



Les **pratiques emploi** et **compétences**
 dans le domaine de l'assainissement
 de l'eau

I- Contexte de la démarche

1. Note méthodologique
2. Quels étaient les objectifs de l'atelier ?
3. Pourquoi cibler le domaine de l'assainissement de l'eau ?
4. En quoi consistent les activités de l'assainissement de l'eau ?
5. Quels sont les métiers de l'assainissement de l'eau ?

II- Principaux résultats

1. Acteurs interrogés
2. Développement d'activités prévu : quels métiers ? Quels besoins en compétences, en qualifications ? Quels sont les métiers en tension ?
3. Quelles places occupent les femmes dans l'emploi ? Quels niveaux de qualifications sont recherchés ?
4. Pourquoi y a-t-il peu de femmes ? Quels sont les freins ?
5. Comment faciliter l'accès des femmes à ces métiers ? Quelles opportunités ? Quels leviers ?

III- Annexes

1. Contacts et politiques publiques
2. Formations spécifiques citées – liste non exhaustive
3. Lexique des sigles utilisés
4. Réglementations citées

I- CONTEXTE DE LA DÉMARCHE

1- Note méthodologique

Cette synthèse est une mise à plat de l'éventail des connaissances, expériences, représentations et propositions rapportées par les acteurs présents lors d'un atelier de travail qui s'est tenu le 19 mars 2013. Elle n'a pas pour ambition de lister les points de vue de tous les acteurs confrontés à cette problématique, même si les animateurs ont veillé à la complémentarité des types d'acteurs invités. Les items apparaissant dans cette synthèse correspondent à tous les points de vue faisant consensus. Pour mémoire, cette synthèse est une étape permettant, à travers les opportunités et leviers notifiés, de mettre en œuvre dans la phase 3 du projet des actions adaptées aux besoins exprimés et coordonnées avec l'existant.

2- Quels étaient les objectifs de l'atelier ?

- mieux connaître les activités du secteur de l'assainissement de l'eau
- échanger sur les emplois et les postes tenus par les femmes aujourd'hui et ceux qu'elles pourraient tenir demain
- identifier les compétences dont les structures ont ou auront besoin en raison des évolutions liées à la prise en compte des contraintes environnementales
- recueillir des témoignages, des pratiques concernant l'accès des femmes aux emplois et métiers de ce secteur et leur sensibilisation

3- Pourquoi cibler le domaine de l'assainissement de l'eau ?

Parmi les domaines d'activité liées à l'économie verte, celui de l'assainissement de l'eau a été identifié comme un secteur à enjeux au regard des opportunités d'emplois pour les femmes.

Pour mémoire, au regard des critères retenus pour cette identification (Cf. Synthèse phase 1- grille d'aide à la décision), les éléments ayant guidé le choix sont :

- une très faible mixité des emplois (2%)
- une légère surreprésentation en PACA des effectifs des métiers du de l'assainissement de l'eau et traitement des déchets, au regard de la moyenne française
- l'existence d'une filière de qualification (CAP agent de la qualité de l'eau, Bac pro industrie des procédés, BTS métiers de l'eau, BTS Gemeau [gestion et maîtrise de l'eau], école d'ingénieur spécialisation eau et environnement, etc.)
- un certain nombre de métiers du secteur sont considérés en tension (niveaux V, IV et III), en raison de difficultés de recrutement

4- En quoi consistent les activités de l'assainissement de l'eau ?

Le périmètre du domaine de l'assainissement de l'eau (*défini par la nomenclature utilisée par l'observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte*) concerne la collecte et le traitement des eaux usées et le contrôle de la qualité de l'eau.

5- Quels sont les métiers du domaine de l'assainissement de l'eau ?

Les métiers ciblés par le périmètre de l'étude sont les suivants,

> les **ouvriers qualifiés et non qualifiés de l'assainissement et du traitement des déchets** (code PCS 628e et 684 b)

Ce sont les ouvriers qualifiés ou non qualifiés du secteur public ou du secteur privé chargés du nettoyage de la voie publique, de l'enlèvement et du traitement des ordures, ou de l'assainissement des eaux usées.

Par exemple : pour l'assainissement, agent de station d'épuration, agent d'entretien environnement, fontainier, égoutier, surveillant en dépollution, agent d'entretien de rivière, etc.

En complément, les professionnels rencontrés, témoignent d'une organisation des activités et traduisent ces métiers de la manière suivante,

> Les métiers de la **collecte et du traitement de l'eau** : agent de station d'épuration, canalisateur, égoutier, ingénieur et technicien SATESE [service d'assistance technique à l'exploitation des stations d'épuration], responsable de réseau d'assainissement, responsable de service assainissement, responsable de station d'épuration, technicien de contrôle de réseau d'assainissement

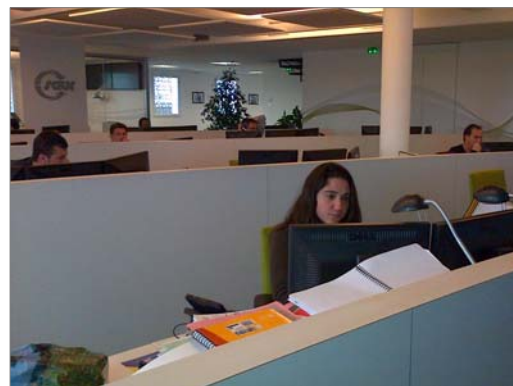
> Les métiers de la **production et distribution d'eau potable** : agent d'exploitation de production d'eau potable ou de réseau, technicien en traitement d'eau potable, chef de station (agent de maîtrise supérieur ou cadre), chef d'usine (cadre)

> Les métiers du **contrôle de la qualité de l'eau** [surveillance des eaux de baignade] : agent de la qualité de l'eau, biologiste, chimiste, agent/technicien de laboratoire

> Les métiers de l'**entretien et intervention réseaux** : agent d'exploitation, responsable d'exploitation, hydrocureur

> Les métiers de **bureau d'études** : chargé d'affaires [études sur les travaux à faire, suivi des travaux], avec des niveaux d'études de technicien à cadre

> Les métiers de la **relation clientèle** : conseiller clientèle



Crédit photos : ARPE /SAUR/SEM

II- PRINCIPAUX RESULTATS

1- Acteurs participants à l'atelier

Note méthodologique

Pour composer le groupe nous nous sommes appuyés sur la richesse des réseaux professionnels de l'ARPE, l'IRFEDD et l'ORM. Ont été sollicités des types d'acteurs en capacité d'avoir un regard global sur la problématique de l'accès des femmes aux métiers "dits masculins" de leur domaine d'activité.

Type d'acteur	Représentant	Activité principale	Effectif présent lors de l'atelier
Employeur secteur privé	SEM (Groupe Eaux de Marseille)	Traitement et distribution d'eau potable Collecte et traitement des eaux usées 800 salariés répartis sur 5 agences Aix, Vitrolles, La Ciotat, Marseille – Agglomération Provence Eau – 20% de femmes ; essentiellement maîtrise et cadres.	1
Employeur secteur privé	SAUR	Gestion des services d'eau et d'assainissement Sud-est. 929 salariés. 20% de femmes, autant dans les cadres que dans les agents de maîtrise.	2
Employeur secteur privé	SERAM	Exploitation du réseau d'assainissement de Marseille 442 salariés, environ 10% de femmes (40 femmes agents de maîtrise dont 10 cadres, aucune ouvrière)	2
Institutions	Agence Régionale Pour l'Environnement	Assistance Technique à l'Exploitation des Stations d'Épuration Évaluation et suivi de l'assainissement et des milieux aquatiques. 11 salariés dont 50% de femmes	2

Animation atelier : Sandrine DELOUILLE (IRFEDD)
Animation paperboard : Marjorie LANSIAUX (ARPE)
Prise de notes : Sandrine HALBEDEL (ARPE)



2- Développements d'activités prévus : quels métiers ? Quels besoins en compétences, en qualifications ? Quels sont les métiers en tension ?

Activités et métiers en évolution ou en émergence	Compétences à pourvoir évoquées par le groupe
<p>Ordonnanceur-ceuse (ou planificateur-trice) [planification des interventions liées à l'exploitation, l'hydrocurage et la maintenance. En front office, en direct avec les agents, ou en back office pour la rédaction des rapports et l'élaboration des cartographies]</p>	<p><i>Connaissance du terrain, planification</i></p>
<p>Métiers de reporting [géolocalisation des agents, gestion et saisie des interventions, pour la traçabilité des actions pour plus de transparence et éviter des pénalités]</p>	<p><i>Planification</i></p>
<p>Métiers liés ou prenant en compte la biodiversité [prise en compte de l'environnement dans sa globalité, gestion différenciée des espaces, des contraintes environnementales et Développement Durable]</p>	<p><i>BPA travaux paysagers (pour les métiers liés à l'entretien des berges)</i></p>
<p>Métiers de la relation clientèle, achats [intégration d'une démarche RSE et contentieux]</p>	<p><i>Bilan carbone, connaissance droit et réglementation environnement</i> <i>Ecoute, solidarité citoyenne (prise en compte des situations de précarité)</i></p>
<p>Métiers de la sécurité [animation politique sécurité de l'entreprise]</p>	<p><i>Ingénieurs et techniciens</i> <i>EPI (équipements de protection individuelle), habilitations électrique, etc.</i> <i>Connaissances des contraintes règlementaires</i></p>
<p>Métiers liés aux traitements des boues</p>	
<p>Métiers liés aux SIG et cartographie [systèmes d'information géographique, topographie pour l'entretien des réseaux]</p>	<p><i>Logiciel DAO-SIG – informatique</i></p>
<p>Métiers liés à l'exploitation des réseaux</p>	<p><i>Electrotechniciens, électriciens : BEP, bac pro, BTS</i> <i>Connaissance du fonctionnement des pompes de relevage</i></p>

Métiers en tension	Compétences recherchées
<p style="text-align: center;">Electrotechnicien [NB : métier d'exploitation le plus cité par le groupe]</p> <p>Apparaissant aussi :</p> <p>Responsable de station d'épuration des eaux usées [en particulier dans les zones de montagne, mer, littoral, ce sont des agents de terrain]</p> <p style="text-align: center;">Egoutiers</p> <p style="text-align: center;">Conseiller clientèle [métiers de la relation clientèle]</p>	<p><i>Référentiel métier électrotechnicien : selon l'ONISEP, c'est le spécialiste des applications de l'électricité. Il conçoit, analyse, installe et s'occupe de la maintenance des équipements électriques domestiques, industriels (automatisation, automates programmables) ou de bureau...</i></p> <p>Niveaux V à III - BEP, BAC pro électrotechnique, voire BTS électrotechnique</p> <p>Niveaux IV à III <i>Bac pro Electromécanique</i> <i>BTS GEMEAU, Métiers de l'eau</i></p> <p>Niveau V <i>Curage de pompes</i></p> <p>Niveau III <i>BTS NRC (négociation et relation client)</i></p>

3- Quelles places occupent les femmes dans l'emploi ? Quels sont niveaux de qualifications sont recherchés ?

Liste des emplois/métiers sur lesquels les femmes se positionnent de façon privilégiée



Ordonnanceur-ceuse

Niveaux de qualification : III

Technicien-ne – cartographie

Niveaux de qualification : III et plus

Agent de cellule expertise : renouvellement contrats, achats, expertise hydraulique et expertise process

Niveaux de qualification : I - principalement ingénieur

Et de façon plus rare,

Métiers de travaux : **conductrice d'engins**

Niveaux de qualification : V

Métiers de technique d'exploitation

Hydrocureuse

Niveaux de qualification : V

Technicienne chimiste

Niveaux de qualification : III

Métiers transversaux – fonctions support

Métiers de la qualité sécurité environnement

Niveaux de qualification : I et II

Gestion des Ressources Humaines et mise en œuvre de la Responsabilité Sociétale des Entreprises

Niveaux de qualification : I - cadres

Métiers de la relation client

Chargée de clientèle

Niveaux de qualification : III

Métiers administratifs

Niveaux de qualification : V à III

Métiers d'encadrement : **adjoite de direction**

Niveaux de qualification : I

Compétences attendues : fonctions techniques associées

Métiers de communication

Niveaux de qualification : I

4- Pourquoi y a-t-il peu de femmes ? Quels sont les freins ?

Note méthodologique

L'inventaire qui suit n'est pas exhaustif. Il s'agit des différents items évoqués par les acteurs présents lors de l'atelier. Ils sont organisés selon des thématiques fréquemment évoquées lors de travaux portant sur la difficulté d'accès des femmes à des métiers "dits masculins".

Freins évoqués

Conciliation vie professionnelle / vie privée

- horaires imposés (exemple : 6h à 13h) pour tous les salariés quelque soit le grade, dans certaines entreprises et décalés par rapport aux horaires de bureaux

Organisation et conditions de travail

- pénibilité physique de certains métiers : port de charge (par exemple les plaques d'égouts pour les égoutiers) et manutention, contraintes posturales favorisant les risques de TMS
- l'intégration des femmes dans les équipes demande souvent des équipements supplémentaires et des adaptations prises en charges par l'entreprise (exemple : vestiaires – c'est une obligation sur les nouvelles stations d'épuration)
- risques d'agressions pour les postes d'agents de réseau qui sont souvent seuls en intervention sur le terrain
- difficultés d'intégration d'une équipe 100% masculine et à contrario, cela est plus aisé lorsque la femme est seule sur son poste de travail

Stéréotypes sexués lors de l'orientation, de la formation, de l'exercice du métier

- une supposée faiblesse physique des femmes sur les postes de maintenance et d'entretien
- méconnaissance de la diversité des métiers et des qualifications du secteur

Discriminations en formation ou sur le poste de travail

- pas ou peu de femmes dans les cursus de formation dédiés à ce secteur d'activités

Coût financier des aménagements (infrastructures, postes de travail, outils, etc.)

- coût des équipements supplémentaires et des adaptations prises en charges par l'entreprise (exemple : vestiaires, sanitaires – c'est une obligation sur les nouvelles stations d'épuration)

5- Comment faciliter l'accès des femmes à ces métiers ? Quelles opportunités ? Quels leviers ?

Note méthodologique

L'inventaire qui suit n'est pas exhaustif. Il s'agit des différents items évoqués par les acteurs présents lors de l'atelier. Ils sont organisés selon des rubriques conjuguant d'une part les thématiques fréquemment évoquées lors de travaux portant sur la difficulté d'accès des femmes à des métiers "dits masculins", et d'autre part les facteurs d'évolution mis en relief dans les travaux de prospective sur les métiers menés par le groupe Prométhée de l'ex-Commissariat général au plan.

Opportunités et leviers évoqués

Evolutions dans le management et l'organisation des conditions de travail

- nécessité d'accompagner l'intégration de femmes dans les équipes
- tenir compte du ressenti de l'équipe en place (respect des salariés) et ne pas imposer la mixité
- intérêt de l'apprentissage et des stages permettant une phase d'adaptation
- développement du télétravail

Progrès technologiques

- amélioration des conditions de travail : mécanisation des postes de travail

Développement de pratiques, de marchés, en lien avec le développement durable

- les techniques innovantes des nouvelles filières épuratoires (exemple : phytoépuration, stations d'épuration par filtres plantés de roseaux, etc.)

Essor de nouveaux marchés en lien avec l'évolution du positionnement économique

- apparition de nouveaux métiers comme l'ordonnanceur et le développement de la fonction de reporting, qui ne véhiculent pas de stéréotypes freinant l'emploi des femmes

Avancées réglementaires

- plusieurs mesures ont été prises au niveau national pour améliorer l'assainissement en France : mises en conformité des stations d'épuration, nouvelles dispositions pour les installations d'assainissements non collectifs, recherche sur la valorisation des boues issues du traitement des eaux usées et prise en compte des nuisances dues aux eaux pluviales et de ruissellement

Actions de communication, sensibilisation ciblant les prescripteurs, formateurs et les publics

- actions à mener dans les cellules de l'accompagnement professionnel et sur la 1^e orientation
- proposer des visites d'entreprises et d'équipements
- une demande réelle de lien à mettre en place ou à développer entre les professionnels et l'Education Nationale et le milieu associatif de l'éducation à l'environnement et au développement durable

Actions de communication, sensibilisation ciblant les entreprises, les élus, les collectivités

- accompagnement des entreprises à l'intégration des femmes dans les équipes
- une demande réelle de lien à mettre en place ou à développer entre les professionnels et l'Education Nationale et le milieu associatif de l'éducation à l'environnement et au développement durable
- malgré les freins liés à la concurrence entre entreprises d'un même secteur, souhait d'une démarche commune qui pourrait être fédératrice et avoir plus de portée

Actions de formations professionnelles

- proposer un éclairage sur les métiers : découverte des métiers lors de stages (dès le collège), en formation par la voie de l'apprentissage ou de l'alternance en entreprise

Encadré 1 Le "contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes" est ouvert aux entreprises sans condition de seuil d'effectif, pour aider au financement d'un plan d'actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelles ou de mesures permettant d'améliorer la mixité des emplois. Il a été mis en par le décret n°2011 – 1830 du 6 décembre 2011, en vigueur depuis le 9 décembre 2011 (source : Site du Ministère du travail de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social)

Bonnes pratiques et retours d'expériences

3 exemples illustrant de "bonnes pratiques" favorisant l'accès des femmes à ces métiers masculins sont cités par les partenaires présents.

La SERAM - Société d'Exploitation du Réseau d'Assainissement de Marseille

Dans le cadre de son *accord pour l'égalité "femme-homme"*, signé en décembre 2011, l'entreprise a la volonté d'intégrer des femmes dans des métiers traditionnellement masculins, de faire évoluer les conditions de travail, sans discrimination.

Cet accord valorise les actions sur la formation, l'articulation vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. La SERAM met en place des actions visant à modifier les représentations, agir sur les stéréotypes :

- information individuelle de chaque salarié, information collective (par la voie de l'affichage), organisation d'ateliers métiers ouverts aux femmes (exposition de 20 panneaux avec l'IPEP – [Institut de promotion de l'égalité professionnelle](#))
- rôle des délégués du personnel et implication forte d'une déléguée depuis 10 ans sur la mixité
- développement d'un réseau de crèches inter-entreprises

Le groupe SAUR - Société d'Aménagement Urbain et Rural

L'Observatoire Femmes et Territoires a été créé en 2010 à l'initiative du groupe Saur, avec la participation de Terra Femina.

L'engagement sociétal du groupe Saur est un engagement concret qui se traduit entre autres par l'application d'une charte de la diversité. La féminisation des équipes dirigeantes du groupe démontre cette volonté d'évolution quant à la place des femmes dans l'entreprise.

Dans le cadre de son accord groupe, la SAUR développe :

- la mise en place du télétravail (à venir)
- la mise en lumière des métiers au féminin (8 reportages témoignages de femmes, à visionner sur saur.com)
- la facilitation du congé parental pour les hommes
- la découverte des métiers : la SAUR accueille régulièrement sur ses ouvrages, des élèves et étudiants (CM1, CM2, collégiens, BTS)

La SEM - Société des Eaux de Marseille

La société a obtenu en 2013 le label *Empl'itude*, premier label territorial pour l'emploi en France, mis en oeuvre par le Plan local pour l'insertion et l'emploi (PLIE) et la Maison de l'emploi de Marseille. Ce label s'articule autour de trois axes : l'accès à l'emploi des publics éloignés du marché du travail, l'accompagnement et le suivi des salariés dans l'entreprise et la diffusion de leurs bonnes pratiques en matière d'emploi.

La SEM développe particulièrement

- l'articulation vie familiale (facilitation de l'accès aux crèches) et l'accompagnement (formations) après retour de congés maternité
- la mixité des équipes souhaitée pour les postes d'exécution, vigilance particulière sur les candidatures féminines à compétences égales

III- ANNEXES



1- Contacts et politiques publiques développées aux niveaux européen, national et régional pouvant apporter un appui ou des exemples de bonne pratique en matière de stratégies d'action pour l'accès des femmes aux métiers "dits masculins"

- › Représentation régionale de la commission européenne en Provence-Alpes-Côte d'Azur
www.ec.europa.eu/france/marseille/index_fr.htm
- › Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité Provence-Alpes-Côte d'Azur - DRDFE
www.paca.pref.gouv.fr/L-Etat-et-la-cohesion-sociale/Egalite-entre-les-hommes-et-les-femmes/Delegation-regionale-aux-droits-des-femmes-et-a-l-egalite
- › Réseau Régional pour l'Égalité entre les hommes et les femmes - RREFH
www.genre-orm-paca.org
- › Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes
www.observatoire-parite.gouv.fr
- › Ministère des Droits des femmes
www.femmes-egalite.gouv.fr
- › Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles des Bouches-du-Rhône
www.cidff13.org
- › Institut de promotion de l'égalité professionnelle
www.ipep.fr

- › Plan régional stratégique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes 2012 – 2014 de Provence-Alpes – Côte d'Azur
www.paca.pref.gouv.fr/L-Etat-et-la-cohesion-sociale/Egalite-entre-les-hommes-et-les-femmes/Delegation-regionale-aux-droits-des-femmes-et-a-l-egalite/Le-Plan-regional-strategique-2012-2014
- › Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale signée en déclinée en plan d'action cadre par le Conseil régional de Provence – Alpes – Côte d'Azur
www.genre-orm-paca.org/Charte-europeenne-pour-l-egalite



2- Formations spécifiques citées - liste non exhaustive

- > CAP agent de la qualité de l'eau
- > Bac pro hygiène et environnement
- > Bac pro Procédés de la chimie, de l'eau et des papiers-cartons
- > BTS hygiène propreté et environnement
- > BTS métiers de l'eau
- > BTS gestion et maîtrise de l'eau (GEMEAU)
- > BTS bioanalyses et contrôles
- > DUT génie biologique
- > Licence professionnelle gestion et optimisation des systèmes de traitement de l'eau
- > Master professionnel écotecnologies et procédés propres
- > Master professionnel gestion de projets hydrotechnologiques et environnementaux
- > Master professionnel Euro-hydro-informatique et gestion de l'eau
- > Diplôme d'ingénieur spécialité génie de l'eau

Les diplômes par niveau de formation

Niveau V : Diplômes de niveau inférieur au bac (Brevet d'Études Professionnelles BEP, Certificat d'Aptitude Professionnelle CAP, Brevet Professionnel Agricole BPA)

Niveau IV : Diplômes de niveau bac (baccalauréat technologique, baccalauréat professionnel, brevet professionnel, brevet de technicien, mention complémentaire)

Niveau III : Diplôme de niveau bac + 2 (Diplôme Universitaire de Technologie DUT, Brevet de Technicien Supérieur BTS)

Niveaux II : Diplôme de niveau bac + 3 (licence, licence pro)

Niveau I : Diplôme de niveau bac + 5 (master, magistère, doctorat, diplôme d'ingénieur)

3- Lexique des sigles utilisés

PCS : Professions et catégories socioprofessionnelles (nomenclature statistique, établie par l'Insee, permettant de classer des métiers)

TPE : très petites entreprises (moins de 20 salariés)

PME : petites et moyennes entreprises (de 20 à 249 salariés)

4- Réglementations citées

Rénovation progressive du parc d'installations d'assainissement non collectif

Deux arrêtés, respectivement du 7 mars 2012 et du 27 avril 2012, qui entrent en vigueur le 1er juillet 2012, révisent la réglementation applicable aux installations d'assainissement non collectif. Ces arrêtés reposent sur trois logiques: mettre en place des installations neuves de qualité et conformes à la réglementation; réhabiliter prioritairement les installations existantes qui présentent un danger pour la santé des personnes ou un risque avéré de pollution pour l'environnement; s'appuyer sur les ventes pour accélérer le rythme de réhabilitation des installations existantes.

Pour consulter les réglementations : <http://assainissement.developpement-durable.gouv.fr/recueil.php>

Partenaires techniques



Partenaires financiers

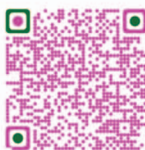


Co-financé par l'Union européenne
L'Europe s'engage en Provence-Alpes-Côte d'Azur
avec le Fonds Social Européen



PREFET DE LA REGION
PROVENCE-ALPES
CÔTE D'AZUR

DRDF PACA
DIRECCTE PACA



Hautes Alpes
Conseil Général



www.orm-paca.org
www.irfedd.fr
www.arpe-paca.org



Rédaction : ARPE • ORM • IRFEDD
Illustrations : Azoé
Mise en page : unité Information & communication (Infocom)
de l'Agence Régionale Pour l'Environnement
& l'écodéveloppement Provence-Alpes-Côte d'Azur

Document imprimé sur papier recyclé 100 %

Avril 2013



Région Provence-Alpes-Côte d'Azur

