

La transition écologique en Provence - Alpes - Côte d'Azur

Évolution et besoins en compétences de la filière de
l'eau.



Le Carif-Oref a pour mission, depuis plusieurs années, d'observer les mutations économiques liées aux enjeux de la transition écologique. Celle-ci induit des évolutions dans les activités économiques et dans les métiers exercés de manière à pouvoir répondre aux enjeux de développement durable. La Région et l'État s'engagent notamment à relever les défis liés au changement climatique en termes de développement de la formation et de l'emploi. Les mutations induites par la transition énergétique entraînent des évolutions sur les activités des entreprises, font évoluer les métiers et appellent de ce fait à de nouvelles compétences et qualifications.

La présente étude vise à éclairer les acteurs de la formation et de l'emploi en charge d'accompagner ces évolutions. Elle a vocation à **identifier les mutations liées à la transition écologique dans la filière de l'eau** en région pour anticiper les nouvelles compétences requises et mieux accompagner les salariés et entreprises ancrées sur le territoire, dans les parcours professionnels et de formation.

La filière de l'eau en région Provence - Alpes - Côte d'Azur

La filière représente :

- 7 058 actifs en emploi dans la filière de l'eau composée de deux secteurs : captage, traitement et distribution d'eau ; collecte et traitement des eaux usées.
- une faible féminisation des métiers (23 % de femmes).
- des emplois qualifiés et stables (89 % de CDI).
- de grandes entreprises en région (Véolia, Canal de Provence, Société des Eaux de Marseille...).

La filière de l'eau subit de fortes pressions écologiques et des enjeux majeurs en région accentués depuis la sécheresse de 2022. La Région Sud a mis en place un plan d'actions régional « Or bleu » qui a pour objectif de répondre aux enjeux de l'eau comportant six grands axes : améliorer la gouvernance ; poursuivre la modernisation du réseau d'irrigation et les économies d'eau en agriculture ; se positionner comme collectivité exemplaire sur son patrimoine ; promouvoir la sobriété pour tous les usages de l'eau et dans tous les secteurs professionnels ; développer l'innovation dans le domaine des eaux usées traitées ; mieux communiquer et mieux informer.

L'évolution des activités dans la filière de l'eau liées à la transition écologique et leurs impacts sur les métiers

La transition écologique entraîne plusieurs évolutions des activités liées à la ressource en eau :

- une adaptation aux scénarios climatiques futurs est nécessaire de la part des autorités responsables de la gestion de l'eau.
- la sobriété en eau concerne l'ensemble des acteurs, toutes filières confondues et implique une forte sensibilisation aux problématiques de l'eau.
- la rénovation et la modernisation des infrastructures de distribution d'eau et d'assainissement seront nécessaires pour garantir la fiabilité des services et réduire les pertes d'eau.
- les avancées technologiques continueront à améliorer les méthodes de traitement de l'eau, rendant le processus plus efficace, moins coûteux et plus respectueux de l'environnement afin de faire face au réchauffement climatique.
- les systèmes de gestion intelligente de l'eau, basés sur l'Internet des objets (IoT) et les capteurs, permettent une surveillance en temps réel et une optimisation des réseaux de distribution d'eau, contribuant ainsi à réduire les pertes et à économiser de l'eau.
- l'adoption de concepts d'économie circulaire, tels que la réutilisation de l'eau traitée pour des usages non potables (comme l'irrigation ou l'industrie), contribue à réduire le gaspillage de ressources en eau.
- les efforts de conservation des écosystèmes aquatiques sont renforcés pour préserver la biodiversité aquatique et maintenir des écosystèmes.

Ces évolutions impactent les besoins de main-d'œuvre et les compétences des métiers de la filière de l'eau notamment en ce qui concerne des métiers de la maintenance ; le bâtiment - travaux publics ; l'ingénierie ; l'informatique - data ; la communication - animation - relation client ; la mécanique - travail des métaux ; les études et recherche ; le transport - logistique.

Les enjeux de la filière et les pistes d'action

Attractivité de la filière de l'eau

- Valoriser la filière auprès des collégiens et lycéens à travers son utilité sociale notamment.
- S'appuyer sur l'image noble de l'eau comme ressource naturelle.
- Communiquer sur la filière de l'eau auprès des jeunes à travers les réseaux sociaux, les salons (ex: Salon jeunes d'avenir ; Journées mondiales de l'eau...) car les jeunes connaissent peu ces métiers.
- Construire et travailler la marque employeur : sensibilité des jeunes recrues aux valeurs, recherche de sens au travail, protection de l'environnement...
- Féminiser les emplois : valoriser et développer les actions pour amener les femmes sur des métiers comme celui d'opératrice d'usine (dispositif ELECTREau avec le GEIC industrie via une préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) suivi d'un contrat professionnel « technicien traitement des eaux »).

Évolution de la formation

- Intégrer les entreprises à la création des référentiels formation afin de faire évoluer l'offre de formation au rythme des besoins en entreprise.
- Proposer une sensibilisation aux problématiques de ressource en eau à l'ensemble des formations en lien avec les métiers de l'eau.
- Sensibiliser également les professionnels en éco-tourisme.
- Intégrer les sources d'énergie renouvelable (solaire, éolienne, hydraulique) dans les programmes de formation liés à l'eau, afin de préparer les professionnels à l'adoption de solutions énergétiques durables dans le secteur de l'eau.
- Faire monter en compétences digitales les agents de maîtrise.
- Renforcer les savoirs de base et lutter contre l'illettrisme pour permettre une évolution de certains salariés.
- Créer des formations hybrides pour répondre à la polyvalence ou à l'évolution des métiers. Par exemple : compétences techniques associées à des compétences en communication.
- Mettre en place des programmes de formation continue pour les professionnels déjà en activité dans le secteur de l'eau. Les avancées technologiques et les nouvelles réglementations nécessitent une mise à jour constante des compétences.
- S'appuyer sur des programmes (ex: Erasmus+), innover, expérimenter et reconsidérer une ingénierie de formation.
- Diffuser l'offre de formation sur le territoire en faveur d'un ancrage territorial notamment sur les zones alpines qui sont désertiques.

Diversification des profils

- Élargir les profils de candidats et s'appuyer sur la formation interne, la FEST et autres formations en situation de travail, pour pallier les manques et les départs à la retraite élevés.
- Développer des politiques RH : détection de potentiel, intégration et évolution interne.
- Identifier les passerelles entre secteurs.
- Accompagner les transitions professionnelles.
- Mettre en place une GPEC pour les régies, en particulier sur le territoire des Alpes-de-Haute-Provence et Hautes-Alpes afin de fluidifier les mises à disposition des personnels dans les entreprises.

Sensibilisation et investissements

- Faire de la démocratie autour de l'eau en ouvrant les débats au grand public.
- Créer de l'innovation : recourir aux eaux alternatives (REUT...), renforcer l'économie circulaire, préserver les gisements d'eau douce...
- Investir dans la recherche et le développement de nouvelles technologies et de meilleures pratiques dans le domaine de l'eau. Cela peut créer des emplois hautement spécialisés dans la recherche, le développement de solutions innovantes et la gestion de projets.

> [Lien vers l'étude complète](#)

> [Lien vers toutes les études](#)