à recruter, parmi lesquels le renouvellement de plus de 7.000 postes**. Si les besoins diffèrent d'un service à un autre, entre spécialisation métiers et polyvalence, l'étude a identifié **8 métiers particulièrement en tension, qui représentent 55% des recrutements** dans la période 2020-2025.

Face aux tensions créées par le manque d'attractivité salariale, géographique ou la concurrence des profils au sein de la filière et avec d'autres secteurs (industries, énergies), l'étude recommande la mise en valeur des aspects positifs environnementaux, sociétaux, géographiques et territoriaux dans les stratégies de recrutement.

[Télécharger le support de présentation](#)

[En savoir plus sur l'étude et télécharger les documents](#)

----- **Intervention de Muriel BESANÇON** -----

**Recruter dans une « petite » régie en contrat de droit privé : exemple de la Régie des Eaux du Canal Belletrud (06)**

Les acteurs publics de l'eau sont confrontés à plusieurs freins en termes de recrutement : certains communs à tous les acteurs de la filière, qu'ils soient publics ou privés (notamment méconnaissance générale des métiers de l'eau et l'assainissement),

d'autres propres à la gestion publique (manque d'attractivité des salaires, image d'Epinal associée à la fonction publique et méconnaissance du statut d'EPIC), auxquels se rajoutent enfin des spécificités propres à une « petite » structure (manque de notoriété de la structure au-delà de son territoire, perspectives d'évolutions limitées).

Malgré ces obstacles, des atouts peuvent être utilisés pour attirer des nouvelles recrues. La **quête du sens** chez un nombre important de candidats peut trouver une résonance avec l'activité des acteurs publics, qui peuvent valoriser le rôle de l'eau et son image positive et indispensable à la vie, ainsi que la mission de service public aux usagers.

Pour ses recrutements, la Régie des Eaux du Canal Belletrud met en avant les valeurs humaines et l'ancrage territorial et patrimonial de la régie, forte son histoire. **Les freins sont inversés, la taille de la régie devient un atout** : le fait de travailler dans une petite structure à taille humaine permet de toucher à tout et de se former. Les conseils de Muriel Besançon : **encourager l'intelligence collective et impliquer l'équipe dans les recrutements, travailler sur la transmission d'un récit commun, favoriser le développement d'un sentiment d'adhésion et d'appartenance, développer l'emploi des jeunes et la sensibilisation des scolaires, travailler le bien-être au travail**, y compris pour les familles.

[Télécharger le support de présentation](#)

----- **Intervention de Joseph HERMAL** -----

**Recruter dans une « grande » structure en droit public : exemple du SDEA Alsace-Moselle (67)**

Le Syndicat des eaux et de l'assainissement d'Alsace-Moselle a construit sa stratégie 2021-2026 en s'appuyant sur une vision à échéance 2040. **La raison d'être et les plans d'action ont été construits en coparticipation avec les équipes, à travers plusieurs temps structurants associant toutes les parties prenantes** (AG, séminaires cadres, rencontres managériales, colloque parties prenantes). Un travail important de **redéfinition du rôle et de la posture du manager** a été effectué en relation avec son impact en termes d'attractivité et de fidélisa-

tion des salariés, avec un positionnement de **manager-coach** ».

En parallèle, de nombreuses initiatives ont été déployées : **politique inclusive** à tous les niveaux, attention constante à la **reconnaissance** et effort soutenu pour **intégrer les nouveaux collaborateurs, développement des compétences et évaluation continue des méthodes**, travail sur la notion de **salariés ambassadeurs**.

Joseph Hermal identifie de nombreux leviers pour agir et mobiliser : un attrait grandissant pour les métiers de l'eau, en forte évolution et résonance avec les enjeux du moment, un **regain d'intérêt pour l'engagement et la performance au service du bien commun**, un alignement entre valeurs individuelles et projets collectifs et des **pratiques RH innovantes** en phase avec les **attentes de nouvelles générations** à mieux partager et faire connaître.

[Télécharger le support de présentation](#)

**France Eau Publique (FEP)** est un réseau qui réunit, au sein de la **FNCCR**, des opérateurs publics (régies et SPL) et des collectivités organisatrices de services d'eau et d'assainissement en gestion publique. Il vise à favoriser la mise en relation et les échanges directs entre acteurs publics de l'eau et à promouvoir la gestion publique.

Le réseau est structuré autour de trois types d'activités :

- des échanges et partage de bonnes pratiques entre opérateurs publics,
- des mutualisation et mises en réseau
- une représentation et valorisation de la gestion publique de l'eau dans le panorama institutionnel

En 2023, le réseau regroupe plus d'une centaine de membres, desservant plus de 17,5 millions d'habitants en eau potable et plus de 12 millions d'habitants en assainissement collectif.



**38<sup>e</sup> Congrès FNCCR**

DU 27 AU 29 SEPTEMBRE 2022  
RENNES - BRETAGNE