



2026

Cahier de
l'observatoire

Transition écologique

Impacts sur l'emploi, les métiers, les
compétences et les besoins en formation
en Nouvelle-Aquitaine

<u>Introduction</u>	p.3
<u>Méthodologie</u>	p.4
<u>Synthèse – Point sur l'essentiel</u>	p.5
<u>Fiches filières</u>	p.13
- <u>Bâtiment, Travaux publics et Négoce de matériaux</u>	p.13
- <u>Transport-Logistique-Services automobiles et mobilité</u>	p.24
- <u>Industrie</u>	p.34
- <u>Production agricole, aménagements paysagers, sylviculture et exploitation forestière</u>	p.42
- <u>Industrie agroalimentaire</u>	p.55
- <u>Energie (hydrogène, géothermie, batterie, éolien)</u>	p.60
- <u>Recyclage et gestion des déchets</u>	p.67
- <u>Eau</u>	p.73
- <u>Numérique</u>	p.80
- <u>Commerce</u>	p.85
- <u>Hôtellerie-Restauration-Tourisme</u>	p.89
- <u>Culture</u>	p.94
- <u>Sanitaire et social</u>	p.100
- <u>Sport-Animation-Loisirs</u>	p.107
- <u>Textile-Habillement – Cuir – Chaussure</u>	p.112
- <u>Autres filières</u>	p.116
<u>Pour aller plus loin</u>	p.118
<u>Les ressources disponibles</u>	p.119
<u>Glossaire : listes des acronymes</u>	p.128
<u>Lexique</u>	p.130

Introduction

Face à l'urgence climatique, à l'épuisement des ressources et à la dégradation de la biodiversité, la transition écologique s'impose aujourd'hui comme un défi systémique qui touche l'ensemble des territoires, des filières économiques et des dynamiques sociales et professionnelles. La transition écologique est un processus de transformation de la société intégrant atténuation et adaptation aux effets du changement climatique. Cette transformation profonde des modes de production, de consommation, de déplacement ou d'aménagement engage une reconfiguration durable de l'économie régionale, et questionne directement les métiers, les compétences, les parcours et les formations.

En Nouvelle-Aquitaine, en parallèle de la stratégie nationale bas carbone, cette ambition est incarnée, notamment, par deux cadres stratégiques majeurs :

- La **feuille de route Néo Terra** (depuis 2019) qui fixe une trajectoire régionale de transition à horizon 2030, structurée autour de 11 engagements et 40 priorités d'action pour la transition énergétique, l'agriculture durable, la biodiversité, la santé-environnement ou encore les mobilités ;
- La **Conférence des parties (COP) régionale**, lancée en 2023, qui regroupe l'État, la Région et de nombreux partenaires socio-économiques pour construire un plan d'action partagé à l'échelle régionale. Sa feuille de route 2025-2030 constitue un outil de planification écologique territorialisée, avec des objectifs opérationnels chiffrés en matière de décarbonation, de préservation de l'eau, de développement des énergies renouvelables ou encore de transition alimentaire.

Dans ce contexte, **l'État (via la DREETS Nouvelle-Aquitaine) et la Région** ont confié à **Cap Métiers** la conduite d'une étude sur les **impacts de la transition écologique sur l'emploi, les métiers, les compétences et les besoins en formation**.

Les objectifs de l'étude sont les suivants :

- Identifier les compétences clés déjà présentes dans la région (viviers mobilisables) ;
- Repérer les compétences à renforcer ou à créer en lien avec les objectifs écologiques régionaux ;
- Déterminer les compétences spécifiques à maintenir ;
- Proposer des pistes d'actions pour alimenter les travaux de la COP et des Contrats régionaux de filières.

Cette étude repose sur une approche combinée : analyse documentaire et quantitative (métiers, emplois, compétences, formations), exploitation des données quantitatives et des travaux conduits à l'OREF, et concertation via des groupes de travail thématiques pour 4 filières retenues par l'Etat et la Région. Elle s'inscrit dans la dynamique régionale de planification écologique, en articulant besoins de transitions et leviers de sécurisation des parcours professionnels.

Méthodologie

L'étude menée par Cap Métiers s'appuie sur une **approche croisée, à la fois qualitative et quantitative**, combinant veille stratégique, analyse de données statistiques et concertation partenariale avec certains partenaires sur plusieurs filières. Elle est structurée autour de trois grandes phases méthodologiques progressives.

Veille documentaire et analyse qualitative : repérage et analyse des ressources disponibles à l'échelle régionale et nationale en collaboration avec la DREETS (feuilles de route Néo Terra et COP régionale, diagnostics Cap Métiers, publications de France Stratégie, DARES, ONEMEV, ADEME, etc.) afin d'identifier les grandes tendances de transformation des métiers et compétences en lien avec les objectifs de transition écologique.

Analyse quantitative emploi-formation : mobilisation des données issues de Cap Métiers (**data OREF et Rafael**, outil de gestion de l'offre de formation), du **référentiel ROME V4** orientée transition écologique. Ces analyses permettent d'objectiver les viviers existants, les dynamiques d'emploi, les besoins projetés et les déséquilibres potentiels entre offre et demande de compétences.

Concertation par filière : organisation de **groupes de travail thématiques**, en lien avec les Contrats régionaux de filière (CRF) et autres partenaires, pour approfondir l'analyse sur certaines filières stratégiques. Ces temps d'échanges devront permettre d'identifier les compétences émergentes, les freins à la formation ou encore les leviers de mobilisation territoriale.

Déroulé en trois phases

Phase 1 : Diagnostic filière par filière (fiches de synthèse) – avril à juillet 2025

- Synthèse des objectifs régionaux (Néo Terra, COP, ...), pour cadrer les enjeux.
 - Mobilisation de ressources externes (France Stratégie, DARES, etc.) et capitalisation des travaux existants produits par l'OREF (éléments chiffrés sur les dynamiques d'emploi et la formation, études, besoins projetés ...).
- A l'issue de cette phase, sélection de 4 filières prioritaires pour approfondissement (en fonction de leur poids, de leur potentiel de mutation et de leur impact écologique).

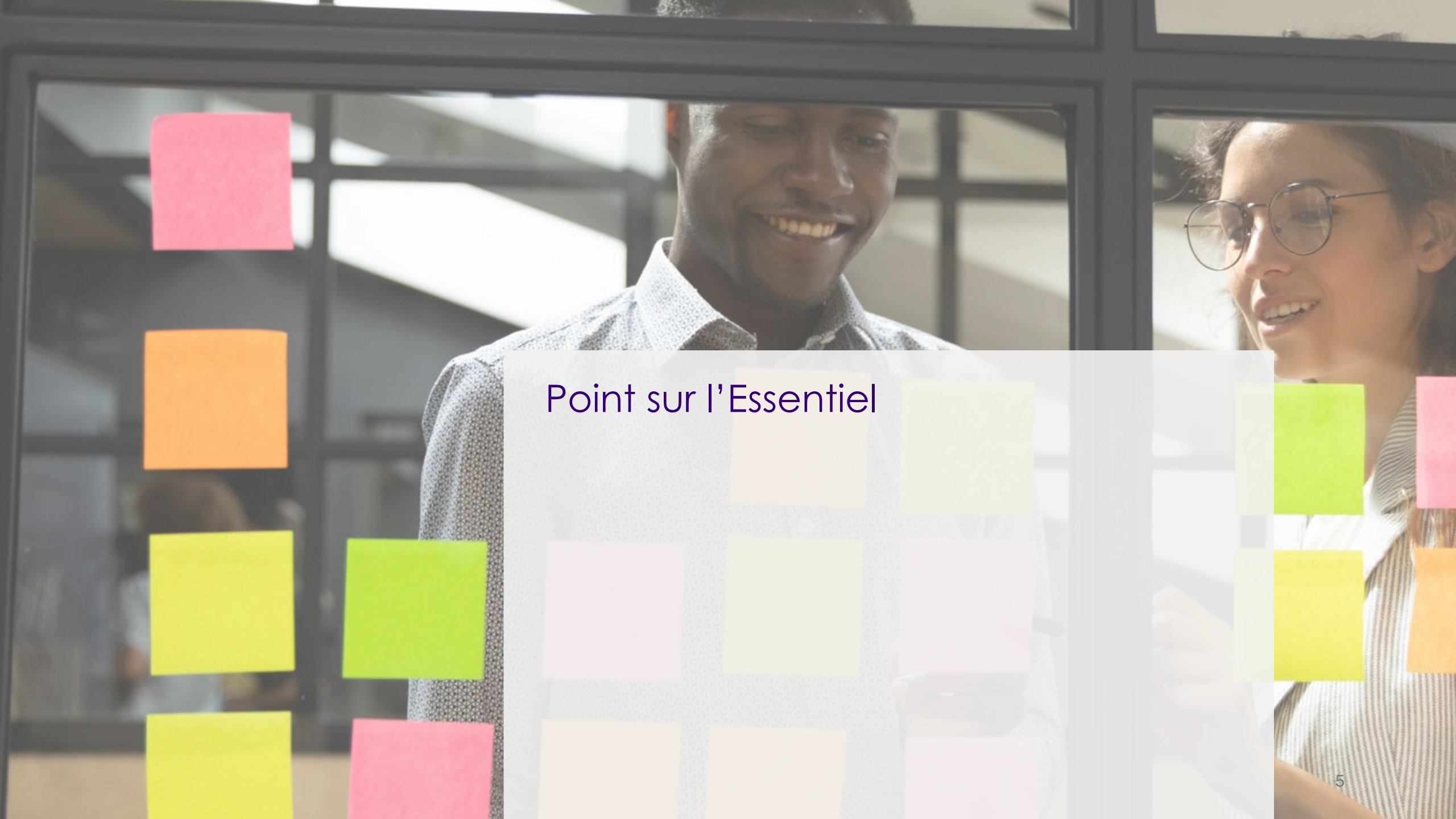
Phase 2 : Enrichissement des fiches filières – juillet à fin 2025

- Recensement de l'offre de formation régionale en lien avec les filières (sur les filières pour lesquelles des données/périmètres sont déjà identifiés par Cap Métiers).
- Et/ou identification des formations correspondantes aux codes ROME verdissants (expérimentation sur la filière B.TP)

Phase 3 : Groupes de travail thématiques et co-construction (filières Industrie, B.TP NM, TLSAM et Production agricole, aménagements paysagers, sylviculture et exploitation forestière) – juillet à fin 2025

- Organisation, selon le temps disponible, d'**ateliers** avec les partenaires et les acteurs institutionnels concernés (Etat-Région, Branches, OPCO, Autorités académiques de tutelles,...) sur les 4 filières retenues par l'Etat et la Région pour : mise en correspondance, filière par filière, entre les besoins identifiés et les formations existantes, afin de repérer les éventuels écarts de couverture ou de spécialisation ; valider et enrichir les diagnostics établis, identifier les **compétences critiques, stratégiques ou émergentes**, échanger sur les leviers et co-construire des **propositions concrètes** pour l'adaptation de l'appareil de formation régional.

À cela s'ajoute l'organisation d'autres groupes de travail, dont certains ont déjà été réalisés et d'autres sont encore à venir, sur les filières suivantes : Hôtellerie-Restauration-Tourisme, Numérique, Culture, Sanitaire et social, Vigne et vin.



Point sur l'Essentiel



1. Des points communs structurants entre les feuilles de route régionales COP et Néo Terra

- **Anticiper les mutations des compétences** dans **toutes les filières professionnelles** : enjeu unanimement partagé.
- Adapter et développer une **offre de formation initiale et continue** cohérente avec les besoins générés par la transition.
- Appuyer la transformation des secteurs à partir de **filières stratégiques régionales** : B.TP, transport-mobilité, agriculture, industrie, énergie, eau, numérique...
- Intégrer les **compétences vertes** dans les référentiels de formation et les parcours existants.
- Promouvoir des **approches territorialisées** de la formation, leviers de résilience économique locale.
- **Mobiliser les outils existants** (PRIC, SRFP, SRDEII, Pacte État-Région, France Travail...) pour articuler offre et besoin.
- Valoriser la **formation comme levier de justice sociale**, en ciblant les publics éloignés de l'emploi, les jeunes, les salariés en reconversion.
- Renforcer la **coopération** entre acteurs et les dynamiques territoriales.
- Soutenir l'**innovation** (technologique, organisationnelle...) **et la recherche** au service de la transition.



2. Tendances régionales transversales

La transition écologique impacte tous les domaines d'activités, induisant des changements, évolutions ou des adaptations de pratiques, des réorganisations de leurs activités, des métiers et des compétences. Ces impacts seront différents selon les filières, mais on peut dégager cependant des constats généraux :

Verdissement des métiers :

- Adaptation progressive : ajout de compétences environnementales à leurs référentiels.
- Intégration de gestes « sobres » dans les métiers traditionnels (BTP, agriculture, industrie, transport, santé, tourisme, culture...) : sobriété énergétique, gestion des déchets, mobilité durable, réemploi...
- Renforcement de la dimension environnementale dans les fonctions support (achats, RH, gestion de projet, comptabilité/finance).
- **4,5 millions d'emplois potentiellement « verdissants »** identifiés en France par la DARES.
- **184 000 emplois salariés en Nouvelle-Aquitaine** selon l'étude de France Travail.
- En 2024, **382 000 embauches dans l'économie verte**, soit **8,4 % des recrutements** (+ 80 000 dans l'administration publique) : majoritairement des hommes, seniors et contrats précaires (DPAE, *France travail étude régionale économie verte 2025*).
- Plus de **54 000 offres d'emplois relevant de l'économie verte** en Nouvelle-Aquitaine en 2024 (13,3 %, contre 12,4 % en France ; +0,2 pts en 1 an), dont 2 000 pour des métiers verts. Plutôt sur des profils non qualifiés.
- Fin 2024, **55 400 demandeurs d'emploi recherchaient un métier vert ou verdissant** (soit 11,5 %, -2 pts en 1 an).

Top 5 des métiers verts en nombre d'offres d'emploi (données France Travail) :

- 1- Distribution et assainissement d'eau : 560
- 2- Nettoyage des espaces urbains : 320
- 3- Entretien des espaces naturels : 230
- 4- Intervention technique en HSE industriel : 215
- 5- Supervision d'exploitation éco industriel : 165

Top 5 des métiers verdissants en nombre d'offres d'emploi (données France Travail) :

- 1- Conduite et transport de marchandises sur longue distance : 5 775
- 2- Nettoyage des espaces urbains : 4 475
- 3- Mécanique automobile : 4 115
- 4- Electricité bâtiment : 3 905
- 5- Animation de loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents : 2 815



POINT SUR L'ESSENTIEL

Reconfigurations plus que créations :

- Peu de nouveaux métiers spécifiques, mais **transformation de métiers existants**.
- **Montée des rôles de coordination, encadrement, conseil, animation de la transition** (référents transition, facilitateurs de circularité, conseillers en stratégie climat...).
- **Métiers émergents souvent issus de l'économie circulaire ou de l'énergie/RSE** (référents transition, régisseurs énergie, facilitateurs de circularité, conseiller en optimisation de flux, chargé de missions RSE/mesure d'impact/décarbonation...).
- **Mobilités internes et reconversions** : spécialisations « vertes » depuis des métiers proches (maintenance -> efficacité énergétique, logistique -> mobilité durable) ; reconversions appuyées par la formation continue, blocs de compétences, VAE.

Inégalités de maturité entre filières :

- Filières déjà structurées : eau, recyclage - gestion et valorisation des déchets, BTP, transport-mobilité, agriculture, énergie, industrie.
- Filières en phase de sensibilisation : culture, sport, ESS, sanitaire et social.
- Défis spécifiques dans les secteurs saisonniers (agriculture, viticulture, tourisme).

Compétences transversales clés :

- **Polyvalence** et **gestion de projet**, appuyées par une maîtrise des outils numériques et des approches d'analyse de cycle de vie.
- **Sobriété énergétique et réduction de l'empreinte carbone**, intégrées dans toutes les filières.
- **Économie circulaire et gestion des déchets**, incluant l'écoconception / écodesign (santé, textile, numérique, construction...).
- **Démarches RSE** : qualité, reporting, sensibilisation, ancrage territorial.
- **Achats responsables** et circuits courts.
- **Communication et conduite du changement**, pour accompagner la transformation dans les organisations.
- Recomposition des compétences auparavant dispersées entre métiers, désormais rassemblées dans une **logique transversale et systémique**.

-> Ces compétences, identifiées dans le cadre du ROME 4.0 et du référentiel européen GreenComp, structurent l'évolution des emplois et des formations liées aux transitions écologique et numérique.



POINT SUR L'ESSENTIEL

La transition écologique progresse surtout lorsqu'elle est portée par un cadre réglementaire ou financier, qui oblige les entreprises à se mettre en conformité, comme la loi AGECL ou les dispositifs d'aide dans le BTP. Si les grandes structures absorbent plus aisément ces évolutions, les plus petites doivent réaliser des investissements plus lourds. Ces obligations, désormais transversales, diffusent toutefois dans toutes les filières une culture du tri, de la sobriété des ressources, de la circularité et du reporting environnemental.

Enjeux RH, notamment dans les TPE-PME :

- Manque de temps et de moyens pour anticiper les besoins.
- Besoin d'appui structuré pour la GPEC, le financement de la formation, l'accès aux dispositifs publics.

La formation comme pivot de la transition :

- Actualisation des **référentiels et plateaux techniques** (notamment dans BTP, énergie, industrie, agriculture).
- Besoin de **formation dans les métiers d'appui** : achats, encadrement, pilotage, gestion de projet et d'encadrement.
- Importance de **territorialiser l'offre** pour répondre aux spécificités locales et aux bassins d'emploi.
- La feuille de route Néo Terra inscrit la formation comme un des leviers centraux de la transition : elle prévoit une montée en compétence progressive, depuis la **sensibilisation citoyenne (niveau 1)** pour l'ensemble de l'offre de formation jusqu'à **l'intégration de briques de compétences verdissantes/vertes** pour certaines formations (niveaux 2 et 3).

En 2024, 5 % des entrées en formation concernaient des formacodes liés à la transition écologique et énergétique.

Top 10 des formacodes en lien avec la transition écologique ayant enregistré le plus d'entrées en formation en 2024 :

- | | |
|-------------------------------------|--------------------------|
| 1- Travaux paysagers | 6- Fluide frigorigène |
| 2- Installation thermique sanitaire | 7- Diagnostic immobilier |
| 3- Travaux publics | 8- Matériau composite |
| 4- Logistique | 9- Bionettoyage |
| 5- Dessin BTP | 10- Maintenance bâtiment |



3. Synthèse des pistes d'actions identifiées

Actualiser et enrichir l'offre de formation

- **Actualiser les référentiels** de diplômes et titres professionnels avec l'intégration des compétences environnementales.
- **Renforcer l'offre de formation sur les pratiques écoresponsables** (gestion des ressources, efficacité énergétique, conception durable).
- **Intégrer ces compétences dans tous les parcours**, y compris hors secteurs « verts », afin de généraliser une culture commune de durabilité
- **Équiper/mutualiser les plateaux techniques** pour simuler les nouveaux gestes (ENR, rénovation, réemploi, sobriété numérique).

Soutenir l'alternance et la formation continue

- **Faire de l'alternance un levier central** de diffusion des pratiques dans les filières en tension.
- Renforcer l'**offre de formation continue** sur la conduite du changement, le pilotage de projet, l'achat responsable.
- Développer des **formations inter-filières** sur les compétences transversales (gestion de l'énergie, ACV, numérique durable).
- Développer des **modules courts et certifiants** sur les gestes de transition, accessibles aux salariés et demandeurs d'emploi.
- Favoriser la **modularisation en blocs de compétences verts**, pour fluidifier les reconversions.

Renforcer l'attractivité et l'équité territoriale

- **Déployer une offre de formation accessible** sur l'ensemble du territoire, grâce à la formation à distance, aux antennes locales et aux dispositifs mobiles, pour réduire les fractures territoriales.
- **Faire de la transition écologique un levier d'inclusion**, en ciblant les jeunes, les publics éloignés de l'emploi et les salariés en reconversion.
- **Structurer des partenariats territoriaux** (collectivités, acteurs économiques, organismes de formation) afin d'adapter l'offre aux besoins locaux et d'anticiper les évolutions de compétences.
- **Renforcer la concertation et le partage d'outils communs** entre branches et territoires, notamment via un guide régional de ressources pédagogiques mutualisées pour diffuser les bonnes pratiques et appuyer la montée en compétences.



POINT SUR L'ESSENTIEL

Former et accompagner les acteurs de la transition

- **Former les formateurs, enseignants et acteurs de l'écosystème** pour diffuser une culture commune de la transition écologique, qu'il s'agisse de la formation initiale ou continue. Cette montée en compétence généralisée constitue un levier essentiel pour transformer durablement les pratiques pédagogiques et managériales.
- Mobiliser **APEC, OPCO et branches** pour accompagner les professionnels (anticipation des besoins, adaptation des compétences, des formations...)
- Développer les compétences des **conseillers orientation-formation (AIO)** pour mieux conseiller sur les métiers liés à la transition écologique.
- Sensibiliser les entreprises, parfois éloignées des dispositifs existants, via : des actions de formation interne ou inter-entreprises, des outils d'autodiagnostic (OPCO2I par exemple)...

Renforcer l'attractivité des filières et valoriser les métiers

- **Appuyer des campagnes de communication régionales** en mettant en avant les transitions en cours et valoriser auprès des jeunes diplômés et des profils qualifiés les opportunités de carrière qu'elles offrent.
- **Mettre en avant des parcours professionnels réussis** (témoignages, vidéos, salons, interventions scolaires).
- **Multiplier les actions d'orientation et de découverte** : visites, mini-stages, journées portes ouvertes, dispositifs préparatoires à l'emploi industriel ou agricole.
- **Valoriser la VAE et la reconversion accompagnée** comme leviers d'accès aux nouveaux emplois, reconnaissance via VAE des compétences vertes acquises dans l'expérience.

Suivre et piloter les transformations

- Collecter les retours d'expériences d'entreprises, d'OPCO ou de branches qui ont déjà mis en place des démarches, d'initiatives locales (collectivités, tiers-lieux, CFA, organismes de formation).
- **Poursuivre l'outillage des acteurs territoriaux et de la gouvernance d'entreprise** :
 - Outiller les **CLPE** et autres instances locales avec des outils opérationnels et mobilisables.
 - Accompagner la **gouvernance dans les entreprises** sur les enjeux de transition et renforcer l'attractivité via les leviers écologiques et sociaux.



Des pistes d'action spécifiques, par filière

- Bâtiment, Travaux publics et Négoce de matériaux (p.26-27)
- Transport-Logistique-Services automobiles et mobilité (p.34-35)
- Industrie (p.45)
- Production agricole, aménagements paysagers, sylviculture et exploitation forestière (p.55-56)
- Recyclage et de la gestion des déchets (p.76)
- Eau (p.83)
- Sanitaire et social (p.111)



Bâtiment, Travaux publics et négoce de matériaux

La transition écologique transforme les activités du B.TP et du négoce de matériaux. Pilotée par la Région et l'État via la COP 2025-2030 et la feuille de route Néo Terra, cette mutation engage les acteurs dans une trajectoire bas carbone, d'industrialisation verte et de montée en compétences. La transition écologique modifie les gestes et savoir-faire, sans créer massivement de nouveaux métiers.



Phase 1 : Synthèse des objectifs régionaux (Néo Terra, COP, ...), pour cadrer les enjeux.

1. Objectifs feuille de route Néo-Terra (+ fiches actions + SRADDET)

La feuille de route Néo Terra porte une ambition forte de **réduction de l'empreinte carbone du secteur du bâtiment et des travaux publics**, autour de plusieurs axes stratégiques :

- **Développer un urbanisme sobre, résilient et économe en ressources**, adapté aux mobilités durables ainsi qu'aux risques naturels et au changement climatique (fiches actions 29, 48, 49).
- **Structurer les filières de matériaux locaux et bas carbone (bois, chanvre, biosourcés)**, à travers une feuille de route dédiée au bâtiment durable (FDR + fiches actions 46 et 47).
- Favoriser le **réemploi des matériaux de construction** et le développement de **l'économie circulaire dans les chantiers** (déchets, boucles de valorisation) (fiches action 46 à 60 et SRADDET).
- **Déployer 50 projets pilotes de bâtiment durable exemplaire**, en lien avec l'éco-construction, les performances thermiques et le confort environnemental (fiche action 46 + Démarches Quartiers et Bâtiments Durables en Nouvelle-Aquitaine : Démarches Quartiers et Bâtiments Durables en Nouvelle-Aquitaine – L'intelligence collective pour mieux agir.)
- **Massifier la rénovation énergétique** performante, en ciblant **35 000 à 50 000 rénovations par an dont 15 000 à 20 000 rénovations globales** (SRADDET et FDR Néo Terra).

1. Objectifs COP régionale 2025-2030

La COP fixe des objectifs opérationnels pour réduire l'impact environnemental du parc bâti et développer des compétences adaptées :

- Agir pour une **rénovation globale et performante des logements**, bâtiments publics, tertiaires et médico-sociaux, avec accompagnement des particuliers afin de réduire la consommation énergétique, généraliser la sobriété et lutter contre la précarité énergétique.
- **Favoriser l'emploi de matériaux bas carbone, biosourcés, géosourcés ou issus du réemploi**, et développer les filières régionales de production.
- **Décarboner le chauffage des bâtiments**, en lien avec les objectifs de neutralité carbone.
- **Prendre en compte la biodiversité dans l'acte de construire**, y compris en zone urbaine.
- **Former aux métiers émergents liés à la rénovation, à l'écoconstruction, à la gestion de projet environnementale** (AMO, coordination de chantier durable).
- **Mobiliser les dispositifs de soutien** (SARE, France Rénov', identifiés dans la COP, etc.) pour accompagner les ménages et entreprises dans la transition.

Fiche filières Bâtiment, Travaux publics et négoce de matériaux

Phase 1 : Chiffres clés de la dynamique de l'emploi

2. Dynamiques d'emploi

Près de **8 % de l'emploi régional**, avec **195 878 professionnels du B. TP en Nouvelle-Aquitaine** (+ 0,7 % d'augmentation par an en moyenne sur les 6 dernières années).

12 % des emplois dans le secteur de la maçonnerie générale et du gros œuvre de bâtiment ;

7 % des emplois dans le secteur des travaux d'installation électrique (dans tous locaux).

Projets de recrutement dans le B. TP :

A court terme : près de 12 000 projets de recrutements en 2025 (enquête BMO 2025)

Besoins d'entrées dans le métier à moyen-long terme (projections d'emplois) : entre **5 600** (PMQ DARES 2030, soit 3 % de l'effectif) et **18 000 postes à pourvoir annuellement** (soit 9 % de l'effectif ; Estimation Proj'EM, Cap Métiers 2027).

PMQ est une modélisation de l'emploi national ventilée par régions ; Proj'EM est une modélisation de l'emploi régional; Proj'EM prend en compte les mobilités professionnelles à tous les âges tandis que PMQ ne compte que les mobilités en fin de carrière, Seul PMQ prend en compte les mobilités géographiques inter-régionales.

-Bâtiment : La pression à venir sur les recrutements est particulièrement forte sur les métiers de la **maçonnerie – gros œuvre** et dans **les spécialités du second œuvre** notamment les activités de rénovation (peintre, électriciens, plombiers/chauffagistes).

-Travaux publics : besoins élevés dans la **conduite d'engin**, dans les **fonctions supports** (topographes, direction de chantiers), dans la **construction et l'entretien de réseaux**.

Difficultés et tensions de recrutement dans le B. TP :

73,9 % projets de recrutement jugés difficiles par les employeurs (vs 56,7 % tous métiers, France Travail – BMO 2025)

Des **difficultés constantes pour les métiers de** : Maçons, Plombiers/chauffagistes, Couvresseurs, charpentiers (métal notamment), Conducteurs d'engins, Géomètres, Monteurs réseaux, Canalisateurs, Ouvriers VRD, Mécaniciens d'engins. **Croissance importante des besoins d'encadrement** : chef de chantier, conducteur de travaux.

Un niveau élevé de tension sur l'ensemble de la Nouvelle-Aquitaine pouvant s'expliquer par : un fort niveau d'intensité d'embauches, une forte spécificité demandée, un désajustement entre l'offre et la demande d'emploi (DARES).

Des compétences vertes dans les offres d'emploi (Source: DARES, niveau national) : entre 2019 et 2023, +16 points pour le métier de façadier et + 3 points pour le métier de chauffagiste.

-> Des tensions et difficultés spécifiques dans le secteur du **négoce de matériaux**, particulièrement sur : Chauffeur-livreur, Magasinier - Vendeur libre-service, Attaché technico-commercial.

3. Synthèse des enjeux emploi compétences

La transition écologique impacte fortement les métiers du BTP : rénovation énergétique, bâtiment bas carbone, usage de matériaux biosourcés, développement du réemploi, gestion durable des chantiers... l'ensemble de la filière est concerné, depuis la conception jusqu'à l'exécution. Les évolutions réglementaires ((RE2020, puis RE2028 et RE2031, diagnostics PEMD) et les attentes des donneurs d'ordre exigent une montée rapide en compétences techniques, organisationnelles et environnementales.

Bâtiment

La transition écologique transforme les pratiques de construction, de rénovation et d'utilisation des matériaux. La rénovation énergétique performante devient un axe stratégique régional (Néo Terra, COP).

Selon la DARES (2023), **30 à 50 % des emplois du bâtiment devraient évoluer du fait de la transition**. On observe surtout une **réorganisation des compétences existantes**, dans une logique de verdissement des pratiques et de réagencement des savoir-faire.

Évolutions des pratiques : une adaptation des gestes métiers avec **plus de polyvalence et de complémentarité sur les chantiers**.

- ✓ **Montée en charge de la rénovation énergétique** performante.
- ✓ **Respect des nouvelles normes** (RE2028 et RE2031, décret tertiaire, labels environnementaux).
- ✓ Développement du **réemploi in situ** de certains matériaux de construction.
- ✓ Croissance des **matériaux biosourcés** (bois, chanvre, paille...) et **géosourcés** (terre crue, argile, pierre...).
- ✓ **Éco-conception des bâtiments** pour anticiper leur démontage et la réutilisation des composants.
- ✓ **Développement du bâtiment évolutif**, basé sur des structures modulaires permettant d'adapter les espaces au fil du temps sans démolition.

Ces évolutions nécessitent une main-d'œuvre spécialisée et des besoins accrus de formation aux méthodes de conception et de construction bas carbone.

Phase 1 : Synthèse des ressources (externes et capitalisation des travaux existants produits par l'OREF)

3. Synthèse des enjeux emploi compétences

Exemples de compétences à renforcer (par métier)

- **Chefs de chantier** : intégration d'indicateurs carbone, planification de chantiers « zéro déchet », supervision de l'utilisation de matériaux innovants.
- **Conducteurs de travaux** : organisation des chantiers autour de nouveaux modes constructifs, gestion des livraisons d'éléments préfabriqués, ordonnancement des phases de réception.
- **Maçons** : isolation bas carbone, enduits terre, intégration de composants biosourcés pour le béton, lecture de maquette numérique (BIM).
- **Couvreurs / étancheurs** : installation de systèmes solaires intégrés, utilisation de matériaux durables et réemployés (zinc recyclé, tuiles réemployées).
- **Électriciens bâtiment** : installation IRVE (recharge de véhicules électriques), autoconsommation, smart grids bâtimentaires.
- **Menuisiers / plaquistes** : pose de matériaux réemployés (panneaux en bois recyclés par exemple) et biosourcés (chanvre, lin...), usage de bois locaux, respect des circuits courts.
- **Techniciens CVC** : régulation thermique, systèmes hybrides, gestion connectée de la consommation énergétique.
- **Ingénieurs et architectes** : montée en compétence sur l'éco-conception, le réemploi, la gestion de l'eau et de l'énergie, l'intégration du confort thermique et sanitaire, coordination inter-métiers via le BIM.
- **Ingénieurs spécialisés** (thermiciens, bois, biosourcés) : expertise en ACV, performance globale, pathologies du bâtiment, conception durable en neuf et en rénovation.

Tensions RH identifiées (France Stratégie – ONEMEV) :

- Manque **d'opérateurs de rénovation globale**, de **techniciens de performance énergétique**, de **formateurs en écoconstruction**.
- Besoin d'adapter l'offre de formation initiale (CAP, Bac Pro, BTS) et continue, en renforçant l'ancrage territorial et l'acquisition des nouvelles compétences liées au bas carbone et aux matériaux durables; développer les compétences numériques (BIM, maquette numérique).

Phase 1 : Synthèse des ressources (externes et capitalisation des travaux existants produits par l'OREF)

Travaux publics

La transition écologique impacte fortement les métiers des travaux publics : infrastructures bas carbone, adaptation au changement climatique, gestion durable de l'eau, désimperméabilisation des sols, intégration de la biodiversité... Objectif : décarbonation et adaptation au climat (CERC & FRTP 2023). L'ensemble de la filière est concerné, depuis la conception jusqu'à l'exécution. Selon la DARES (2023), les **métiers du terrassement, des VRD et de l'assainissement comptent parmi les plus « verdissants »**. En Nouvelle-Aquitaine, le baromètre FNTP-CERC (2023) confirme que la transition écologique constitue un levier stratégique pour la filière, avec des besoins rapides en compétences environnementales et numériques.

Évolutions des pratiques :

- ✓ **Décarbonation et adaptation des infrastructures** : réduction des émissions sur chantiers, intégration de solutions bas carbone et nature-basées.
- ✓ Fort enjeu sur **les réseaux d'eau et d'assainissement** (sobriété, résilience sécheresse/crues, réseaux intelligents).
- ✓ **Aménagements de voirie et ouvrages hydrauliques** : perméabilisation, continuité écologique, confort climatique urbain.
- ✓ **Transformation des gestes métiers**, des **outils** et de **l'organisation de chantier** : sobriété énergétique, diminution du bruit, gestion optimisée des flux et matériaux.
- ✓ Développement de la **topographie et du génie écologique** pour intégrer climat, biodiversité et objectifs ZAN dans la conception.

Exemples de compétences à renforcer (par exemples de métier) :

- **Ouvriers VRD** : utilisation de matériaux recyclés, pose d'aménagements perméables, installation d'IRVE et de mobiliers urbains bas carbone.
- **Canalisateurs / Poseurs de réseaux** : réseaux sobres et intelligents, gestion de l'eau optimisée, prise en compte du climat dans la conception.
- **Topographes / géomètres** : simulation des impacts climat et biodiversité, modélisation des flux, intégration des données ZAN, diagnostic écologique.
- **Conducteurs d'engins** : maîtrise d'engins hybrides/électriques, réduction des nuisances et consommations.
- **Chefs de chantier TP** : suivi des indicateurs carbone et biodiversité, organisation de chantiers à faible impact.
- **Techniciens hydrauliciens / spécialistes inondation** : conception d'ouvrages résilients, gestion des crues, solutions fondées sur la nature.
- > Des **compétences générales à renforcer dans la conception, le pilotage et le conseil technique**.

Tensions RH et besoins en formation identifiés :

- Métiers en tension : **hydraulique, aménagements naturels, génie civil à finalité écologique**.
- Fort besoin **d'ingénierie spécialisée** (environnement, hydraulique, biodiversité) et de **techniciens qualifiés en gestion de l'eau et VRD durables**.
- Nécessité de **formations ancrées localement**, en lien avec les CFA TP, les branches professionnelles et les collectivités.
- Importance de **développer les compétences numériques** (SIG, modélisation environnementale, suivi d'indicateurs).
- Besoin de montée en compétences continues pour adapter les gestes métiers, piloter des chantiers sobres et intégrer les nouvelles normes environnementales.

➔ La transition écologique dans les TP nécessite une réorganisation des compétences existantes, dans une logique de verdissement, de polyvalence et d'anticipation des enjeux climat-biodiversité.

Négoce de matériaux

La transition écologique transforme la filière du négoce de matériaux, qui devient un acteur central dans la diffusion des solutions bas carbone, biosourcées, recyclées et réemployées. Les évolutions réglementaires (réglementations environnementales, ZFE, traçabilité carbone) et les attentes croissantes des clients en matière de durabilité poussent les entreprises à se repositionner, avec une montée en expertise technique et environnementale. Le négoce n'est plus seulement un lieu de distribution mais un maillon essentiel de la chaîne de valeur circulaire, via le conseil, l'animation des circuits de réemploi et l'organisation logistique adaptée.

Évolutions des pratiques :

Dans le secteur **du négoce de matériaux**, les exigences environnementales croissantes (réglementation + attentes clients) et les innovations techniques (matériaux complexes, intégration numérique, performance thermique...) entraînent une spécialisation accrue des **métiers du conseil**, en particulier au sein des **forces de vente techniques** (source [CSE 2024](#)). Le négoce devient un acteur central de la transition via la diffusion de matériaux durables et l'animation des circuits de réemploi.

- Diffusion de **matériaux bas carbone, biosourcés, géosourcés, recyclés et réutilisés**.
- Développement de **plateformes de réemploi et de ressourceries de chantier** (CERC, 2023).
- Intégration croissante de la **traçabilité environnementale** : FDES, ACV, labels.
- Transformation de **la logistique** : ZFE, livraison urbaine verte, logistique inverse (flux retour).
- Spécialisation accrue **des métiers commerciaux** : du vendeur au technico-conseil environnemental.
- Développement des **services associés** : conseil en éco-conception, accompagnement réglementaire, gestion des déchets/réemploi pour les clients professionnels.

Exemples de compétences à renforcer (par exemples de métier) :

- **Technico-commerciaux/ Vendeurs** : veille sur l'évolution des matériaux et leur traçabilité, l'évolution des procédés constructifs et l'évolution des normes/règlementations, valorisation des performances environnementales des solutions proposées, conseil bas carbone, [lecture FDES](#), [simulation ACV](#), compréhension des labels.
- **Magasiniers / préparateurs** : tri matière, manipulation sensible (chanvre, terre crue), stockage différencié.
- **Responsables de dépôt** : organisation de la logistique circulaire, gestion des stocks réemployables, coordination avec chantiers et plateformes.
- **Chauffeurs livreurs** : maîtrise de l'éco-conduite, livraisons en zones à faibles émissions, logistique urbaine durable.

Tensions RH et besoins en formation :

- France Stratégie - ONEMEV : montée des **compétences hybrides** (vente + environnement + logistique) : besoin de **nouveaux profils polyvalents**.
- CERC (2023) : essor des plateformes de réemploi et ressourceries de chantier : besoin de **personnel formé pour trier, stocker, valoriser**.
- **Profils à « triple compétence » (commerce / environnement / logistique)** recherchés, notamment pour animer des plateformes de réemploi.
- Besoin de **chauffeurs et logisticiens spécialisés** pour la livraison verte et le tri-retour des matériaux.
- Demande croissante de **technico-commerciaux** capables de conseiller et d'accompagner les clients sur des choix durables.
- Développement de **formations mixtes** (environnement + commerce + logistique), adaptées à la réalité des TPE-PME du négoce et intégrant la dimension numérique (traçabilité, plateformes digitales de réemploi).

Phase 1 : Synthèse des ressources (externes et capitalisation des travaux existants produits par l'OREF)

3. Synthèse des enjeux emploi compétences

Formation et attractivité :

Forces identifiées :

- Une présence étendue de CAP, Bac Pro, BTS et licences pro en génie civil, électricité, construction bois, thermique du bâtiment ;
- Des CFA et lycées professionnels engagés dans des projets de rénovation énergétique ou de filières biosourcées (notamment avec ODÉYS, TIPEE, DOMOLANDES) ;
- Des modules spécialisés : RGE, performance énergétique, étanchéité, diagnostic ;
- Des expérimentations sur les chantiers-écoles de déconstruction sélective ou l'utilisation de matériaux bio- et géo-sourcés.

Écarts et axes d'amélioration :

- Réemploi : peu de formations intègrent les diagnostics PEMD, la dépose soignée ou la logistique du réemploi.
- Une offre de formation limitée sur les sujets de la traçabilité, du tri et de la logistique circulaire, en particulier pour les chefs de chantier.
- Matériaux biosourcés : certaines formations bois ou construction durable les abordent, mais sans systématisation ni généralisation.
- Pour les métiers du négoce de matériaux, présence d'un déficit de parcours hybrides intégrant à la fois performance commerciale et maîtrise technique/environnementale des matériaux.

Retrouvez toutes les sources utilisées à la fin du document, « Pour aller plus loin ».

Fiche filière Bâtiment, Travaux publics et négoce de matériaux

Phase 2 : Recensement de l'offre de formation régionale en lien avec les filières et/ou identification des compétences « transition écologique » au sein des codes ROME associés

4. Offre de formation en Nouvelle-Aquitaine

B.TP : Une offre de formation qui couvre l'ensemble du territoire régional.

L'offre de formation couvre le niveau 3 (CAP), qui répond à la demande majoritaire des entreprises, aux niveaux 7-8 (Master, diplôme d'ingénieur)) ; avec la présence de pôles d'envergure nationale voire européenne (ex. Egletons).

177 formations dont : 55 de niveau CAP, 65 de niveau Bac, 31 de niveau Bac+2, 16 de niveau Bac+3 et 4 et 10 de niveau Bac+5 .

Plus de **18 000 inscrits en formation initiale** à la rentrée 2023 dont **7 000 en voie scolaire** et **11 000 en apprentissage**.

Plus de 2 500 inscrits en formation universitaire à la rentrée 2022.

Top 3 des formations initiales en voie scolaire : 1. Bac pro Métiers de l'électricité et de ses environnements connectés ; 2. Bac pro Technicien menuisier agenceur ; 3. CAP Électricien

Top 3 des formations initiales en apprentissage : 1. CAP Maçon ; 2. CAP Peintre applicateur de revêtement ; 3. CAP Électricien

Top 3 des formations universitaires : 1. Licence mention sciences pour l'ingénieur ; 2. Licence mention génie civil ; 3. Ingénieur diplômé de l'institut supérieur aquitain du bâtiment et des travaux publics de l'université de Pau

3 000 candidatures sur l'offre de formation régionale à destination des demandeurs d'emploi en 2024 concernent une formation certifiante conduisant aux métiers-ROME relevant du périmètre B&TP. Plus de 80 % concernent un niveau 3 (CAP).

Négoce de matériaux :

Top 3 des formations préparées par alternance en 2021 dans les entreprises du Négoce de matériaux (Sur les entreprises régionales rattachées au code NAF « Commerce de gros (commerce interentreprises) de bois et de matériaux de construction » : 4673A) :

1. BTS Management commercial opérationnel ; 2. BTS Négociation et digitalisation de la relation client ; 3. Titre Responsable commercial et marketing.

5. Pistes d'actions régionales

Premières pistes identifiées

Adapter les formations initiales et continues

- Intégrer dans les diplômes (CAP à BTS) des blocs de compétences spécifiques liés à la performance énergétique, au management environnemental de chantier (QSE) et à la gestion durable des matériaux.
- Adapter les modules de formation à la déconstruction sélective, au réemploi, à la gestion environnementale de chantier etc.
- Appuyer le développement de formations qualifiantes et de modules pratiques dédiés à l'ITE, tant pour la rénovation que pour la construction neuve.
- Anticiper l'évolution des plateaux techniques pour répondre aux besoins de la transition écologique et énergétique.
- Poursuivre le développement de la formation continue courte en entreprise (2 à 5 jours), notamment pour les salariés post-recrutement.
- Sensibiliser et initier les demandeurs d'emploi aux techniques de rénovation énergétique (isolation thermique par l'extérieur, utilisation de matériaux biosourcés) afin de faciliter leur insertion.

Outiller les compétences émergentes : numérique et bas-carbone

- Former les conducteurs de travaux, économistes, technico-commerciaux à l'usage d'outils de mesure et de valorisation carbone (lecture FDES, ACV simplifiée, gestion du DOE numérique).
- Développer les compétences liées au BIM environnemental (intégration des données carbone et énergétiques dans les maquettes numériques).
- Favoriser la diffusion de ces outils auprès des acteurs de terrain via des formations pratiques, des retours d'expérience partagés etc.

Accompagner la transition écologique dans les Travaux publics

- Soutenir des projets de formation sur les infrastructures bas-carbone, la gestion alternative de l'eau et les solutions fondées sur la nature.
- Développer des compétences en génie écologique et hydraulique urbaine (désimperméabilisation, continuités écologiques, ouvrages multifonctionnels eau/biodiversité).
- Former à la sobriété énergétique, à l'éco-conduite des engins et à l'usage de motorisations alternatives.
- Renforcer les compétences en géomatique et topographie environnementale (diagnostic écologique, simulation d'impacts climatiques et biodiversité).

5. Pistes d'actions régionales - suite

Professionaliser et verdir le négoce de matériaux

- Structurer les partenariats entre négociants, distributeurs, organismes de formation et producteurs de matériaux bas carbone locaux.
- Développer des parcours de formation pour les conseillers et commerciaux sur les produits bas-carbone, biosourcés et recyclés.
- Former aux pratiques de logistique durable : gestion des déchets, stockage différencié selon le potentiel de réemploi/recyclage, obligations liées à la REP.
- Professionnaliser les magasiniers, préparateurs et chauffeurs-livreurs pour la manipulation et la livraison de matériaux sensibles (chanvre, terre crue, bois).

Renforcer les compétences et la formation des professionnels

- Former les formateurs aux enjeux écologiques afin de diffuser les bonnes pratiques.
- Sensibiliser les entreprises à la formation continue et à la montée en compétences internes.
- Déployer la VAE et la formation continue ciblée sur les métiers en tension (chefs de chantier bas-carbone, techniciens CVC/GTB, métiers du réemploi).
- Accompagner les branches et organismes dans la mise à jour des référentiels métiers et certifications pour intégrer les dimensions environnementales.
- Déployer des plateaux techniques mobiles pour rendre la formation accessible sur tout le territoire, particulièrement en zones rurales.

Attirer et reconverter vers les métiers de la transition

- Créer des parcours passerelles pour attirer des publics en reconversion vers les métiers du bâtiment et des Travaux Publics.
- Renforcer la communication et multiplier les actions de découverte des métiers (immersions, témoignages jeunes, simulateurs lors de forums métiers).
- Mettre en avant la polyvalence et les nouvelles compétences comme facteur de progression de carrière.

Sécuriser et structurer le réemploi des matériaux

- Renforcer le dialogue entre assureurs, entreprises et pouvoirs publics pour clarifier les conditions d'assurabilité.
- Élaborer des référentiels techniques et de traçabilité partagés et reconnus par les acteurs de l'assurance.
- Soutenir des chantiers pilotes intégrant un suivi assurantiel afin de démontrer la faisabilité du réemploi et capitaliser sur les retours d'expérience.



Filière Transport-Logistique- Services automobiles et mobilité

La transition écologique transforme en profondeur les chaînes de déplacement de biens et de personnes. Verdissement des flottes, report modal, électrification des infrastructures, logistique urbaine, mobilité inclusive... les mobilités de demain impactent les métiers et besoins en compétences. La filière doit concilier décarbonation, innovation technologique et sécurisation des parcours professionnels.

Phase 1 : Synthèse des objectifs régionaux (Néo Terra, COP, ...), pour cadrer les enjeux.

1. Objectifs feuille de route Néo- Terra (+ fiches actions)

Transport de marchandises :

- **Favoriser un report modal massif vers le rail, le fluvial et le maritime**, en lien avec l'aménagement logistique du territoire et la mutation des infrastructures existantes (ex : plateformes multimodales, développement portuaire à Bordeaux) (FDR Néo Terra + fiche action 38).
- **Réduire les émissions de GES**, en ciblant les flux routiers et **en soutenant les flottes propres pour la logistique : GNV, électricité, hydrogène**. (FDR + fiche action 40)
- Encourager la **logistique urbaine bas carbone** : mutualisation, circuits courts, mobilité légère et formation aux métiers de la logistique décarbonée (gestion de flux bas carbone, maintenance de véhicules, écoconduite). (fiche action 38)

Transport de voyageurs :

- **Soutenir l'usage des transports collectifs propres** (bus, cars, TER) : **objectif de 5 000 cars et 191 rames TER convertis à des énergies propres** (électrique, hydrogène, biogaz) (FDR Néo Terra + fiche action 39)
- Déployer des **solutions innovantes d'ecomobilité** : billetterie intelligente, mobilité inclusive, transport partagé, notamment en zones peu denses - (fiche action 43)
- Structurer des **réseaux intermodaux actifs et accessibles** : vélo, marche, interconnexion avec les transports en commun. (fiches action 33, 35, 36)
- Développer **les infrastructures de recharge et ravitaillement** (IRVE, hydrogène), en soutien à la transition des flottes publiques et privées. (FDR + fiche action 41)

Services automobiles et mobilités alternatives :

- Rechercher et expérimenter les motorisations de demain : **hydrogène terrestre et fluvial, électrification de l'aviation régionale, hybridation** (FDR + fiches action 38 à 40)
- Soutenir la filière industrielle régionale de la **mobilité électrique et hybride, en articulation avec les projets tels que BATTENA** (secteur batteries et véhicules). (fiches action 40, 42, 43)
- **Former massivement aux « nouveaux » métiers : maintenance de véhicules bas carbone, intermodalité...**(FDR Néo Terra)

La COP territoriale fixe des objectifs chiffrés et opérationnels, complémentaires à Néo Terra :

Transport de marchandises :

- **Objectif de -2,1 Mt CO₂ d'ici 2030 pour le fret** : via la transition énergétique et la réorganisation des flux.
- **Déploiement massif du fret ferroviaire**, avec appui aux infrastructures (voies, plateformes, dessertes régionales).
- **Verdissement des flottes** logistiques : accompagnement vers GNV, hydrogène, électricité.
- **Structuration de la logistique verte territorialisée** : optimisation des trajets, circuits courts, logistique mutualisée urbaine.
- **Formation spécialisée** : logistique bas carbone, systèmes d'information, gestion environnementale.

Transport de voyageurs :

- **Réduction de la part modale de la voiture individuelle**, par la **promotion des transports collectifs** et des mobilités actives.
- **Accroissement de l'offre ferroviaire régionale**, notamment pour les zones rurales et périurbaines.
- **Modernisation des flottes régionales** (autocars, bus) : objectif de flotte « autocars verts ».
- **Développement des réseaux d'infrastructures de recharge (IRVE, hydrogène, biogaz)**.
- **Formation** : maintenance, conduite écoresponsable, **systèmes intelligents de gestion des flux** (billettique, optimisation).

Ports et logistique portuaire :

- **Transformation des ports en hubs énergétiques** : verdissement des activités portuaires, développement d'infrastructures de carburants alternatifs.

1. Objectifs COP régionale 2025-2030

Phase 1 : Chiffres clés de la dynamique de l'emploi

2. Dynamiques d'emploi

Près de **7 % de l'emploi régional**

Plus de 179 000 professionnels en Nouvelle-Aquitaine (+ 1 % d'augmentation par an en moyenne sur les 6 dernières années) dont :

- 41 % travaillent dans les métiers du transport
- 35 % dans la logistique
- 24 % dans les services automobiles.

Projets de recrutement : 20 940 projets de recrutements en 2025 (BMO)

À court terme, un besoin **en recrutement est particulièrement élevé pour le métier de conducteur de transport routier de marchandises**. Cette situation résulte de départs à la retraite et d'une pénurie de nouveaux entrants sur le marché de l'emploi, un phénomène qui s'observe également à l'échelle mondiale.

Besoins d'entrées dans le métier à moyen-long terme (projections d'emplois horizon 2030) : **6 200** (PMQ DARES 2030) et **10 000 postes à pourvoir annuellement** (Estimation Proj'EM, Cap Métiers).

Tensions fortes sur la maintenance véhicules propres, conducteurs qualifiés, logisticiens intermodaux.

Difficultés et tensions de recrutement : 50 % projets de recrutement jugés difficiles par les employeurs (vs 56,7 % en moyenne, France Travail – BMO 2025).

Niveau de tension important sur l'ensemble de la Région **particulièrement dans les Deux-Sèvres, la Creuse, la Gironde, le Lot-Et-Garonne et les Landes**. Facteurs explicatifs :

- Une importante intensité d'embauche notamment dans la Creuse;
- Une certaine non-durabilité de l'emploi dans certains départements : Les Landes, le Lot-Et-Garonne, la Dordogne, la Creuse.

Compétences vertes dans les offres d'emploi (Source: DARES, niveau national) :

Entre 2019 et 2023, hausse de + **1,5 point de la part d'offres d'emploi mentionnant une compétence verte pour le métier de mécanicien automobile**.

Fiche filière Transport, logistique, services automobiles et mobilité

Phase 1 : Synthèse des ressources (externes et capitalisation des travaux existants produits par l'OREF)

3. Synthèse des enjeux emploi compétences

La transition écologique transforme les métiers du transport et des services automobiles, en imposant de **nouvelles compétences techniques, numériques et relationnelles**. Ceci entraîne des besoins importants en requalification des professionnels en poste et en adaptation des formations initiales (ex : simulateurs, technologies embarquées).

Métiers fortement impactés : **conducteurs routiers, techniciens de maintenance, manutentionnaires, mécanicien et agents de planning.**

→ La **conduite écoresponsable** devient un standard métier, intégrée aux formations obligatoires (FIMO/FCO).

→ La **numérisation des activités** transforme tous les métiers (géolocalisation, suivi temps réel, pilotage intelligent).

→ La **polyvalence technique - numérique - relation** client devient une compétence stratégique : montée en compétences pour le personnel de stations en relation client et connaissances techniques pour accueillir, informer et conseiller les usagers sur les différents types de carburants (gaz naturel, hydrogène).

→ La **sécurité** devient un pilier incontournable des compétences du secteur.

Transport de marchandises

Enjeux :

- Réduction de l'impact environnemental (objectif - 2,1 Mt CO2 d'ici 2030 pour le fret).
- Évolution des motorisations (GNV - Gaz Naturel pour Véhicules, bioGNV, hydrogène, électrique).
- Optimisation logistique (taux de chargement, mutualisation, intermodalité).
- Objectif régional : doublement du fret ferroviaire à horizon 2030.

Compétences à développer :

- **Conduite écoresponsable** : intégrée à la FIMO/FCO, réduction carburant -15 % possible (*Onemev, fiche portrait transport*), entretien des véhicules, itinéraires plus économes.
- **Maintenance motorisations alternatives** : compétences en sécurité gaz / hydrogène / haute tension.
- **Organisation intermodale** : analyse CO2, choix modaux, logistique verte.

Métiers et tensions : **Conducteur poids lourd GNV / hydrogène, moniteur d'entreprise FCO, mécanicien véhicules propres.**

Tensions RH sur les postes de **chauffeurs, techniciens, formateurs à l'éco-conduite.**

Transport de voyageurs

Enjeux :

- Modernisation des flottes (autocars électriques, hydrogène, biogaz).
- Déploiement d'IRVE-Infrastructure de Recharge pour Véhicules Électriques, mobilité partagée, inclusivité des services.
- Développement du TER, du transport en zones peu denses.

Compétences à développer :

- **Conduite de véhicules décarbonés** : nouveaux matériels, normes de sécurité, conduite économique.
- **Relation usager et numérique** : Billettique intelligente et interopérable, outils intermodaux, maintenance connectée.
- **Maintenance spécialisée** : électrotechnique, systèmes d'aide à la conduite, batteries, GNV.

Phase 1 : Synthèse des ressources (externes et capitalisation des travaux existants produits par l'OREF)

Métiers et tensions : **Conducteurs transports publics écoresponsables, techniciens bus électriques, formateurs IRVE.**

Besoin de profils polyvalents : conduite + communication + technicité. La billettique implique des compétences en développement et en maintenance mais aussi de nouvelles compétences à acquérir pour les chauffeurs dans l'usage de ces technologies.

Services automobiles & mobilités alternatives

Enjeux :

- Montée en puissance des véhicules multi énergies.
- Déploiement des stations-service hybrides (GNV, IRVE).
- Développement des mobilités douces et connectées (applis, covoiturage, mobilité partagée).

Compétences à développer :

- **Maintenance électrique / gaz / Batterie** : diagnostic batterie, sécurité haute tension, certification GNV/hydrogène, normes de sécurité dans la gestion des flottes de véhicules à énergies différentes (complexification organisationnelle).

- **Polyvalence en station** : accueil, conseil multiénergie, protocole sécurité.

- **Numérique mobilité** : techniciens data mobilité, développeurs d'applis.

Montée en compétences : le métier de mécanicien se complexifie, intégrant désormais mécanique, électronique, informatique et sécurité multi-énergies.

Métiers et tensions : Mécanicien véhicule électrique / GNV, chargé IRVE, technicien hydrogène, opérateurs de station.

Logistique

Enjeux :

- Montée de la logistique verte : mutualisation, circuits courts, logistique inversée.
- Réduction des externalités : bruit, CO₂, saturation urbaine.
- Transition numérique : TMS, RFID, traçabilité environnementale.

Compétences à développer :

- **Numérique appliqué** : outils TMS/WMS (types de logiciels métiers utilisés dans la chaîne logistique pour gérer les flux de marchandises et optimiser les opérations Transport Management System et Warehouse Management System), calcul CO₂, tracking, robotisation des entrepôts (remarque : l'usage de logiciels pour l'optimisation des tournées sera plus ou moins utile selon la localisation, le nombre de livraisons et les conditions/difficultés de circulation).

- **Planification durable** : choix d'implantation, mutualisation, reverse logistics, optimisation des tournées.

- **Responsabilité environnementale** : tri, stockage écoresponsable, supply chain bas carbone.

Métiers et tensions : **Planificateur éco-logistique, préparateur de commandes bas carbone, gestionnaire de plateforme verte.**

Tensions sur les postes qualifiés intermédiaires (logisticiens, responsables flux, responsables environnement logistique).

Phase 2 : Recensement de l'offre de formation régionale en lien avec les filières et/ou identification des compétences « transition écologique » au sein des codes ROME associés

4. Offre de formation en Nouvelle- Aquitaine

Une offre de formation riche sur le territoire avec plus de 100 formations de tous niveaux : 12 de niveau CAP, 26 de niveau Bac, 33 Bac +2 et 33 Bac + 3 et plus. L'offre est majoritairement axée sur la maintenance automobile.

5 761 inscrits en voie scolaire, 7 305 en apprentissage.

Les principales formations sont :

Voie scolaire : le CAP Equipier polyvalent du commerce (1 451), le Bac pro Métiers de la maintenance des matériels et des véhicules (770), le Bac pro Maintenance des véhicules option A voitures particulières (638)

Apprentissage : le CAP Equiper polyvalent du commerce (1 573), le CAP Maintenance des véhicules option A voitures particulières (1 207), le Bac Pro Maintenance des véhicules option A voitures particulières (863)

Plus de **4 500 candidatures sur l'offre de formation régionale à destination des demandeurs d'emploi** en 2024 concernent une formation certifiante conduisant aux métiers-ROME relevant du périmètre.

Phase 3 : Identification des pistes d'actions

5. Pistes d'actions régionales

Premières pistes identifiées - échanges partenaires CRF TLSAM (16/09/25) :

Définition de pistes d'actions issues des analyses et de la veille et d'un groupe de travail avec les acteurs (GT CRF du 16/09/25), pour valider les fiches et coconstruire les recommandations.

Adapter et accélérer la formation aux transitions technologiques et écologiques :

- Intégrer systématiquement la sécurité multi-énergies (thermique, électrique, gaz, hydrogène) dans la formation initiale et continue, avec habilitations obligatoires.
- Accélérer l'évolution des référentiels de formation (CAP, Bac pro, BTS, titres pro) pour y intégrer les compétences « vertes » : conduite écoresponsable, motorisations alternatives, numérique/logistique connectée.
- Renforcer les plateaux techniques régionaux : mise à disposition de véhicules électriques, gaz naturel, hydrogène (?), simulateurs de conduite et logiciels logistiques (TMS, logiciel de gestion du transport /WMS logiciel de gestion d'entrepôt).
- Développer des formations locales réactives (FCIL, certifications complémentaires à certains référentiels de formation existants) pour répondre rapidement à des besoins émergents dans les territoires.

Accompagner les entreprises, notamment les TPE/PME :

- Soutenir la reconversion des garages et ateliers vers la maintenance de véhicules électriques et hybrides, tout en maintenant les compétences sur les motorisations classiques encore présentes.
- Mettre en place un accompagnement RH spécifique pour les TPE/PME : outils de diagnostic compétences, financement de formation, ingénierie mutualisée via OPCO/branches.
- Valoriser les dispositifs existants (ex. programme EVE, engagements volontaires des transporteurs, label CO2) comme leviers régionaux de montée en compétences.
- Encourager les expérimentations territoriales (pôles hydrogène, mobilité partagée, logistique urbaine bas carbone) avec implication des entreprises locales dans la formation.

Utiliser la transition comme levier social et territorial :

- Faire des tensions de recrutement une opportunité d'insertion : créer des parcours qualifiants courts intégrant écoconduite, sécurité et bases numériques pour les publics éloignés de l'emploi.
- Développer des passerelles métiers (ex. cariste - logisticien vert ; mécanicien diesel - technicien véhicules électriques/hydrogène).
- Impliquer les acteurs de l'insertion et de la formation continue dans la mise en place de modules courts « vert + sécurité ».

Phase 3 : Identification des pistes d'actions

5. Pistes d'actions régionales (suite)

Réduire les inégalités territoriales d'accès à la formation

- Développer des solutions mobiles ou délocalisées : camions-écoles, plateaux techniques itinérants (maintenance véhicules électriques, simulateurs de conduite, formation IRVE) pouvant se déplacer dans les zones rurales comme la Creuse (mais coûts importants).
- Renforcer l'usage du distanciel/immersif (simulateurs, réalité virtuelle, modules en ligne) pour les parties théoriques, avec regroupements en présentiel sur des temps courts pour la pratique.
- Créer des partenariats locaux avec les entreprises (garages, dépôts, transporteurs) pour accueillir des sessions pratiques au plus près des besoins.
- Flécher des aides régionales spécifiques pour compenser le coût du déplacement des stagiaires/apprentis vers les centres existants (hébergement, transport).

Utiliser la transition écologique comme levier d'attractivité des métiers

- Valoriser l'image modernisée des métiers : mettre en avant que le mécanicien d'aujourd'hui travaille sur l'électrique, les systèmes connectés et les logiciels embarqués (métiers technologiques, innovants et porteurs de sens écologique).
- Communiquer sur la contribution à la transition écologique : conduire propre, optimiser la logistique, conseiller les usagers sur des carburants décarbonés.
- Multiplier les actions de découverte des métiers (immersions, témoignages jeunes, visites d'ateliers modernisés, simulateurs lors de forums métiers). Mettre en avant la polyvalence et les nouvelles compétences (technique + numérique + relation client) comme facteur de progression de carrière.
- Communiquer au plus près de la réalité des métiers pour limiter les désillusions et renforcer l'attractivité. Réduire les abandons en formation, sécuriser les parcours et renforcer l'attractivité de la filière en attirant des candidats motivés et informés.

Zoom sur le ferroviaire

Etude Cap Métiers -
UTPF en cours

La transition écologique et le développement durable constituent des enjeux transversaux pour l'ensemble de la filière. L'ensemble des projets ferroviaire prend en compte cette dimension.

Développement du ferroviaire et du fret décarboné avec une cible de doublement du fret rail à 2030.

L'OPCO Mobilités finance déjà des parcours sur la transition énergétique dans les transports ferroviaires. Le plan France Relance et France 2030 soutient la formation dans les filières industrielles stratégiques, dont le ferroviaire.

Compétences à développer/renforcer :

La transition écologique crée une **demande croissante de compétences techniques, numériques et environnementales**. Ces compétences s'intègrent globalement de façon naturelle au sein des métiers déjà existants, à travers la mise en place de nouvelles pratiques.

Compétences numériques dans le ferroviaire :

La croissance attendue du **trafic ferroviaire**, dans le cadre de la décarbonation des mobilités, s'accompagne d'une **digitalisation des métiers**.

La gestion du trafic ferroviaire se modernise via des outils numériques, l'intelligence artificielle et des systèmes d'aide à la décision.

Cela implique des **compétences renforcées en informatique, en modélisation des flux et en coordination interconnectée des réseaux**.

Mutations technologiques sur le ferroviaire, les batteries, l'hydrogène, nécessitant des requalifications.

Compétences techniques :

Connaissance des technologies bas carbone (traction électrique, batteries, hydrogène).

Maîtrise des nouveaux matériaux (légers, recyclables, moins polluants).

Maintenance prédictive via capteurs et IoT ferroviaire.

Electrification du réseau

Compétences environnementales :

Compréhension des bilans carbone, ACV (analyse du cycle de vie), normes HQE.

Intégration du développement durable dans les projets d'aménagement ferroviaire.

Gestion de l'eau, de l'énergie et des ressources dans l'exploitation ferroviaire.

Compétences transversales :

Conduite du changement, collaboration interdisciplinaire (environnement, numérique, mobilité).

Veille réglementaire et capacité à intégrer les contraintes climatiques dans l'exploitation.

Zoom sur le ferroviaire (suite)

Evolution des métiers :

Selon l'**EDEC ferroviaire (2023-2025)**, 72 métiers ont été cartographiés, dont plusieurs sont déjà en mutation verte ou en émergence.

- **Les métiers de la maintenance et de l'exploitation** : besoin en métiers de la maintenance préventive, prédictive et bas-carbone (matériels roulants plus complexes, électrification accrue, systèmes de signalisation intelligents). Développement des pratiques plus écologiques (abandon du glyphosate au profit de méthodes plus écologiques).
- **Les métiers industriels** : intégration de l'éco-conception et des matériaux durables dans les fonctions de production, notamment pour les constructeurs de matériel roulant.
- **Les métiers du génie civil et des infrastructures** : adaptation du réseau aux conditions climatiques extrêmes (inondations, sécheresses, températures extrêmes).
- **Les métiers de l'ingénierie** : forte montée en puissance des postes liés à l'évaluation environnementale, l'écoconstruction, et l'analyse du cycle de vie.

Formation :

Pas d'enjeux véritablement car beaucoup de formations en interne (SNCF) déjà intégrées à la filière, donc adaptation au fil de l'eau.

Retrouvez toutes les sources utilisées à la fin du document, « [Pour aller plus loin](#) ».

A background image showing a close-up of a worker's gloved hand using a grinding tool on a metal part. A dense spray of bright orange sparks is being generated, filling the left side of the frame. In the background, industrial structures and a green exit sign are visible.

Filière industrie

La transition écologique reconfigure les modèles de production industrielle. Sobriété énergétique, décarbonation, éco-conception et relocalisation de certaines chaînes de valeur redéfinissent les compétences attendues. Des gestes métiers qui ne changent pas, mais une culture de la sobriété à acquérir.

Phase 1 : Synthèse des objectifs régionaux (Néo Terra, COP, ...), pour cadrer les enjeux.

1. Objectifs feuille de route Néo-Terra (+ fiches actions)

Objectif : Accompagner la transformation durable des entreprises industrielles

- **Accompagner la transformation des entreprises industrielles** vers des pratiques plus sobres et responsables, via l'**écoconception**, la **réduction des déchets**, etc.
- Déployer un **parcours « Usine du futur »**, combinant transformation organisationnelle et développement des compétences : **robotique, éco-conception, organisation industrielle, management responsable, qualité de vie au travail, matériaux biosourcés** (ce parcours s'inscrit aussi dans la logique du programme RESONANCE, soutenu par la région). (fiches action 24, 25)
- Favoriser l'innovation et la montée en compétences via la **plateforme régionale d'accélération** « Usine du futur » (innovation, accompagnement RH, ingénierie pédagogique). (fiche action 24)
- **Anticiper et former massivement aux « nouveaux métiers » industriels** dans les filières stratégiques, en particulier dans le cadre du projet **BATTENA** (secteur batteries et services automobiles). (FDR Néo Terra + fiche action 42)
- **Développer une industrie moins consommatrice en eau** grâce à l'optimisation des procédés et aux changements de pratiques. (Objectif à 2030 : **Réduire de moitié la consommation d'eau dans l'industrie**, FDR Néo terra)
- **Recyclage à 100 % des plastiques industriels à horizon 2025**, dans une logique d'économie circulaire et de valorisation matière. (FDR Néo Terra)
- **Soutenir l'évolution des pratiques logistiques**, notamment vers des modes de transport plus durables (développement du transport maritime, fiche action 38 : Augmenter la part modale du fer, fluvial, maritime + FDR Néo terra, Favoriser le report modal des marchandises vers le ferroviaire et le maritime).
- **Structurer des écosystèmes industriels territoriaux autour de la circularité et de la sobriété énergétique** (aussi soutenus via EIT, clusters, pôles de compétitivité). (FDR Néo Terra, Accompagner la transformation vers des modèles de production plus sobres)

1. Objectifs COP régionale 2025-2030

Objectif : Accompagner la décarbonation des industries prioritaires de manière territorialisée et ciblée (cœur de la COP)

- **Accompagner la décarbonation des sites industriels prioritaires**, notamment les plus émetteurs, et des **écosystèmes productifs territorialisés** (TPE, PME, ETI), par des diagnostics et des projets d'investissement (complète la stratégie Néo Terra sur le même sujet).
- **Développer des modèles industriels circulaires** en appuyant l'**écoconception**, les **stratégies d'achats responsables**, la **réduction des déchets** et la **revalorisation matière**.
- **Diminuer la consommation de la ressource en eau** : Adapter les outils de production et massifier la réutilisation des eaux usées traitées ou grises.
- Soutenir l'**émergence de filières décarbonées**, la relocalisation industrielle, les partenariats d'innovation et les démarches de coopération inter-entreprises.
- **Mobiliser les compétences et former aux métiers en mutation** : procédés, maintenance, logistique, gestion environnementale, pilotage de la sobriété.
- Construire des feuilles de route sectorielles (hydrogène, batteries, recyclage, biomatériaux) intégrant des **besoins en formation et reconversion**.

Phase 1 : Chiffres clés de la dynamique de l'emploi

2. Dynamiques d'emploi

Près de **9 % de l'emploi régional**, avec **212 275 professionnels en Nouvelle-Aquitaine** (+ 0,9 % d'augmentation par an en moyenne sur les 6 dernières années) dont 7% d'ouvriers des industries de process et 5 % de techniciens de maintenance. Majoritairement des hommes (80 %). 7 % des emplois dans le secteur de la Construction aéronautique et spatiale; 3 % des emplois dans le secteur de la mécanique industrielle. L'intérim représente une voie d'accès importante à l'emploi industriel.

- **Projets de recrutement** : en 2025, **16 300 projets de recrutement ont été exprimés** par les entreprises néo-aquitaines. La plupart des projets concernent des postes d'opérateurs (BMO 2025).

- Besoins d'entrées dans le métier à moyen-long terme (projections d'emplois horizon 2030) : entre **8 300** (PMQ DARES 2030) et **20 375 postes à pourvoir annuellement** (estimation Proj'EM, Cap Métiers)

Du fait d'une dynamique axée sur l'innovation, la recherche & développement et la transition énergétique, une montée en compétences est nécessaire pour accompagner ces filières à forte valeur ajoutée. Ainsi, des **besoins en emploi sont exprimés dans tous les secteurs** (santé, métallurgie, bois-papier-carton, chimie, carrières et matériaux, plasturgie, cuir), **et à tous les niveaux, du CAP au niveau ingénieur.**

Ils concernent particulièrement les **métiers d'opérateurs (fabrication conditionnement), de conducteurs de ligne de production ou de machines automatisées, d'opérateurs électricité et électronique, d'agents de manutention et d'emballage, de techniciens méthodes, de mécaniciens ou de techniciens de maintenance et de responsables qualité, hygiène, sécurité, environnement (QHSE).**

Le numérique, la sécurisation et la protection des données, la filière verte et l'écotechnologie ou encore la progression de la technologie additive font partie des filières d'avenir à fortes opportunités d'emplois et d'innovation, dans l'ensemble des territoires en région.

Difficultés et tensions de recrutement : **61,6 % projets de recrutement jugés difficiles par les employeurs** (vs 56,7 % tous métiers, France Travail – BMO 2025).

Des difficultés de recrutement globalement fortes sur l'ensemble du territoire avec des tensions élevées d'une manière globale au niveau régional. Plusieurs facteurs explicatifs comme une forte intensité d'embauches, un manque de main d'œuvre (particulièrement en Charente-Maritime, en Gironde et dans les Pyrénées-Atlantiques) ou bien encore un désajustement géographique entre l'offre et la demande.

3. Synthèse des enjeux emploi compétences

La transition écologique transforme les pratiques industrielles : décarbonation des procédés, sobriété énergétique, intégration de l'économie circulaire, optimisation des chaînes logistiques, gestion durable de l'eau et des déchets, anticipation des risques environnementaux liés aux technologies émergentes. Tous les maillons de la chaîne sont concernés : approvisionnement, R&D, production, maintenance, logistique, jusqu'au recyclage et à la valorisation post-production. Selon l'OPCO 2i (2022), **près de 60 % des métiers industriels sont en évolution du fait de la transition**. L'industrie régionale est engagée dans la stratégie « Usine du Futur » et dans la feuille de route Néo Terra, avec un accent sur la décarbonation et la montée en compétences.

Enjeux / évolutions des pratiques :

- ✓ **Décarbonation des procédés industriels** : substitution des énergies fossiles (hydrogène, électrification, biomasse), optimisation énergétique (ISO 50001).
- ✓ **Sobriété et circularité** : économie de matières, valorisation des co-produits, généralisation du recyclage (papier-carton, plasturgie, batteries, métaux).
- ✓ **Écoconception et ACV intégrées** dès la conception produit (durabilité, réparabilité, traçabilité).
- ✓ **Numérisation verte** : jumeaux numériques, capteurs, suivi des consommations, automatisation pour réduire les pertes.
- ✓ **Gestion durable de l'eau et des déchets** : procédés sobres, réutilisation, valorisation énergétique.
- ✓ **Politiques d'achats responsables et logistique bas carbone** (boucles locales, transport décarboné).

Compétences transversales renforcées :

- Maîtrise des **normes environnementales et des réglementations** (ICPE, REACH, DPEF, AGEC, etc.), avec une capacité à les mettre en œuvre dans les process industriels.
- **Analyse de cycle de vie (ACV), écoconception, traçabilité matière, logistique durable** : compétences devenues clés pour toutes les fonctions supports, les postes en R&D et en production.
- Intégration du **numérique au service de la performance environnementale** : conception 3D, jumeau numérique, capteurs et supervision des consommations.
- Appropriation de l'**économie circulaire** à tous les niveaux.

Métiers et domaines impactés :

- **Métiers de l'industrialisation et méthodes** : Suivi et réduction de l'impact environnemental des procédés (mise en place d'indicateurs d'évaluation et d'actions pour contribuer à la sobriété énergétique, au recyclage, à la réduction des intrants ; Connaissance des nouveaux matériaux (biosourcés, recyclés) et des procédés associés (bioprocédés, fabrication additive); Intégration des critères environnementaux dans les études de faisabilité industrielle.

Exemples de métiers concernés : Ingénieur méthodes/process, Technicien industrialisation, Responsable amélioration continue.

3. Synthèse des enjeux emploi compétences

- **Métiers de la R&D** : Conception de produits à faible impact : matériaux allégés, allongement de la durée de vie, réparabilité; Connaissance des normes environnementales; Compétences renforcées en écoconception, ACV, risques environnementaux des technologies émergentes (hydrogène, batteries, biomasse).

Exemples de métiers concernés : Ingénieur R&D en matériaux, spécialiste en ACV/écoconception.

- **Métiers de la production et de la maintenance** : Automatisation et robotisation en lien avec les nouveaux matériaux et procédés. Développement de la maintenance prédictive, ajustement des équipements pour limiter les pertes (technicien maintenance électromécanique, opérateur robotique, ...). Des postes en fortes tensions (technicien de maintenance), sur tout le territoire.

Exemples de métiers concernés : Ouvrier de production, technicien de maintenance industrielle, responsable d'atelier.

- **Métiers des achats** : mettre en place des politiques d'achats responsables, maîtrise des labels environnementaux et critères RSE, capacité à identifier des filières d'approvisionnement en matériaux recyclés ou biosourcés...

Exemples de métiers concernés : Acheteur industriel, responsable supply chain achats, spécialiste achats matières premières.

- **Métiers QHSE, logistique et gestion** : maîtrise des normes (exemples des normes de management environnemental : ISO 14001, ISO 50001...), accompagnement des politiques RSE, gestion des risques industriels liés aux nouvelles technologies (hydrogène, biogaz, électromagnétisme...); Gestion durable de l'eau (la sobriété hydrique n'est pas encore suffisamment intégrée dans la gestion des procédés), des déchets, traçabilité, plans de sobriété; Optimisation des chaînes logistiques : transport bas carbone, boucles locales, conditionnement réutilisable.

Exemples de métiers concernés : Responsable logistique, gestionnaire de stock, responsable qualité/QHSE.

Zooms sectoriels – Exemples de compétences techniques spécifiques à certains secteurs :

Chimie : bioprocédés, chimie verte, gestion des substances réglementées (REACH).

Pharmacie / Santé (Leem, OPCO2i) : éco-conception des emballages, maîtrise des consommations énergétiques en salle blanche, gestion des effluents.

Papier-carton : recyclage avancé, substitution chimique, valorisation énergétique des déchets de production.

Hydrogène : électrolyse de l'eau, procédés de séparation et de purification des gaz, normes de sécurité des installations...(voir filière hydrogène p. xx)

Batteries : Connaissances en chimie des matériaux, assemblage et recyclage, normes de sécurité... (voir fiche filière batterie)

Énergies renouvelables (photovoltaïque, éolien) : matériaux composites, traitements de surface, procédés de fabrication.

3. Synthèse des enjeux emploi compétences

Tensions RH et besoins en formation identifiés :

- Métiers en forte tension : **techniciens de maintenance, opérateurs de fabrication, spécialistes en ACV/écoconception, ingénieurs en procédés sobres.**
- Besoin d'ingénierie qualifiée pour piloter la décarbonation (procédés, énergies, matériaux).

Remarque : Au vu de la hausse du coût de l'énergie, la fonction de **réfèrent énergie** s'est beaucoup développée dans les entreprises (formation dédiée PROREFEI). Elle se caractérise par 3 compétences-clés : la réalisation d'un état des lieux, la définition d'un plan d'action et la mise en place d'une évaluation.

- **Développement de compétences transversales** (QHSE, numérique, économie circulaire).
- Attractivité à renforcer pour les métiers « d'avenir » (hydrogène, batteries, recyclage, numérique durable).

Forces du dispositif régional :

- Initiatives et dispositifs comme programme BATTENA : 35 000 personnes formées sur la filière batteries et services auto (scolaires, actifs, demandeurs d'emploi).
- Parcours « Usine du futur » (Néo Terra) : accompagnement RH, formation sur la sobriété énergétique, la robotisation, le management responsable.
- Soutien à l'émergence de circuits courts industriels, avec des compétences en éco-conception et en relocalisation des flux.

Retrouvez toutes les sources utilisées à la fin du document, « Pour aller plus loin ».

Phase 2 : Recensement de l'offre de formation régionale en lien avec les filières et/ou identification des compétences « transition écologique » au sein des codes ROME associés

4. Offre de formation en Nouvelle-Aquitaine

L'industrie bénéficie d'une offre de formation riche et diversifiée, dans laquelle plus de **19 000 jeunes sont formés sur ces métiers** en Nouvelle-Aquitaine, **essentiellement en voie scolaire**.

Près de **60 % des formations initiales dispensées sont de niveau Bac**.

Voie scolaire (hors université) : près de **14 000 inscrits** à la rentrée scolaire 2023 à une formation préparant (en théorie) aux métiers du CRF industrie.

Apprentissage : plus de **5 500 apprentis** préparant un diplôme menant aux métiers de l'industrie.

La part des alternants dans des formations de niveaux supérieurs (bac +2 et plus) est deux fois plus importante que dans l'ensemble des autres secteurs régionaux.

Près de **1 700 candidatures validées sur l'offre de formation régionale à destination des demandeurs d'emploi** en 2023 concernent une formation certifiante conduisant aux métiers-ROME relevant du périmètre industrie (hors IAA). Plus de 83 % concernent un niveau 3.

Phase 3 : Identification des pistes d'actions

5. Pistes d'actions régionales

Adapter et développer l'offre de formation (initiale et continue)

- Actualiser régulièrement les diplômes et titres professionnels (CAP, Bac Pro, BTS, BUT, titres RNCP/RS) pour y intégrer les compétences liées à l'écoconception, l'ACV, la gestion des flux circulaires, l'optimisation énergétique et les matériaux bas carbone.
- Créer ou renforcer des blocs et modules spécifiques autour des procédés durables, de la sobriété énergétique, des normes de sécurité liées à l'introduction de nouveaux produits/ matériaux, de la gestion de l'eau et des déchets industriels, avec déclinaisons adaptées selon les publics :
 - dans les BTS/DUT industriels (ex. modules « Écoconception et sobriété »),
 - dans les formations en alternance (ex. modules « transition professionnelle durable »),
 - pour les demandeurs d'emploi, en particulier dans les zones rurales ou désindustrialisées (ex. modules « industrie durable »).
- Développer des parcours de reconnaissance et de valorisation des compétences via la VAE et l'ingénierie conjointe CFA – branches – clusters, pour accompagner la transition des professionnels déjà en poste.

Former et accompagner les acteurs de la filière

- Former les formateurs (formation initiale et continue) pour leur permettre de maîtriser les sujets liés à la transition écologique.
- Déployer des actions de sensibilisation en entreprise, pour mieux comprendre les enjeux du développement durable et de la transition et voir de quelles façons y répondre (ex. modules « Néo Terra » de niveaux 2 et 3).
- Diffuser des outils pratiques : mettre en place une communication sur l'auto-diagnostic OPCO2I auprès des entreprises, afin de favoriser la sensibilisation à travers les démarches d'évaluation.

Renforcer l'attractivité de la filière et l'image de ses métiers

- Appuyer les campagnes de communication autour des nouveaux secteurs de l'industrie (batteries, hydrogène, numérique durable, recyclage avancé, etc.).
- Valoriser les parcours réussis notamment au travers de témoignages de professionnels de la filière et insister sur les transitions que connaissent les métiers.
- Proposer des dispositifs préparatoires pour faire découvrir les métiers de l'industrie dans leur diversité.

Encourager l'innovation collective et les projets partenariaux

- Soutenir le campus des métiers de la décarbonation industrielle en lien avec BATTENA et le programme « Usine du Futur ».
- Favoriser une ingénierie de formation partagée entre filières (industrie, bâtiment, énergie, numérique, économie circulaire) afin de développer des compétences sur les enjeux transversaux de la transition écologique.

A hand is holding a small green plant seedling with two leaves and a small bud. The background is a blurred forest scene with green trees and a bright sky. The text is overlaid on a semi-transparent white box.

Filière Production agricole, aménagements paysagers, sylviculture et exploitation forestière

L'agriculture régionale s'oriente vers une production plus sobre, résiliente et agroécologique. Réduction des intrants, préservation de l'eau et des sols, circuits courts, performance énergétique et biodiversité transforment les pratiques.

La gestion durable de la forêt, ressource majeure de la Nouvelle-Aquitaine, devient centrale dans les stratégies de transition. Prévention des risques, biodiversité, certification, valorisation des bois locaux et adaptation au climat appellent à requalifier les compétences forestières

Phase 1 : Synthèse des objectifs régionaux (Néo Terra, COP, ...), pour cadrer les enjeux.

1. Objectifs feuille de route Néo-Terra (+ fiches actions)

Accélérer et accompagner la transition agroécologique :

- **Transformer les pratiques agricoles pour sortir des pesticides et restaurer les écosystèmes** (Fiches action 9, 14, 15, 22 + FDR Néo Terra)
Soutien aux techniques agroécologiques (rotations, haies...), développement du biocontrôle, réduction des pesticides, amélioration de l'autonomie des exploitations (notamment protéique), stockage de carbone dans les sols, financement de la recherche et valorisation des pratiques favorables à l'environnement. **Objectif :**
Interdire les pesticides CMR (cancérigènes, mutagènes, reprotoxiques) d'ici 2025 et sortir de tous les pesticides de synthèse d'ici 2030 (FDR Néo Terra).
- **Soutenir l'agriculture bio, les certifications HVE et les circuits courts** (Fiches action 10, 11, 12, 13 + FDR Néo Terra). Aides à la conversion bio et HVE, accompagnement des filières locales, valorisation des SIQO, développement des ventes en circuit court et promotion des produits durables en restauration collective. **Objectif : Atteindre 80 % d'exploitations certifiées bio, HVE ou autre certification équivalente d'ici 2030 (FDR Néo Terra).**
- Faciliter l'installation et les financements pour accélérer la transition (Fiches action 20, 21, 23). Aides ciblées aux jeunes et nouveaux installés, intégration de l'agroécologie dans les formations, soutien aux projets innovants et mise en place de financements sécurisants (PSE, prêts alternatifs).
- **Adapter les dispositifs Orientation, Formation et Emploi à la transition agroécologique** (Néo Terra, fiche action 21) : développer l'attractivité des métiers agricoles et paysagers, adapter l'offre de formation initiale et continue aux transformations agroécologiques, former les actifs (salariés et non-salariés) et faciliter l'insertion des jeunes, mettre en réseau des établissements agricoles via l'Agro Smart Campus (exploitations supports, centres techniques, instituts de recherche...) (fiche action 21)
- **Préserver la ressource en eau** (Fiche action 16 + FDR Néo Terra). Soutien à des systèmes économes en eau, adaptation des pratiques agricoles, financement d'infrastructures agroécologiques et structuration des démarches territoriales. **Objectif : - 30 % de consommation d'eau en période d'étiage.**

Préserver les forêts et promouvoir une gestion durable, multifonctionnelle et résiliente :

- **Gérer de manière durable la ressource Forêt-Bois pour une économie décarbonée** (Fiche action 74 + FDR Néo Terra) : la Région soutient des pratiques sylvicoles améliorant le stockage de carbone : gestion durable, diversification des essences, allongement des cycles de coupe.
- Développer l'**utilisation du bois local dans la construction et l'aménagement** (Fiche action 47 + FDR Néo Terra) : soutien à la filière bois régionale pour favoriser l'usage du bois dans le bâtiment (logements, équipements publics), encourager les circuits courts d'approvisionnement, améliorer la transformation locale, et former les professionnels à l'usage du bois comme matériau de construction bas carbone.
- **Soutenir la filière Bois-énergie** (FDR Néo Terra) : Mobilisation raisonnée de la ressource pour alimenter les réseaux de chaleur, réduire les émissions de gaz à effet de serre et renforcer l'autonomie énergétique des territoires.
- Développer le volet emploi-formation : former les exploitants forestiers à la gestion durable, à la biodiversité et à la prévention des incendies, accompagner la montée en compétence des Entrepreneurs de Travaux Forestiers (ETF), Sensibilisation du grand public aux enjeux forestiers et des jeunes aux métiers du bois et de la gestion forestière.
Objectif : Atteindre 100 % des lycées agricoles ayant des pratiques agroécologiques en 2025 (FDR Néo Terra).

Mieux intégrer la biodiversité dans les projets d'aménagement :

- Réduire la fragmentation des milieux naturels. **Objectif : -50 % sur les points noirs de fragmentation** (Fiche action 70 + FDR Néo Terra)
- Intégrer la **Trame Verte et Bleue** dans les documents de planification territoriale (Fiche action 70 + FDR Néo Terra)
- **Végétaliser les espaces urbains et réduire les îlots de chaleur** pour limiter l'impact du réchauffement climatique et appliquer la séquence « Éviter-réduire-compenser » (Fiche action 65 + FDR Néo Terra)

Phase 1 : Synthèse des objectifs régionaux (Néo Terra, COP, ...), pour cadrer les enjeux.

1. Objectifs COP régionale 2025-2030

Les objectifs concernant la filière affichés par la COP territoriale :

Accompagner les filières agricoles dans leur transformation agro-écologique :

- **Lancer un plan d'action spécifique agriculture/alimentation à partir de 2025**, avec un **axe fort sur l'agroécologie**.
- **Développer le biométhane agricole** (programme MéthaNAction), en lien avec la production alimentaire.
- **Encadrer l'agrivoltaïsme**, en conciliant production d'énergie et maintien d'une activité agricole.

Favoriser des démarches d'aménagement durable :

- **Végétalisation des espaces urbains** dans les projets de rénovation ou de **lutte contre les îlots de chaleur**.
- Création d'espaces paysagers dans les opérations d'urbanisme durable.

Développer une filière forêt-bois durable, locale :

- Favoriser un **usage du bois plus durable et raisonné** : encourager et développer les usages du bois, en lien avec une gestion durable des forêts, par des actions de communication et de sensibilisation renforcées.
- **Développer la filière Forêt-Bois** : structurer la filière bois de seconde vie (filiales REP) et les circuits courts et mieux mobiliser la ressource de feuillus et de gros bois résineux notamment par l'**usage du bois dans les produits de construction**.

LOSARGA

La loi d'orientation pour la souveraineté alimentaire et le renouvellement des générations (LOSARGA) a été promulguée le 24 mars 2025 et crée une 6^{ème} mission de l'enseignement agricole : renouveler les générations et développer les connaissances/compétences en transitions climatique et environnementale. La mise en œuvre est déclinée en 10 programmes suivis par la DGER, dont Programme 4 – EPA3 (« Enseigner à produire autrement 3 ») et Programme 5 – Compétences de demain. » (document programmatique DGER).

Lecture prospective 2025–2030

Court terme (2025–2026) : mise en place d'EPA3 dans les établissements agricoles, feuille de route VAE et catalogue national de formation continue, lancement de modules courts certifiants.

Moyen terme (2027–2030) : mise en œuvre des diplômes renouvelés, généralisation des pratiques agroécologiques dans les établissements, montée en puissance de la filière forêt-bois durable, diffusion des ENR agricoles.

Objectifs LOSARGA 2030 : 21 % de SAU en agriculture biologique, 10 % de Surface Agricole Utile-SAU en légumineuses, 100 % de lycées agricoles engagés dans les transitions agroécologiques, contribution accrue aux transitions climatiques et énergétiques.

Phase 1 : Chiffres clés de la dynamique de l'emploi

2. Dynamiques d'emploi

Près de **5 % de l'emploi régional** avec **plus de 127 000 professionnels salariés et non-salariés** en Nouvelle-Aquitaine dont :

- 21 % travaillent dans la culture de la vigne
- 11 % dans l'élevage d'autres bovins et de buffles
- 10 % dans la culture de céréales (à l'exception du riz), de légumineuses et de graines oléagineuses

Majoritairement des hommes (74 %).

Evolution globale des effectifs : - 0,4 % de baisse par an en moyenne sur les 6 dernières années ; dans le détail, le nombre de non-salariés continue de diminuer (-1,6 %) tandis que les effectifs de salariés se maintiennent (+0,8 %)

Projets de recrutement : 49 700 projets de recrutements exprimés par les employeurs néo-aquitains en 2025 (BMO) dont la plupart portent sur des profils d'ouvriers agricoles polyvalents, ouvriers de la viticulture ou de l'arboriculture fruitière (dû à des besoins saisonniers importants).

Besoins d'entrées dans le métier à moyen-long terme (projections d'emplois à l'horizon 2030) : entre **4 000 postes à pourvoir annuellement** (PMQ DARES 2030) et **8 200 postes** (Estimation Proj'EM, Cap Métiers).

Difficultés et tensions de recrutement : **52 % projets de recrutement jugés difficiles par les employeurs** (vs 56,7 % en moyenne tous métiers, France Travail – BMO 2025).

Des projets d'embauches jugés **particulièrement difficiles pour les métiers de bûcheron, d'ouvrier de la sylviculture, d'agent forestier et pour celui de conducteur d'engins agricoles ou forestiers.**

Un niveau de tension important sur l'ensemble de la Région pouvant s'expliquer par une importante intensité d'embauche couplée à une non-durabilité de l'emploi, toutes deux liées à un fort turn-over, ainsi que par un désajustement géographique entre l'offre et la demande d'emploi (constat national).

En région, **des besoins en main d'œuvre particulièrement** sur :

- **Conducteur d'engins/tractoriste** (stratégique, en évolution, en tension) : turnover important et problématique management/fidélisation pour les conducteurs d'engins viticoles, tout particulièrement.
- **Jardinier paysagiste** : stratégique et en tension forte dans notre région.

Et sur des métiers à volumes de postes à pourvoir relativement modestes :

- **Technicien de production végétale** : importantes difficultés de recrutement
- **Profils d'encadrement intermédiaire** : chefs d'équipe, conducteurs de travaux... notamment dans les aménagements paysagers (problématique formation + fidélisation).

Phase 1 : Synthèse des ressources (externes et capitalisation des travaux existants produits par l'OREF)

La transition écologique transforme en profondeur les pratiques agricoles et forestières : **réduction des intrants et des émissions**, développement de l'**agroécologie**, de la sylviculture durable et de l'agriculture bas carbone, optimisation de la gestion de l'eau, des sols et des forêts, recours aux **énergies renouvelables** et aux **outils numériques** pour une production et une exploitation plus durable.

Enjeux et compétences :

Production agricole :

- **Compétences techniques et agroécologiques** : renforcement des connaissances agronomiques et biologiques ; optimisation des consommations d'énergies fossiles (éco-conduite par exemple) ; maîtrise des rotations culturales et des associations de cultures (céréales, légumineuses, cultures fourragères) pour casser les cycles de maladies et améliorer la fertilité des sols et dans l'association de différentes espèces végétales ; gestion des couverts permanents et de l'autonomie protéique, intégration de l'élevage et des cultures, interprétation des indicateurs biologiques des sols, recours aux solutions de biocontrôle et gestion des fertilisants produits sur l'exploitation. Ces compétences sont indispensables pour réduire l'usage des intrants, restaurer les écosystèmes et atteindre les objectifs de sortie progressive des pesticides fixés par Néo Terra et la LOSARGA.
- **Compétences numériques et technologiques** : utilisation et interprétation des données issues de **capteurs connectés** (humidité, température, CO2, irrigation), maîtrise des **outils SIG et de la cartographie** pour piloter les pratiques, déploiement de drones pour le suivi des cultures et l'analyse des indices végétatifs. Ces compétences soutiennent la diffusion de l'agriculture de précision et la gestion durable des ressources.
- **Compétences transversales et socio-économiques** : renforcement de l'**entrepreneuriat, de la gestion et du management** au sein des exploitations, développement des **compétences d'accompagnement stratégique des conseillers agricoles** (approches interdisciplinaires, territorialisation des diagnostics), intégration des **enjeux énergie-climat** (agrivoltaïsme, biométhane, circuits courts). Elles sont au cœur du Programme 5 « Compétences de demain » de la LOSARGA, qui prépare la rénovation des diplômes et le développement de nouvelles compétences clés à l'horizon 2027.

Sylviculture et exploitation forestière :

- **Compétences relatives à la gestion durable des forêts** : Compétences renforcées en **sylviculture durable** autour de la diversification des essences, de l'adaptation au changement climatique et de la préservation de la biodiversité ; Suivi accru de la **santé des forêts** (capacité à détecter, prévenir et mettre en place un suivi des risques : risques sanitaires, sécheresses, incendies, parasites) ; Utilisation d'**outils numériques** (télédétection, SIG, drones) pour le suivi et la planification ; Compétences en **prévention** : veille scientifique, modélisation des risques, ... ; Renforcement des compétences en **médiation et sensibilisation** : vulgarisation des enjeux et des risques auprès des acteurs locaux et du grand public.

3. Synthèse des enjeux emploi compétences

3. Synthèse des enjeux emploi compétences

- **Compétences en exploitation** : Évolutions vers des **pratiques moins impactantes** pour les sols et les écosystèmes (maîtrise de méthodes de travail, de matériels adaptés); Maîtrise des **nouvelles normes de sécurité et de traçabilité** (certifications type PEFC, FSC garantissant que le bois provient de forêts gérées durablement); Besoin de compétences en **maintenance et pilotage de machines modernes**, souvent automatisées ou connectées.

Aménagements paysagers :

- **Connaissances à renforcer** : approfondissement du savoir vert (caractéristiques des végétaux), maîtrise des enjeux de préservation de la faune et de la flore existantes, et connaissances avancées en gestion des sols et des matériaux.

- **Compétences liées aux pratiques durables** : optimisation de la gestion de l'eau, conception d'aménagements favorisant la biodiversité, appropriation de nouveaux outils et matériels (électriques, connectés). À cela s'ajoute la capacité à mettre en œuvre, au quotidien, des techniques respectueuses des écosystèmes : tontes non ramassées et mulching, paillages, implantation de prairies fleuries mellifères, ou encore gestion pastorale/écopastoralisme. Les professionnels doivent également savoir intégrer des îlots de fraîcheur dans certains espaces, en réponse aux enjeux climatiques.

- **Compétences en communication et sensibilisation** : capacité à informer les particuliers, à expliquer et valoriser les choix écologiques, et à accompagner les usagers dans la compréhension des enjeux de durabilité des aménagements.

3. Synthèse des enjeux emploi compétences

Évolutions principales des métiers :

- **Exploitants et salariés agricoles** : gestionnaires de systèmes complexes, devant conjuguer connaissances agronomiques fines, usage des outils numériques et adaptation climatique.

- **Conseillers agricoles** : rôle accru dans l'accompagnement stratégique, nécessitant des compétences renforcées en méthodologie, agronomie et animation territoriale.

L'agriculture se tournant vers des modèles plus précis et plus compliqués, on constate un besoin général de renforcement des compétences méthodologiques et agronomiques des conseillers agricoles vers de vrais accompagnements stratégiques. La formation et les outils des conseillers continuent d'évoluer, intégrant des approches interdisciplinaires et tournées vers l'accompagnement de territoires engagés dans la transition agroécologique*.

* Agroécologie : ensemble de pratiques agricoles privilégiant les interactions biologiques et visant à une utilisation optimale des possibilités offertes par les agrosystèmes (JORF, août 2015). Voir notamment <https://nouvelle-aquitaine.chambres-agriculture.fr/produire/ecophyto/agro-ecologie>

- **Ingénieurs agroécologues** : nouvelles compétences en écologie, en zootechnie combinée au bilan de gaz à effet de serre du système d'élevage et en simulation numérique

- **Bioingénieurs de la transformation** : maximisation de l'efficacité de la biomasse, développement et amélioration de matériaux biosourcés et/ou de nouvelles biomolécules

- **Métiers de la forêt et du bois** : diversification des pratiques sylvicoles, prévention accrue des incendies, valorisation du bois dans la construction bas carbone et développement des circuits courts.

- **Entrepreneurs de travaux agricoles et forestiers** (ETA/ETF) : adaptation aux nouvelles pratiques agroécologiques et numériques, sécurisation des chantiers, formation continue indispensable.

3. Synthèse des enjeux emploi compétences

Formation et attractivité :

Evolutions et enjeux :

- Adaptation/évolution en cours de l'offre de formation : rénovation des diplômes Bac pro CGEA, Bac pro CGEVV et BPREA (mise en œuvre rentrée 2027), création à la rentrée scolaire 2026 du Bachelor agro "Génie agronomique et transitions", intégration des volets agroécologie, numérique et gestion durable, création de l'UNEP de la formation « Intégrer les pratiques écologiques dans les travaux d'entretien et d'aménagements paysagers »...
(<https://www.lesentreprisesdupaysage.fr/base-documentaire/envie-devoluer-decouvrez-nos-3-formations-certifiantes-unep/>)
- Équité territoriale : nécessité d'adapter l'offre de formation et l'accompagnement aux territoires ruraux enclavés, pour éviter les fractures régionales en matière de compétences.
 - o Montée en puissance de la formation continue et VAE : montée en puissance des dispositifs de requalification et de reconnaissance des acquis pour sécuriser les parcours (salariés agricoles, saisonniers, conjoints collaborateurs, reconversions).
 - o Enjeux liés à la montée en compétences des formateurs et enseignants en lien avec la transition.
- Attractivité des métiers : enjeu majeur pour assurer le renouvellement des générations, nécessitant des actions de communication, des visites métiers et la mise en réseau d'établissements démonstrateurs (Agro Smart Campus, EPA3).

Evolutions nationales structurantes :

- EPA3 (rentrée 2026) : mise en place d'un cadre national "transitions et agroécologie", qui oblige chaque établissement agricole à contractualiser un projet autour de ces thématiques.
Objectif : Faire de l'enseignement agricole français une référence européenne des compétences liées à la transition.
- Programme 5 – "Compétences de demain" (LOSARGA) : un document cadre (prévu fin 2025) précisera les compétences à intégrer dans les futurs diplômes, notamment :
 - o entrepreneuriat, gestion/management,
 - o compétences numériques,
 - o renforcement agro/zootechnique,
 - o transitions écologiques et biotechnologies.

Forces du dispositif régional :

- Des outils et dispositifs innovants : Déploiement de plateformes régionales (observatoire des biosolutions), fermes démonstratrices (réseaux DEPHY, ADOPTAÉ), accompagnements individualisés en stratégie de réduction des intrants.
- Des projets régionaux dynamiques : Participation à des programmes comme Biocontrôle 2022-2026, ADOPTAÉ, Écophyto, contribuant au partage d'expérimentations et à la montée en compétences.

Fiche filière Production agricole, aménagements paysagers, sylviculture et exploitation forestière

Phase 2 : Recensement de l'offre de formation régionale en lien avec les filières et/ou identification des compétences « transition écologique » au sein des codes ROME associés

4. Offre de formation en Nouvelle-Aquitaine

Une offre de formation qui couvre l'ensemble du territoire régional et qui s'étend **du niveau 3 (CAP) aux niveaux 7-8** (Master, diplôme d'ingénieur).

Plus de 80 formations dont 27 % de niveau CAP, 45 % de niveau Bac, 16 % de niveau Bac+2, 7 % de niveau Bac+3 et 4, 5 % de niveau Bac+5 et plus.

Plus de **11 500 inscrits en formation initiale** à la rentrée 2023 (CAP à Bac+5 et plus) dont **6 300 en voie scolaire** et **5 200 en apprentissage**.

Top 3 des formations initiales en voie scolaire (en effectifs) : 1. Bac Techno Sciences et technologies de l'agronomie et du vivant (STAV), 2. Bac pro agricole Conduite et gestion de l'entreprise agricole, 3. Seconde pro agricole Nature jardin paysage forêt

Top 3 des formations initiales en apprentissage (en effectifs) : 1. CAPa Jardinier paysagiste, 2 CAPa Métiers de l'agriculture, 3. Bac pro agricole Aménagements paysagers

Zoom Filière forêt-bois (activités de l'aval à l'amont, de l'exploitation forestière au commerce de gros de bois) :

Un Campus régional des Métiers et des Qualifications d'excellence (CMQe) Forêt- Bois-Papier, labellisé en 2024, fédérant établissements de formation, centres de recherche, entreprises

70 établissements de formation, R&D et innovation en région, en lien avec les métiers de la filière, du CAP à BAC+8

5 900 inscrits en formation initiale dans la filière en 2023 (niveau CAP à Bac+5, hors formations universitaires)*

Plus de 2 800 contrats signés avec des apprenti(e)s dans cette filière en région en 2023 (# plus de 68 000 tous métiers et secteurs confondus).

Principales certifications préparées par apprentissage en 2023 (en nombre) : 1. CAP Charpentier bois, 2. CAP Menuisier fabricant, 3. CAP Menuisier installateur

Phase 3 : Identification des pistes d'actions

5. Pistes d'actions régionales

Premières pistes identifiées - échanges partenaires CRF :

Définition de pistes d'actions issues des analyses et de la veille et d'un groupe de travail avec les acteurs (GT CRF du 16/09/25), pour valider les fiches et coconstruire les recommandations.

Développer une offre de formation cohérente avec les objectifs de la transition écologique :

- Mettre en place une politique articulée avec les feuilles de route régionales (COP, Néo Terra) et nationales, pour aligner l'offre de formation sur les objectifs de transition écologique et accompagner les organismes dans leur mise en œuvre.
- Mettre en réseau exploitations/ateliers de référence en Nouvelle-Aquitaine (grandes cultures, viticulture, maraîchage, polyculture-élevage, forêt) comme sites démonstrateurs EPA3 -> stages, visites pédagogiques et parcours de formation continue.
- Déployer des modules courts certifiants (FPC et apprentissage) sur : agrovoltaïque, biocontrôle, couverts végétaux, rotations, gestion de l'eau, indicateurs biologiques du sol.
- Créer une offre de formation « Conseiller agro-écologique » régionale : diagnostic agronomique fin, accompagnement stratégique des exploitations, gestion territoriale de l'eau, intégration numérique (SIG, capteurs, drones).

Soutenir les reconversions et sécuriser les parcours :

- Mettre en place un guichet régional « VAE-Agri » adossé à France VAE afin de faciliter la reconnaissance des compétences acquises par l'expérience en ciblant les saisonniers qualifiés, les salariés en reconversion vers l'agriculture/agro-alimentaire.
- Organiser des ateliers VAE express sur les sites des Etablissements publics agricoles pour aider les candidats à monter en expérience et à se familiariser aux pratiques et outils agroécologiques.
- Créer et mettre en œuvre des passerelles de formation courtes pour certains métiers en tension (salariés agricoles, conducteurs d'engins, entrepreneurs de travaux forestiers), en lien avec les branches et OPCO. (cf. [*Synthèse étude EDEC Bois-compressé.pdf*](#))

Poursuivre et renforcer l'adaptation de la carte régionale des formations aux besoins à 2030 :

- En matière de formation, un des enjeux reste l'unification des référentiels, l'ancrage scientifique et l'extension à l'ensemble du territoire et des profils en fonction des manques et besoins repérés. Exemples : agro-équipements de précision, polyculture-élevage bas intrants, filière bois-construction...*
- Intégrer des indicateurs de tension emploi-formation (emplois vacants, insertion, demandes de formation) dans le suivi régional du contrat de filière.
 - Mettre en place une veille régulière pour ajuster la carte régionale des formations en fonction des évolutions réelles des besoins.
 - Anticiper la rénovation Bac pro CGEA/CGEVV et BPREA (LOSARGA) en accompagnant les établissements et les CFA dans l'actualisation des contenus (compétences numériques, agroécologie, gestion durable).

5. Pistes d'actions régionales

Renforcer l'attractivité et l'orientation vers les métiers du vivant :

- Instaurer des visites pédagogiques, des journées portes ouvertes, des interventions dans collèges/lycées.
- Développer des Campagnes de communication jeunes et grand public sur les métiers agroécologiques et forestiers (mise en valeur des parcours réussis, présentation de métiers en vidéos courtes, mise en avant sur les réseaux sociaux).
- Valoriser les nouvelles compétences numériques : SIG, drones, capteurs connectés (grâce à des modules orientation/découverte pour susciter l'intérêt des jeunes)
- Former les enseignants et formateurs afin qu'ils puissent intégrer pleinement les pratiques agroécologiques et forestières durables dans les parcours éducatifs et professionnels (cf. Dispositif EXPERT ASSOCIE lancé par le Ministère de Agriculture et de la Souveraineté alimentaire)

Développer la filière forêt-bois et les métiers associés :

- Renforcer la formation continue chez les professionnels de la filière forêt-bois.
- Parcours « bois construction durable » à destination des artisans et entreprises du bâtiment (favoriser l'usage du bois local et structurer des circuits courts, en s'appuyant notamment sur le Campus des Métiers et des Qualifications et l'interprofession).
- Sensibiliser aux métiers forêt-bois dès le secondaire (mini-stages, visites d'entreprises, témoignages de jeunes professionnels).
- Mettre en œuvre des actions favorisant la fidélisation des salariés au sein des entreprises de la filière.

Mettre l'innovation et le numérique au service des transitions :

- Déployer des modules "numériques" au sein des formations : usage de drones, capteurs sol/humidité, logiciels cartographiques etc.
- Créer des Laboratoires territoriaux numériques (plateformes communes écoles-exploitations-entreprises) pour expérimenter certaines innovations (irrigation pilotée, agrivoltaïsme encadré, le stockage carbone). *Exemple de Woodrise Valley pour la filière Bois-construction.*
- Former des formateurs aux outils numériques et aux référentiels rénovés, en articulation avec le catalogue national (Programme 5 LOSARGA) incluant potentiellement les applications forestières du numérique (cartographie, suivi des ressources...)

Outils et former les acteurs agricoles pour piloter la transition écologique :

- Développer et diffuser des indicateurs concrets d'évaluation de la transition écologique dans les exploitations agricoles, permettant aux exploitants et aux salariés de mesurer les effets réels de leur engagement (coûts engagés, bénéfices, impacts environnementaux et socio-économiques à court et long terme). *Remarque : Ces éléments devraient être mis en pratique dès la formation.*
- Sensibiliser et accompagner les entreprises agricoles à travers des dispositifs tels que l'autodiagnostic OCAPAT pour les aider à identifier leurs leviers d'action et à élaborer des plans de développement des compétences pour leurs salariés (cf. Dispositif La Charte)
- Former, embarquer et diffuser, en renforçant les capacités des organismes de formation et en associant directement les exploitants agricoles à la transmission et à la mise en œuvre des pratiques durables.

Zoom sur la filière vitivinicole

Objectifs de la feuille de route Néo Terra (et des fiches action) :

- Conduire le projet VitiREV (porté par la Région, les acteurs professionnels de la filière viticole et de la recherche) visant à réduire drastiquement l'utilisation de pesticides (fiche action 9)
- Mobiliser la recherche dans les démarches globales de filière du type VitiREV (fiche action 22)

Objectifs de la feuille de route COP régionale 2025-2030 :

Pas d'éléments spécifiques à la filière vitivinicole mais des objectifs sur l'agriculture en général (développement de cultures plus durables, mise en place de pratiques agroécologiques...).

Dynamiques d'emploi :

- La filière rassemble plus de 30 000 emplois et représente près de 30 % de l'emploi salarié agricole en Nouvelle-Aquitaine.
- Recrutement : 23 000 projets de recrutement dont 69 % de projets jugés difficiles (Enquête BMO, 2024)
Une forte majorité des projets de recrutement concerne l'activité saisonnière dont le pic est généralement atteint durant la période des vendanges, au cours des mois de septembre et d'octobre.
Les métiers d'ouvriers agricoles/viticoles, de chefs d'équipe et de tractoristes connaissent comptent parmi les professions rencontrant les plus fortes tensions de recrutement.
- D'ici 2030, la moitié des agriculteurs atteindront l'âge de la retraite. La baisse du nombre d'exploitants pourrait ainsi conduire à une augmentation significative de la taille des exploitations, impliquant de nouvelles formes d'organisation et de management.

Synthèse des enjeux emploi-compétences :

- Compétences en management sociétal et durable** : Développement de nouvelles compétences en gestion et en management intégrant les principes de la RSE et de la durabilité.
- Compétences agronomiques renforcées** : Maîtrise des couverts végétaux, de l'enherbement, de l'agroforesterie, compréhension fine des sols, de la fertilisation organique et de la gestion de la matière organique.
- Compétences en agroécologie** : Comprendre et mettre en œuvre des pratiques synergiques visant à restaurer les fonctionnalités écologiques : implantation de haies et de bandes enherbées, agroforesterie, réduction du travail du sol et développement de la biodiversité fonctionnelle).
- Compétences en gestion de l'eau** : Maîtrise de l'irrigation raisonnée, choix des méthodes d'irrigation adaptées (ex. goutte-à-goutte), suivi des apports (enregistrement précis des volumes, conditions, déclencheurs).
- Compétences technologiques** : Maîtrise des capteurs et de la télédétection (suivi des conditions microclimatiques des parcelles, détection du stress hydrique, des stades phénologiques, identification des parcelles les plus sensibles/exposées aux maladies cryptogamiques comme le mildiou ou le botrytis); Utilisation d'outils d'aide à la décision (outils informatiques : DeciTRait, Optidose, Vintel, VitiMeteo) et compréhension/interprétation des données (météorologiques, d'analyse de sols, historiques des traitements...); Maîtrise de la modulation intra parcellaire (adaptation des interventions selon les zones d'une même parcelle)...

Zoom sur la filière vitivinicole

Offre de formation :

Un large panel de formations, en Nouvelle-Aquitaine, sur l'ensemble de la filière : culture vitivinicole, conduite et gestion d'entreprise, commerce et logistique, œnologie et dégustation...

Top 3 des formations initiales en nombre d'inscrits :

1. BTSA Viticulteur-œnologie
2. Bac pro Agricole Conduite et gestion de l'entreprise viticole
3. BTSA Technico-commercial spé vins, bières et spiritueux

L'offre de formation en viticulture durable se développe avec des formations comme la **licence professionnelle en agronomie numérique** ou encore le **bachelor management de proximité en viticulture durable**.

Retrouvez toutes les sources utilisées à la fin du document, « [Pour aller plus loin](#) ».

A photograph of four workers in a food processing facility. They are wearing white protective suits, hoods, and face masks. They are working at a stainless steel table. In the foreground, there are trays of golden-brown fried food items, possibly chicken nuggets. The background shows industrial equipment and bright lighting.

Filière Industrie Agroalimentaire

L'industrie agroalimentaire régionale se transforme en profondeur sous l'effet des dynamiques de relocalisation, de montée en qualité et de transition nutritionnelle et environnementale. Du développement du bio aux circuits courts, en passant par l'écoconception des produits et la logistique durable, l'ensemble de la filière évolue — et avec elle, les métiers et les compétences.



Phase 1 : Synthèse des objectifs régionaux (Néo Terra, COP, ...), pour cadrer les enjeux.

1. Objectifs feuille de route Néo-Terra (+ fiches actions + SRADDET)

Faire de l'industrie agroalimentaire un levier d'innovation et de décarbonation

- **Développer et structurer les filières biologiques** via un soutien technique et financier. (FDR Néo Terra et fiche action 11).

Objectifs : 20 % de la Surface Agricole Utile (SAU) dédiée au Bio à l'horizon de la future PAC (2027) et accompagner les collectivités pour l'introduction de 20 % de produits bio dans leur restauration collective et, atteindre 30 %, dès 2025, dans les restaurants des lycées. (fiche action 11)

- **Renforcer les circuits alimentaires locaux** en favorisant l'adéquation entre offre et demande locale, en soutenant l'investissement dans les outils de transformation (ateliers collectifs, équipements pédagogiques, etc.), en formant aux métiers liés à la transformation locale, à la logistique durable, au conseil en circuits courts et en communiquant sur les labels, les produits régionaux, et les savoir-faire locaux. (fiche action 12)
- **Favoriser les projets collaboratifs** entre recherche et industrie et **soutenir l'innovation technologique** dans la filière. (FDR Néo Terra)
- **Développer des modes de financement innovants pour la transition agroécologique** via la mise en place d'un accès facilité au crédit via les prêts ALTERNA, l'expérimentation de dispositifs assurantiels liés au changement de pratiques. (fiche action 23)

1. Objectifs COP régionale 2025-2030

Les objectifs suivants semblent cohérents avec le sujet mais sont exprimés de manière assez implicite.

Engager toute la chaîne alimentaire pour promouvoir la durabilité des produits :

- **Adapter les systèmes alimentaires** au changement climatique et mettre en place des actions de réduction de l'empreinte carbone.
- **Favoriser des modèles économiques adéquats (coopération, circuits courts)**

2. Dynamiques d'emploi

Près de **4 % de l'emploi régional**, avec 99 000 **professionnels de l'industrie agroalimentaire en Nouvelle-Aquitaine** (+ 2,8 % entre 2020 et 2024) :

- 11,5 % des emplois dans la production de boissons alcooliques distillées
- 10 % des emplois dans la transformation et conservation de viande de boucherie
- 9,5 % des emplois dans la fabrication de produits laitiers.

Projets de recrutement dans l'industrie agroalimentaire :

- A court terme : près de **8 000 projets de recrutements** en 2025 (*enquête BMO 2025*).
- Besoins d'entrées dans le métier à moyen-long terme (projections d'emplois) : **entre 4 700** (PMQ DARES 2030, soit 3 % de l'effectif) **et 14 400 postes** à pourvoir annuellement.

Difficultés de recrutement :

- Les secteurs de la **maintenance, de l'automatisation et de la production industrielle** rencontrent de fortes difficultés de recrutement, en particulier pour les postes d'ouvriers (niveau bac) et de techniciens (niveau bac +2/3).
 - **59 % projets de recrutement jugés** difficiles par les employeurs (vs 56,7 % tous métiers, France Travail – BMO 2025)
- Des **difficultés constantes pour les métiers de : techniciens de maintenance et mécanique industrielle, bouchers, opérateurs de transformation des viandes et conducteur d'installations automatisées.**

Plusieurs facteurs explicatifs : un vivier de professionnels formés insuffisant, une orientation de certains profils vers d'autres secteurs industriels, un manque d'attractivité de certains territoires.

Phase 1 : Synthèse des ressources (externes et capitalisation des travaux existants produits par l'OREF)

La transition écologique redéfinit en profondeur les modes de production de l'industrie agroalimentaire : optimisation des consommations d'eau et d'énergie, réduction des déchets et des émissions, éco-conception des produits et emballages, intégration du numérique et des innovations technologiques au service d'une performance à la fois économique et environnementale.

Compétences à renforcer (par type de métiers):

-Métiers de la production et de la maintenance : Pilotage des process durables (optimisation des consommations d'eau, d'énergie et de matières premières, réduction des déchets et des pertes), maintenance prédictive et connectée, utilisation du numérique et de l'intelligence artificielle pour suivre les indicateurs de performance environnementale et énergétique, connaissance des réglementations environnementales (normes, sécurité, gestion des rejets et des effluents).

Exemples de métiers concernés : Conducteur de ligne, opérateur de production, Technicien ou agent de maintenance industrielle.

- Métiers de la R&D : Connaissance des biotechnologies et de la bioéconomie (développement de protéines alternatives, nouveaux ingrédients ou emballages biosourcés), compétences en éco-conception des produits et procédés, maîtrise de la data et des outils de simulation pour tester, modéliser et optimiser les procédés avant industrialisation, collaboration avec les acteurs amont et les start-ups pour accélérer l'innovation et les partenariats durables, connaissance et intégration des critères RSE dès la conception (traçabilité, durabilité, empreinte carbone).

Exemples de métiers concernés : Ingénieur R&D agroalimentaire, Responsable d'unité de recherche (biotechnologies, nutrition, emballages).

- Métiers des achats et de l'approvisionnement : Connaissance des filières locales et des modes de production durables afin de sécuriser l'origine et la qualité des matières premières, mise en place d'une évaluation environnementale et sociale des fournisseurs (traçabilité, labels, empreinte carbone), gestion des risques liés aux aléas climatiques et à la volatilité des ressources, intégration de critères environnementaux et sociaux dans les appels d'offres, utilisation d'outils de suivi et de reporting RSE pour mesurer les impacts environnementaux.

Exemples de métiers concernés : Acheteur matières premières agricoles, Acheteur industriel, Responsable achats.

-Métiers QHSE, logistique et gestion : Maîtrise des référentiels et certifications environnementales (ISO 14001, ISO 50001, RSE, PEFC, etc.) et mise en place de démarches d'audit et de veille réglementaire, gestion durable des flux logistiques : optimisation des transports, mutualisation, circuits courts, réduction des emballages, pilotage de la consommation d'eau et d'énergie à l'échelle des sites de production, analyse et suivi des indicateurs QHSE intégrant désormais les critères climatiques et de biodiversité, compétences en conduite du changement et sensibilisation interne pour accompagner les équipes vers des pratiques plus responsables.

Exemples de métiers concernés : Responsable QHSE, Ingénieur qualité et environnement, Technicien hygiène, sécurité et environnement.

Phase 2 : Recensement de l'offre de formation régionale

4. Offre de formation en Nouvelle-Aquitaine

Formation initiale :

La filière emploie une **grande diversité de métiers** aux **qualifications variées**, du CAP au diplôme d'ingénieur, avec des formations certifiantes accessibles au sein d'un réseau d'établissements répartis sur l'ensemble de la région.

Près de 70 formations conduisent, en théorie, aux métiers des IAA en Nouvelle-Aquitaine : 11 % de niveau CAP, 21 % de niveau Bac, 24 % de niveau Bac+2, 30 % de niveau Bac+3 et 4, 13 % de niveau Bac+5 et plus.

Près de **3 000 inscrits en formation initiale** à la rentrée 2023 (CAP à Bac+5 et plus) dont **environ 1 900 en voie scolaire** et **1 100 en apprentissage**.

- Top 3 des formations initiales en voie scolaire (en effectifs) : 1. Bac Techno STL Biochimie-Biologie-Biotechnologie, 2. BTS Maintenance des systèmes Option A Systèmes de production, 3. BTSA ANABIOTEC.
- Top 3 des formations initiales en apprentissage (en effectifs) : 1. BTS Maintenance des systèmes Option A Systèmes de production, 2. BUT Génie Biologique : Sciences de l'aliment et biotechnologie, 3. BUT Génie industriel et maintenance : Ingénierie des systèmes pluritechniques.

Formation continue :

La filière profite, en région, d'une offre riche en formation continue (alternance, formation de salariés et personnes en recherche d'emploi) :

- formation des salariés (environ 200 formés issus de CQP entre 2022 et 2025. <https://cqp.ocapiat.fr/>)
- formation des demandeurs d'emploi : au 13/03/2025, 34 sessions sont en cours ou à venir dans le cadre du PRF (Programme Régional de Formation) dont 17 visent l'obtention d'une certification de niveau 3 (CAP, BEP, BP).



Filière Énergie

Atteindre 100 % d'énergie renouvelable en 2050 et devenir autosuffisant en gaz vert : la Nouvelle-Aquitaine engage une mutation énergétique majeure. Photovoltaïque, gaz renouvelables, chaleur fatale, hydrogène, stockage... Cette transition exige des filières structurées et des compétences nouvelles.



Phase 1 : Synthèse des objectifs régionaux (Néo Terra, COP, ...), pour cadrer les enjeux.

1. Objectifs feuille de route Néo- Terra (+ fiches actions)

Objectif (FDR Néo Terra et SRADDET) : 45 % d'énergie renouvelable en 2030 et 100 % en 2050.

Développer et diversifier la production de chaleur renouvelable : Maintenir la production de Bois Énergie et poursuivre à 2030 le développement de nouvelles installations collectives et industrielles, **développer la géothermie** en mobilisant la très basse énergie (aquifères superficiels et sondes verticales) sur tout le territoire, généraliser la géothermie profonde dans les zones denses et auprès des gros consommateurs via des réseaux de chaleur et **favoriser le solaire thermique** en généralisant son installation sur les constructions neuves, rénovées ou reconverties, et en le développant dans les réseaux de chaleur, l'industrie et les bâtiments agricoles. (fiche action 51)

Diversifier la production de gaz vert via la **mise en place d'un scénario "100 % gaz vert en Nouvelle-Aquitaine"** et l'**expérimentation de production d'hydrogène et de méthane de synthèse** (FDR Néo Terra + fiche action 52)

Objectif : 30 % de gaz vert injectés dans les réseaux régionaux en 2030 et devenir autosuffisant en gaz en 2050. (Néo terra + SRADDET)

Développer la production de biométhane via le **renforcement de la méthanisation** à travers le dispositif MéthaN-Action, un accompagnement financier et un soutien à l'innovation. (fiche action 53)

Faire du potentiel de production d'électricité renouvelable de la Nouvelle-Aquitaine un atout pour les territoires et les industriels **en accélérant le déploiement d'installations photovoltaïques** et **en soutenant les projets d'autoconsommation et de stockage d'énergie** (Fiche action 54). D'autres énergies telles que l'éolien et l'hydraulique visent également à être développées. (FDR Néo Terra).

1. Objectifs COP régionale 2025-2030

Les objectifs concernant la filière affichés par la COP territoriale :

- **Développer les énergies renouvelables** : **Renforcer le développement du solaire photovoltaïque** et des autres énergies renouvelables, promouvoir et soutenir l'**autoconsommation individuelle et collective** de l'électricité et soutenir le développement de l'**agrivoltaïsme**.
- **Développer la production de biométhane.**
- **Développer les réseaux de chaleur** : **consolider les projets de chaleur renouvelable** (biomasse, géothermie, solaire, chaleur fatale) et **accroître la filière géothermie régionale de surface et profonde.**

Phase 1 : Chiffres clés de la dynamique de l'emploi

2. Dynamiques d'emploi

Hydrogène [Voir ici](#)

Filière composée de **70 entreprises, 9 clusters et 3 territoires d'industries** : Lacq-Pau-Tarbes, Bordeaux-COBAN et Grand Châtellerauld.

Les acteurs du secteur s'accordent à dire qu'il n'y aura **pas de nouveaux métiers spécifiques** à l'hydrogène, mais qu'une **adaptation des compétences traditionnelles** sera nécessaire.

L'accent devra être mis sur les formations en sécurité, sur l'intégration des spécificités de l'hydrogène dans les formations existantes, ainsi que sur le **développement d'une offre de formation continue** pour les professionnels souhaitant se spécialiser en la matière.

Géothermie [Voir ici](#)

Plus de 180 établissements recensés en région par l'ALEC Métropole Bordelaise (Agence Locale de l'Énergie et du Climat) et le Pôle Avenia (sièges sociaux et établissements secondaires). La majorité sont des bureaux d'études techniques (57 %). Suivent les entreprises d'installation de systèmes de Chauffage, Ventilation et Climatisation (CVC) (21 %) et les sociétés de forage (10 %).

La plupart des offres d'emploi concernent l'installation d'équipements sanitaires et thermiques, l'ingénierie B.TP ainsi que les postes de maintenance (pour le froid, le conditionnement d'air et le chauffage).

Adaptation de l'offre de formation régionale nécessaire : intégration de blocs de compétences spécifiques à la géothermie dans certaines formations, développement de la formation initiale et continue pour pallier le déficit de certaines compétences.

Batterie [Voir ici](#)

Le seul secteur de la fabrication de piles et d'accumulateurs : 9 établissements rassemblant environ **2 000 salariés** (40 % des effectifs nationaux de la filière)

75 acteurs référencés en Région (structures de R&D, startups, PME, clusters et réseaux d'innovation, centres de formation...)

Le **projet Battena** vise à former **environ 35 000 personnes** d'ici 2030 via **plus de 200 formations**. Pour ce faire, nécessité de construire une offre de formation adéquate en complétant des formations ciblant d'ores et déjà les compétences requises, d'une spécialisation dans la filière des batteries.

3. Synthèse des enjeux emploi compétences

Métiers et compétences clés :

Technicien photovoltaïque, installateur éolien, opérateur méthanisation, ingénieur batteries, conseiller en rénovation énergétique, analyste réseaux intelligents, responsable flexibilité énergétique, etc.

Enjeux emploi-formation :

Déploiement de plateformes "Usine du futur" incluant les énergies renouvelables, la filière des batteries et du stockage ». (cf. FDR Néo Terra)

Filière en forte tension : Besoin de plateaux techniques spécialisés et mise à niveau des formations professionnelles.

Hydrogène

Les métiers de la filière hydrogène font appel à des compétences traditionnelles déjà connues et employées par d'autres filières industrielles. *La filière fait intervenir 14 grands domaines de compétences techniques et 84 métiers. Sur les 84 métiers liés à l'hydrogène, la moitié nécessite des connaissances de base et 16 ne nécessitent pas spécialement de connaissances en hydrogène.*

- **Compétences scientifiques :** Connaissances autour de la **production**, du **stockage** et du **transport de l'hydrogène**, connaissances **en électronique** pour la gestion des électrolyseurs. La manipulation et la valorisation induisent certaines connaissances en **génie électrique, génie mécanique, génie des procédés, génie climatique, mécanique des fluides, métrologie...**
- **Compétences opérationnelles :** Compétences en **montage-assemblage de pièces**, en **mécanique**, en **manipulation de matériaux** pour la production de systèmes, **compétences en génie civil et en construction pour le développement des infrastructures de production, de distribution** et compétences liées à la **qualité-sécurité-environnement**.

L'hydrogène dans les transports

Compétences attendues (exemples par métier):

- **Employé de maintenance :** compétences techniques et **appréhension des zones de sécurité** du véhicule hydrogène.
- **Conducteurs poids lourds :** maîtrise des **normes de sécurité** du fait du caractère hautement explosif du produit.

Nouveaux attendus métiers : Dans les ateliers, des ingénieurs spécialisés sur les aspects techniques seront de plus en plus amenés à collaborer avec les mécaniciens.

3. Synthèse des enjeux emploi compétences

Géothermie

Compétences techniques spécifiques :

- **Forage géothermique** : maîtrise des **techniques de forage pour nappes ou sondes profondes**, incluant la gestion des équipements et la résolution des défis techniques.
- **Ingénierie thermique** : optimisation des **systèmes de production** de chaleur et de froid, intégration des solutions géothermiques aux infrastructures existantes.

Compétences numériques :

- **Modélisation et suivi des performances** : usage croissant des **outils numériques** pour la conception thermique, la gestion et le suivi des installations et flux énergétiques.
- **Régulation et automatisme** : compétences clés pour **assurer le bon fonctionnement des machines et des chaufferies**. Selon un fabricant de pompes à chaleur, il est essentiel que les ingénieurs, formés souvent en alternance, acquièrent une expérience de terrain, notamment sur les systèmes de chauffage géothermiques.

Connaissance des réglementations et des normes :

- Maîtrise des **normes environnementales et sanitaires** encadrant la géothermie pour garantir la conformité des installations.

Compétences en travail collaboratif :

- **Coordination des différents acteurs** (bureaux d'études thermiques et sous-sols, maîtres d'ouvrage) pour mener à bien les projets.

Phase 1 : Synthèse des ressources (externes et capitalisation des travaux existants produits par l'OREF)

Eolien

Domaines de **compétences transposables aux besoins de la filière éolienne** :

- **Métiers de l'industrie pour la fabrication de composants** : fonderie et usinage de grande précision des structures de grande taille, maîtrise de fabrication de composites de grande dimension, soudure et chaudronnerie en acier de large épaisseur, manipulation et assemblage d'éléments lourds et volumineux, câblage électrique et électro-mécanique.
- **Métiers du B.TP et du génie civil** : construction en béton, montage de réseaux électriques et télécommunications, conduite d'engins de terrassement et de carrière, réalisation d'études de sol.

Métiers spécifiques à la filière :

- **Chef de projet éolien** : montage et gestion de projet éolien, réalisation d'études de faisabilité technique et économique, maîtrise des contraintes réglementaires, techniques et des possibilités de raccordement du parc au réseau électrique, instruction des demandes de permis (construction et ICPE) et coordination des démarches de raccordement avec les gestionnaires de réseaux.
- **Technicien de maintenance éolien** : maintenance des composants spécifiques aux éoliennes (mâts, pales), maîtrise de nouvelles technologies (exemple : prises de vue par le pilotage de drones), Habilitations complémentaires parfois nécessaires (travail en hauteur par exemple), compétences de repowering (renouvellement ou reconfiguration de parcs) permettant de prolonger leur durée de vie.

Remarque : Une étude région en cours sur le développement des énergies, le recensement des projets régionaux et des besoins en formation.

Retrouvez toutes les sources utilisées à la fin du document, « Pour aller plus loin ».

3. Synthèse des enjeux emploi compétences

Batteries

Des formations prisées par les employeurs relevant en grande part du secteur industriel et dispensées à l'échelle régionale par des établissements situés dans les départements où ces entreprises sont implantées. Une offre assez riche en région, mais de nouvelles formations se développent et vont continuer à le faire dans la suite du projet BATTENA (formations Batteries en Nouvelle-Aquitaine). L'offre de formation sera, à terme, accessible sur le site de l'académie virtuelle de la batterie. <https://www.battena.fr/formations>

Géothermie

Plus de 90 formations proposées en Nouvelle-Aquitaine. Une majorité de sessions de formations en apprentissage.

Inscrits : 890 en voie scolaire, 2 260 en apprentissage, 2 280 à l'université. Les formations comptant le plus d'inscrits, sont :

- **Voie scolaire** : BAC PRO Installateur en chauffage, climatisation et énergies renouvelables (259), CAP Monteur en installations thermiques (116), CAP Monteur en installations sanitaires (95) / **Apprentissage** : CAP Monteur en installations sanitaires (523), CAP Monteur en installations thermiques (404), BP Monteur en installations du génie climatique et sanitaire (224) / **Université** : LIC LMD Sciences de la terre (469), LIC LMD Génie civil (331), MAST LMD Génie civil (228)

Diplômés : 320 diplômés en voie scolaire et 690 diplômés par la voie de l'apprentissage.

Insertion professionnelle : 6 mois après l'obtention du diplôme, 74 % des apprentis ont trouvé un emploi, 62 % pour les élèves en voie scolaire. Le taux d'emploi à 6 mois des diplômés en BP Monteur en installations du génie climatique et sanitaire dépasse largement le taux d'emploi moyen au niveau Bac.

Hydrogène

Près de 50 formations proposées en Nouvelle-Aquitaine. Une majorité de sessions de formations en apprentissage.

Inscrits :

2 085 inscrits en voie scolaire, 2 840 en apprentissage, 2 580 à l'université.

Les formations comptant le plus d'inscrits, sont :

- **Voie scolaire** : Le Bac pro Maintenance des systèmes de production connectés (681), le Bac pro Technicien de chaudronnerie industrielle (477), le BTS électrotechnique (358) / **Apprentissage** : le BTS électrotechnique (431), Le Bac pro Maintenance des systèmes option A systèmes de production (421) / **Université** : Master LMD Chimie (463)

Diplômés :

483 diplômés en voie scolaire

506 diplômés en apprentissage

Insertion professionnelle :

Six mois après l'obtention de leur diplôme, 77 % des apprentis ont trouvé un emploi, 65 % pour les élèves en voie scolaire.

Les diplômés de niveau Bac +2 en voie scolaire trouvent plus rapidement du travail (71 % à 6 mois) contre 45 % pour les Bac +5.



Filière Recyclage et de la gestion des déchets

Réemploi, tri, valorisation matière, innovation dans les procédés : l'économie circulaire monte en puissance. Dans la filière des déchets, elle transforme les modèles, les métiers et les compétences à tous les niveaux, en lien avec l'ESS, l'industrie et les territoires



Phase 1 : Synthèse des objectifs régionaux (Néo Terra, COP, ...), pour cadrer les enjeux.

1. Objectifs feuille de route Néo- Terra (+ fiches actions)

Prévenir et réduire la production de nos déchets :

- Sensibiliser et informer le grand public afin de faciliter les changements de comportements (FDR Néo Terra). **Objectif : Réduire de 10 % les déchets ménagers et assimilés en 2020 puis de 12 % en 2025, et de 14 % en 2031 par rapport à 2010 (fiche action 55 en cohérence avec le PRPGD)**
- **Accompagner les entreprises dans la réduction de leurs déchets.** (FDR Néo Terra)
- **Réduire et valoriser les biodéchets**, mise en place des AAP-Gestion des biodéchets dans les lycées et Gestion de proximité des biodéchets. (Fiche action 55)

Agir en faveur de la valorisation matière et organique des déchets :

- Développement de **plateformes de valorisation des déchets** avec notamment l' AAP - 50 plateformes de valorisation des déchets du B.TP (FDR + Fiche action 57)
- Aider au **développement des ressourceries, du réemploi et de la réutilisation** (FDR + Fiche action 56). **Objectif de 100 recycleries en Nouvelle-Aquitaine d'ici 2030.** (FDR Néo terra)

Faire de l'économie circulaire un facteur de performances pour les filières, les entreprises et les territoires (fiches action 59 et 60) :

- Soutenir les structures en soutenant l'innovation et en encourageant les coopérations inter et intra sectorielles.(fiches actions 59 et 60)
- Valoriser les ressources de la Nouvelle-Aquitaine et favoriser la structuration de filières (valorisation de la biomasse, favoriser la structuration d'une filière textile de valorisation régionale...). (fiches action 59 et 60)

Mettre en place un plan « zéro plastique » et **développer les filières du tri et du recyclage** sur le territoire (FDR + fiche action 58) :

- Tendre vers la suppression des plastiques à usage unique et soutenir les alternatives biosourcées ou durables.

1. Objectifs COP régionale 2025-2030

- **Réduire la production de déchets** : Faire de la réduction des déchets le cœur des politiques publiques, consolider le rôle et l'impact des filières REP (Responsabilité Elargie du Producteur) sur nos territoires, systématiser l'intégration dans la commande publique de critères de prévention des déchets et de recyclage pour développer les approvisionnements durables en accompagnement les donneurs d'ordre publics.
- **Augmenter les capacités de tri et de valorisation des déchets** : Contribuer à une meilleure connaissance des flux de déchets et de leurs traitements, améliorer la concertation territoriale autour de la **valorisation des matières organiques, renforcer le tri** à la source des collectes sélectives, **développer les services de collecte des biodéchets** des ménages et des entreprises, développer les offres de services de collecte et de valorisation sur les territoires et des dispositifs incitatifs.
- **Accompagner la transformation des modèles économiques vers plus de circularité** : Développer des stratégies d'achats responsables et l'écoconception de produits et de services dans les entreprises et redéfinir les offres de formations à mettre en place sur les nouveaux métiers.

Phase 1 : Chiffres clés de la dynamique de l'emploi

2. Dynamiques d'emploi

Plus de 8 200 professionnels en Nouvelle-Aquitaine (+2,6 % par an en moyenne sur les 6 dernières années) dont :

- 63 % travaillent dans la collecte des déchets non dangereux
- 16 % dans la récupération de déchets triés
- 14 % dans le traitement et l'élimination des déchets non dangereux

Projets de recrutement : 3 900 projets de recrutements en 2025 (BMO).

À court terme, le besoin **en recrutement est particulièrement élevé pour les ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets.**

Le turn-over dans la filière est inférieur à la moyenne tous secteurs mais varie d'une activité à l'autre. Plus de 30 % des postes ont été renouvelés en 2020 pour le secteur de la collecte, traitement et élimination des déchets alors que ce taux a été de 64 % pour l'ensemble des secteurs en Nouvelle-Aquitaine. Les départs des entreprises du secteur s'expliquent, dans la plupart des cas, par un départ chez un concurrent, proposant des avantages sociaux et un salaire plus intéressant. Il peut exister un turnover plus important, notamment pour les métiers manuels, en raison de conditions de travail difficiles. Pour pallier des départs éventuels, des perspectives d'évolution peuvent être proposées pour fidéliser les professionnels.

Besoins d'entrées dans le métier à moyen-long terme (projections d'emplois horizon 2030) : entre **9 850** (PMQ DARES 2030) et 14 800 **postes à pourvoir annuellement** (estimation Proj'EM, Cap Métiers). La majorité des postes à pourvoir répondraient au renouvellement de la main-d'œuvre lié à des mobilités professionnelles à tous les âges.

Les métiers liés au réemploi et au recyclage devraient se développer au regard des ambitions de développement de l'économie circulaire à l'échelle régionale, mais également nationale et européenne.

Difficultés et tensions de recrutement :

45 % projets de recrutement jugés difficiles par les employeurs (vs 56,7 % en moyenne, France Travail – BMO 2025).

Métiers en tension : **ripeurs, chauffeurs de collecte, opérateurs de tri, techniciens de maintenance.**

Les employeurs font face à des difficultés importantes en matière de recrutement, en raison d'une image peu valorisante et d'une attractivité limitée des métiers. Des difficultés sont persistantes pour recruter certaines professions. Depuis quelques années, les candidats ont le choix, le nombre d'offres d'emploi étant plus important, ce qui augmentait les difficultés de recrutement pour les entreprises. Ces difficultés sont également expliquées par une « fuite » de certains candidats vers d'autres secteurs, notamment l'industrie.

Des **métiers historiquement « verts », au cœur des enjeux environnementaux** : gestion et valorisation des déchets, des opérateurs ou agents de tri aux ingénieurs en procédés industriels.

Plusieurs facteurs d'évolution :

- Une montée des exigences en **maintenance électromécanique**, numérique (gestion des capteurs, systèmes automatisés), traçabilité, QHSE.
- Des besoins accrus en **compétences réglementaires**, liées à la REP et au traitement des déchets dangereux ou complexes (batteries, plastiques techniques).
- Une **digitalisation** des fonctions commerciales (marchés numériques, enchères) et des métiers logistiques.

En parallèle, la filière voit apparaître de « nouveaux métiers » : éco-ambassadeurs, valoristes de déchetterie, experts du réemploi.

Tensions RH et besoins en formation identifiés :

- Plus de **40 formations** identifiées, mais inégalement réparties et souvent inadaptées au « cœur de métier » (équippers de collecte, opérateurs de tri).
- **Difficultés de développement** de l'offre : manque de plateaux techniques, entreprises peu disponibles pour accueillir des alternants.
- Faible attractivité des formations CAP et Baccalauréat (30 % de remplissage en voie scolaire).
- **Apprentissage encore sous-utilisé** malgré une excellente insertion : 84 % à 6 mois (contre 74 % en scolaire).
- **Faible féminisation** (17 % des effectifs), malgré des initiatives ciblées.

Facteurs explicatifs :

- **Une image dévalorisée** des métiers (conditions physiques, salaires bas en début de carrière, manque de reconnaissance).
- **Des problèmes de mobilité géographique** (notamment chez les jeunes sans permis).
- **La concurrence d'autres secteurs** pour les profils qualifiés (industrie, logistique...).

Retrouvez toutes les sources utilisées à la fin du document, « [*Pour aller plus loin*](#) ».

Phase 2 : Recensement de l'offre de formation régionale en lien avec les filières

4. Offre de formation en Nouvelle-Aquitaine

Offre de formation :

Plus de **40 formations**, menant, théoriquement, aux métiers du traitement des déchets et du recyclage ont été identifiées en Nouvelle-Aquitaine. La formation continue est plus représentée que la formation en voie scolaire ou en apprentissage. Les métiers du recyclage devant s'adapter aux différentes évolutions de réglementation ou de procédés, la formation des professionnels est régulière.

Inscrits :

Les formations menant aux métiers du traitement des déchets et du recyclage comptabilisent **284 inscrits en voie scolaire, 1008 inscrits en apprentissage, 1 781 inscrits à l'université (voie scolaire et apprentissage)**. *Attention les chiffres ne peuvent pas être cumulés.*

Le BTS Maintenance des systèmes Option A Systèmes de production est la certification qui compte le plus grand nombre d'inscrits, que ce soit en voie scolaire (167) ou en apprentissage (167).

Diplômés :

372 diplômés en voie scolaire

282 diplômés en apprentissage

Insertion professionnelle :

Six mois après l'obtention de leur diplôme, 74 % des apprentis ont trouvé un emploi, 55 % pour les élèves en voie scolaire.

Toutefois les diplômés de niveau CAP, BEP, peinent à trouver du travail, ils sont seulement 25 % en voie scolaire.

Plus le niveau de diplôme est élevé, plus l'insertion est réussie. En effet, les Bac +2 enregistrent de meilleurs taux d'insertion que les autres niveaux de qualification, toutes formations confondues (78 % pour l'apprentissage, 65 % pour la voie scolaire).

Près de **230 candidatures validées sur l'offre de formation régionale à destination des demandeurs d'emploi** en 2023 concernent une formation certifiante conduisant aux métiers-ROME relevant du périmètre. 65 % concernent un niveau 4 et 28 % un niveau 3.

Phase 3 : Identification des pistes d'actions

5. Pistes d'actions régionales

(issues du diagnostic mené en 2024-25 par Cap Métiers)

Adapter et renforcer la formation aux besoins de la filière

- Massification des besoins en personnel qualifié dans les métiers du recyclage, du tri, de la réparation.
- Renforcement de la filière de formation initiale et continue, y compris dans l'ESS et l'insertion.
- Déploiement d'ingénierie de formation sur des métiers nouveaux ou hybrides : logistique circulaire, maintenance éco-conçue, analyse matière, robotique de tri.
- Développer des formations de niveau CAP à Bac+2/Bac+3, pour répondre à la montée en technicité.
- Structurer l'offre de formation autour de blocs de compétences et des besoins techniques émergents.
- Former aux savoirs transversaux : économie circulaire, écoconception, usage de données environnementales.
- Favoriser la formation continue et la professionnalisation interne (tutorat, compagnonnage).

Adapter et renforcer la formation aux besoins de la filière

- Améliorer les conditions de travail (modernisation, ergonomie) et revaloriser les rémunérations et les parcours professionnels.
- Intégrer les métiers du réemploi et du recyclage dans les parcours d'orientation vers les métiers d'avenir.
- Sensibiliser via témoignages, ambassadeurs métiers, campagnes en établissements scolaires.

Structurer les coopérations et l'ancrage territorial

- Renforcer les coopérations locales (centres de formation, entreprises, missions locales).
- Déployer les dispositifs d'insertion : PMSMP, chantiers d'insertion, aides à la mobilité (permis).



Filière Eau

Face au changement climatique, la gestion de l'eau devient un enjeu critique pour la région. Préservation de la ressource, réduction des usages, traitement, réutilisation, continuité écologique : la transition hydrique reconfigure les métiers et appelle de nouvelles expertises.

Credit: DSCimage



Phase 1 : Synthèse des objectifs régionaux (Néo Terra, COP, ...), pour cadrer les enjeux.

1. Objectifs feuille de route Néo- Terra (+ fiches actions)

Objectif de réduction de 30 % de la consommation en eau en Nouvelle-Aquitaine d'ici 2030.

Optimiser la gestion de l'eau agricole

Objectif : Réduction d'ici 2030 de 30 % de la consommation agricole en période d'étiage, via des changements de pratiques et l'usage de nouvelles technologies

- Soutenir l'**innovation pour la sobriété en eau** : Inciter les filières à mettre en place des stratégies d'adaptation au changement climatique, favoriser la coopération entre les clusters et les pôles dédiés, soutenir l'investissement et les financements d'infrastructures agroécologiques (fiche action 16)
- Diffuser les **bonnes pratiques de sobriété en eau** dans l'agriculture : Appui aux filières agricoles volontaires, intégration des enjeux de l'eau dans les plans de filière.

Protection et restauration des milieux aquatiques

Objectifs : Zéro pesticide sur les **aires de captage prioritaires** (fiche action 62) et 100 % de ressources en bon état écologique d'ici 2027 (fiche action 71), en lien avec les obligations de la directive cadre sur l'eau.

- **Sortir des pesticides** via la mise en œuvre de programmes d'actions (AMI-Territoires sans pesticide, Programme Re-sources) (fiche action 62)
- **Préserver les zones humides** et la **continuité écologique**. **Objectif :** Réduction de 50 % de la fragmentation des écosystèmes aquatiques via la mise en œuvre des Schémas d'Aménagement et de Gestion des Eaux (SAGE) et programmes de restauration écologiques. (fiche action 70)
- **Améliorer la qualité de l'eau des captages** : Appui technique, amélioration des pratiques, accompagnement des projets d'assainissement...(fiche action 71)

Formation et compétences

- Renforcement des compétences sur la **gestion intégrée de l'eau**, les **zones humides**, la **prévention des inondations** et la **gestion durable des infrastructures**
- Encouragement de certaines **formations dans les métiers de l'hydrologie, l'assainissement, la conception de réseaux et ouvrages de gestion de l'eau**, en lien avec les enjeux climatiques et réglementaires.

1. Objectifs COP régionale 2025-2030

La COP régionale définit trois axes opérationnels :

- **Préservation des milieux aquatiques** : Restauration massive des **zones humides, des cours d'eau** et **bassins versants** ; Renforcement de la **protection des captages** prioritaires ; Amélioration de la **qualité des eaux littorales et marines**, en lien avec la biodiversité côtière et les usages économiques (aquaculture, tourisme)
- **Réduction des pressions sur la ressource** : Massification de la **valorisation des eaux grises et usées**, en soutien à l'industrie, l'agriculture et l'aménagement urbain; Accompagnement des **secteurs fortement consommateurs** (agroalimentaire, chimie, B.TP) dans leur transition hydrique.
Objectif : -10 % de prélèvements d'eau par sous-bassin à l'horizon 2030, via la mise en œuvre des **SAGE** et **PTGE** (Projets de Territoire pour la Gestion de l'Eau).
- **Compétences et transitions professionnelles** : Appui au développement des métiers de la **gestion de l'eau** (hydrologie, REUT, maintenance des réseaux, équipements intelligents (télésurveillance, alertes sécheresse)); **Adaptation des formations aux besoins futurs** des territoires soumis au stress hydrique.

2. Dynamiques d'emploi

Plus de **13 000 professionnels en région** avec une majorité :

- d'agents de maîtrise et techniciens en production et distribution d'eau (31 %)
- d'ouvriers de l'assainissement (29 %)
- Et de techniciens de l'environnement et de traitement des pollutions (17 %).

La filière connaît une croissance soutenue en Nouvelle-Aquitaine : **+12 % d'emploi entre 2015 et 2021**, contre +6 % tous métiers confondus.

Métiers en forte féminisation sur les jeunes générations, mais globalement encore très genrés : plus d'hommes dans les métiers de l'assainissement, notamment en station d'épuration ; davantage de mixité, voire plus de femmes, dans les métiers de laboratoire, de bureaux d'études ou des services de l'État.

Projets de recrutement :

Près de 2 000 projets de recrutements en 2025 (enquête BMO 2025)

Besoins d'entrées dans le métier à moyen-long terme (projections d'emplois horizon 2030) : entre **7 000** (PMQ DARES 2030) et **14 000 postes à pourvoir annuellement** (Estimation Proj'EM, Cap Métiers).

Plus de 90 % des postes sont liés au renouvellement de la main d'œuvre (retraites et mobilités professionnelles).

La pression à venir sur les recrutements est particulièrement forte sur les métiers suivants : Electromécanicien; Technicien maintenance ; Technicien instrumentation et mesures ; Poseur de canalisations.

Cette pression s'explique notamment par de nombreux départs en retraite, une désaffection pour les métiers techniques chez les jeunes générations et une volonté de poursuivre les études au-delà du bac +2.

Difficultés et tensions de recrutement :

- **56 % des projets de recrutement jugés** difficiles par les employeurs (vs 56,7 % en moyenne, France Travail – BMO 2025).
- Des **difficultés constantes pour les métiers de techniciens**.

Un niveau élevé de tension en Nouvelle-Aquitaine pouvant s'expliquer par :

- un fort niveau d'intensité d'embauches, un manque de main d'œuvre et un désajustement entre l'emploi et la formation pour les techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement et pour les cadres techniques de la maintenance et de l'environnement,
- un fort niveau d'intensité d'embauches, une durabilité de l'emploi limitée et des conditions de travail contraignantes pour les ouvriers de l'assainissement (horaires de travail adaptés aux contraintes métiers (travail de nuit, certains weekends...) pour assurer une continuité de service) (DARES).

Phase 1 : Synthèse des ressources (externes et capitalisation des travaux existants produits par l'OREF)

La **transition écologique impacte fortement la filière de manière relativement transversale et sur différents maillons** : Métiers de la maintenance, du BTP, de l'ingénierie, des études et de la recherche etc.

Des **métiers historiquement en lien avec l'environnement, de l'opérateur à l'ingénieur**.

La **sobriété hydrique** requiert une grande importance et s'impose comme un objectif transversal dans toutes les filières.

Compétences à renforcer (par exemples de métier) :

- Maîtrise des nouvelles pratiques/technologies en gestion de l'eau, des outils numériques (robots, drones, capteurs IoT, cartographie) et de l'utilisation des données réseau.
Exemples de métiers concernés : Agents de réseau, électromécaniciens, techniciens instrumentation, ingénieurs process.
- Maîtrise des enjeux climatiques, réglementaires et territoriaux, mise en place des mesures adaptées dans le cadre d'une approche économe et durable de la ressource en eau, compétences en matière de gestion de crise (sécheresses/inondations)
Exemples de métiers concernés : Hydrogéologues, ingénieurs environnement, agents de réseau.
- Collecte et analyse de données hydrologiques, Prévision de la demande en eau et proposition de scénarios de gestion, élaboration d'algorithmes prédictifs
Exemples de métiers concernés : Data scientists, ingénieurs projet en informatique, géomaticien.
- Connaître et appliquer les évolutions réglementaires et normes environnementales : Application des principes d'écoconception, intégration des enjeux de biodiversité et d'écosystèmes
Exemples de métiers concernés : Agents qualité de l'eau, ingénieurs écologues, techniciens de maintenance, conducteurs de travaux.
- Connaissance de l'écosystème de la filière et des différents acteurs, compétences en médiation et en concertation, Sensibilisation aux gestes économes / vulgarisation des données techniques
Exemples de métiers concernés : Médiateurs scientifiques, ambassadeurs de l'eau, chargés de mission concertation, technico-commerciaux.
- Connaissance du grand et du petit cycle de l'eau qui sont interconnectés et dont le lien se renforce avec le changement climatique.
Exemples de métiers concernés : Ouvriers de l'assainissement, techniciens de l'environnement et du traitement des pollutions, ingénieurs et cadres techniques de l'environnement.

3. Synthèse des enjeux emploi compétences

Phase 1 : Synthèse des ressources (externes et capitalisation des travaux existants produits par l'OREF)

3. Synthèse des enjeux emploi compétences

Des métiers en cours de verdissement :

- Référent énergie : Contribue à l'optimisation énergétique des infrastructures de gestion de l'eau (stations, réseaux, pompages...).
- Ingénieur écologue : Expert en fonctionnement des écosystèmes aquatiques, il évalue les impacts environnementaux, réalise des diagnostics écologiques et propose des mesures de compensation ou de restauration des milieux naturels.
- Data scientist / Data Analyst : Ils exploitent les données issues des réseaux (capteurs, compteurs intelligents...) pour modéliser les flux, anticiper la demande ou détecter les anomalies. Il participe à la stratégie de sobriété et d'optimisation des ressources.
- Chargé de mission concertation : Il facilite le dialogue entre les différents acteurs (collectivités, citoyens, agriculteurs ou industriels).
- Ambassadeur de l'eau / Facilitateur fresque de l'eau : Intervenant de terrain pour la sensibiliser différents publics aux enjeux de la gestion de l'eau.
- Technicien R&D en métrologie : Développe et teste des outils de mesure et de suivi des paramètres de qualité de l'eau. Il contribue à l'innovation dans les procédés de traitement ou de réutilisation.

Retrouvez toutes les sources utilisées à la fin du document, « [Pour aller plus loin](#) ».

Phase 2 : Recensement de l'offre de formation régionale

4. Offre de formation en Nouvelle-Aquitaine (eau et biodiversité)

Une offre de formation qui couvre l'ensemble du territoire régional.

L'offre de formation couvre le niveau 3 (CAP), aux niveaux 7-8 (Master, diplôme d'ingénieur)).

Plus de 35 formations en région dont : 8 de niveau Bac +5 et plus, 9 de niveau Bac +3, 10 de niveau Bac+2, 5 de niveau Bac et 2 de niveau CAP. Tous les départements de la région proposent au moins une de ces formations.

Sur la formation initiale, plus de **1 500 inscrits en voie scolaire et plus de 500 inscrits en apprentissage** à la rentrée 2023.

Plus de 2 300 inscrits en formation universitaire à la rentrée 2022.

- Top 3 des formations initiales en voie scolaire : 1. BTSA Gestion et protection de la nature ; 2. Bac pro agricole Gestion des milieux naturels et de la faune ; 3. Bac pro Procédés de la chimie, de l'eau et des papiers-cartons
- Top 3 des formations initiales en apprentissage : 1. CAP Constructeur de réseaux de canalisations de travaux publics ; 2. Licence pro Métiers de la protection et de la gestion de l'environnement ; 3. Master Chimie
- Top 3 des formations universitaires : 1. Licence Chimie ; 2. Master Chimie ; 3. Ingénieur diplômé de l'école nationale supérieure d'ingénieurs de Poitiers de l'université de Poitiers spécialité génie de l'eau et génie civil

27 candidatures sur l'offre de formation régionale à destination des demandeurs d'emploi en 2023 concernent une formation certifiante conduisant aux métiers-ROME relevant du périmètre Eau et biodiversité.

La part des femmes inscrites en voie scolaire et en apprentissage est d'environ 35 % alors qu'elle s'élève à 53 % pour les formations universitaires.

L'offre de formation globalement suffisante sur le territoire, mais :

- Manque d'attractivité sur certaines formations techniques (ex. BTS Métiers de l'eau).
- Difficultés de remplissage sur certaines formations Bac/Bac+2, malgré les forts besoins.

Toutefois, les formations existantes ne répondent pas toujours aux besoins réels des professionnels, notamment en termes de savoirs fondamentaux et de compétences émergentes. Elles ne couvrent pas suffisamment des thématiques d'avenir telles que l'intelligence artificielle, l'agriculture, l'aménagement urbain ou encore l'adaptation au changement climatique, des domaines de plus en plus intégrés dans les métiers liés à l'eau et à la biodiversité. Ces évolutions imposent une réflexion approfondie sur l'adaptation des compétences et des formations pour répondre aux enjeux environnementaux et technologiques.

Phase 3 : Identification des pistes d'actions

5. Pistes d'actions régionales

Plusieurs pistes d'action issues du diagnostic mené en 2024-2025 par Cap Métiers :

- Renforcer l'attractivité** des métiers : communication modernisée, visites de terrain, outils immersifs, influenceurs, etc.
- Développer des **modules de formation sur la transition écologique** (climat, biodiversité, gouvernance).
- Mieux connecter **formation et emploi** : partenariats école/entreprise, adaptation des contenus, stages, référents.
- Créer un **pôle régional de compétences** autour de l'eau pour l'innovation, la formation et la R&D.
- Valoriser les **opportunités locales d'emploi** sur l'ensemble du territoire (surtout en zones rurales).

Filière Numérique

Le numérique peut être à la fois levier et risque pour la transition écologique. En Nouvelle-Aquitaine, les ambitions d'un numérique sobre et utile se traduisent par de nouvelles exigences : infrastructures durables, sobriété des usages, green IT



Phase 1 : Synthèse des objectifs régionaux (Néo Terra, COP, ...), pour cadrer les enjeux.

1. Objectifs feuille de route Néo-Terra (+ fiches actions)

La Région Nouvelle-Aquitaine porte une stratégie ambitieuse de **numérique responsable**, conçue comme levier de transition mais aussi comme **champ à maîtriser** sur le plan environnemental.

- **Faire émerger et valoriser une filière numérique responsable** : Faire de la Nouvelle-Aquitaine le leader de la sobriété numérique, structuration d'un écosystème régional de **sobriété** numérique, création d'indicateurs de mesure, appels à projets. (Fiche action 28)

- **Accompagner la transformation numérique des entreprises** : Mise en place d'une plate-forme d'autoévaluation de la consommation énergétique en matière de numérique à destination des entreprises, développement d'un parcours de sobriété numérique (Fiches action 24 et 28)

- **Développer des formations liées à la sobriété numérique et former aux métiers du numérique durable** : développeurs, communicants, responsables IT, avec un socle commun sur l'impact environnemental du digital. (Fiche action 28)

- Monter en compétence et obtention d'une labellisation sur les métiers du Green (exemple du "Label Numérique Responsable"). (Fiche action 83)

1. Objectifs COP régionale 2025-2030

La COP régionale ne comporte pas de chapitre spécifique sur la filière numérique. Toutefois, elle :

- fait référence de manière transversale aux **outils numériques pour le pilotage de la sobriété, des mobilités, de l'énergie** ;
- intègre la transition numérique comme levier transversal de transformation des filières industrielles dans la logique de convergence numérique-écologique.

Phase 1 : Chiffres clés de la dynamique de l'emploi

2. Dynamiques d'emploi

Près de 1,5% de l'emploi régional.

Plus de 37 800 professionnels en Nouvelle-Aquitaine (+5,5 % par an en moyenne sur les 6 dernières années) dont :

- 25 % dans le conseil en systèmes et logiciels informatiques
- 17 % dans la programmation informatique
- 4 % dans l'édition de logiciels applicatifs

Projets de recrutement :

- 4 470 projets de recrutements en 2025 (BMO).
- Besoins d'entrées dans le métier à moyen-long terme (projections d'emplois horizon 2030) : entre **1 497** (PMQ DARES 2030) et **1 647 postes à pourvoir annuellement** (Estimation Proj'EM, Cap Métiers)

Difficultés et tensions de recrutement :

- **60 % des projets de recrutement jugés difficiles par les employeurs** (vs 56,7 % en moyenne, France Travail – BMO 2025).
 - Niveau de tension élevé sur l'ensemble de la Région **particulièrement dans** les Pyrénées-Atlantiques, dans le Lot-et-Garonne et en Dordogne.
- Facteurs explicatifs :
- forte intensité d'embauche (lié à une fort turn over)
 - un manque de main d'œuvre disponible

Des éléments régionaux du secteur du numérique dans le rapport de Branche 2025 : [Présentation PowerPoint](#)

3. Synthèse des enjeux emploi compétences

Compétences à renforcer (par exemples de métier) :

- Mettre en place des outils pour mesurer la consommation énergétique et les émissions carbone des logiciels, serveurs, réseaux; maîtriser l'Analyse du cycle de vie des équipements numériques dans une démarche d'évaluation des impacts environnementaux; Interpréter les données des indicateurs pour mettre en place des actions plus durables.
Exemples de métiers concernés : Responsable Green IT, Data Analyst (environnemental), Responsable RSE
- Appliquer les principes d'écoconception dès les premières étapes d'un projet (design, code, infrastructure...); créer des logiciels et des sites web légers, rapides et sobres (ex. : limiter les vidéos en autoplay, optimiser le code); Sélectionner des technologies, langages informatiques ou outils réputés pour leur faible empreinte environnementale.
Exemples de métiers concernés : Développeur, Architecte logiciel ou systèmes d'informations, UX/UI Designer
- Anticiper la fin de vie des équipements informatiques (ordinateurs, serveurs, téléphones...) pour mieux les réutiliser ou les recycler; mettre en place des pratiques d'entretien, de réparation ou de réemploi; optimiser l'usage des ressources existantes (mutualisation, virtualisation, reconfiguration...)
Exemples de métiers concernés : Technicien.ne support ou maintenance informatique, DSI/ Responsable informatique
- Participer à l'élaboration de politiques de sourcing ou d'achats numériques responsables en collaborant notamment avec les services achats pour la sélection d'équipements durables (réparables, recyclables...); Piloter des projets avec une dimension environnementale forte (cloud vert, datacenters éco-efficients...).
Exemples de métiers concernés : Responsable achats, DSI/ Responsable informatique
- Organiser des formations, des ateliers ou des campagnes internes sur les bonnes pratiques (écogestes numériques, sobriété, usage responsable des outils); Développer des supports pédagogiques (chartes, guides internes, contenus de sensibilisation); Être un relais ou référent du numérique responsable au sein de l'entreprise.
Exemples de métiers concernés : Chargé.e de mission Numérique, Formateur

Concernant l'offre de formation, le numérique responsable est aujourd'hui intégré dans de nombreux modules et formations. Par ailleurs, les diplômes de l'Education nationale sont révisés de façon régulière pour intégrer de nouveaux enjeux et objectifs.

En complément, certaines structures développent des actions de formation interne pour accompagner les salariés dans l'acquisition de compétences liées à la transition écologique. Le conseil en évolution professionnelle (CEP) constitue également un levier mobilisable pour accompagner les salariés dans l'adaptation et l'évolution de leurs compétences.

Phase 2 : Recensement de l'offre de formation régionale

4. Offre de formation en Nouvelle-Aquitaine

110 formations dont 7 sans niveau spécifique, 2 de niveau CAP, 10 de niveau Bac, 16 Bac +2, 78 de niveau Bac +3 et plus.

Elles ouvrent l'accès à une diversité de métiers : développement informatique, systèmes et réseaux, cybersécurité, multimédia ou encore analyse de données appliquée...

Formation initiale :

3 674 inscrits en voie scolaire et **3 989 en apprentissage**.

Les formations comptant le plus d'inscrits :

-**En voie scolaire** : le Bac techno STI2D Système d'information et numérique (738), le Bac pro cybersécurité informatique et réseaux électronique (710), le Bac pro systèmes numériques option C réseaux informatiques et systèmes communicants

-**En apprentissage** : Mastère expert informatique et systèmes d'information (412), Mastère Chef de projet multimédia (209), BTS services informatiques aux organisations option A Solutions d'infrastructure, systèmes et réseaux (200)

-**Formations universitaires** : Licence LMD informatique (1 647), le Master LMD informatique (730), Licence LMG mathématiques et informatiques appliquées aux sciences humaines et sociales (730)

Formation continue :

Plus **702 candidatures sur l'offre de formation régionale à destination des demandeurs d'emploi** en 2024 concernent une formation certifiante conduisant aux métiers-ROME relevant du périmètre.

A man with a beard wearing an orange beanie and a denim jacket is looking at a display of gold jewelry. A woman with blonde hair in a ponytail, wearing glasses and a yellow jacket, is also looking at the jewelry. The background shows a clothing rack with white garments.

Filière Commerce

Le commerce de demain s'invente local, circulaire et responsable. Réemploi, économie de la fonctionnalité, achats durables, logistique bas carbone transforment les pratiques de vente et d'approvisionnement, avec des effets de cette transition sur les compétences et les formations.



Phase 1 : Synthèse des objectifs régionaux (Néo Terra, COP, ...), pour cadrer les enjeux.

1. Objectifs feuille de route Néo-Terra (+ fiches actions)

Promouvoir une consommation responsable et circulaire

Mise en œuvre d'une **politique régionale de planification de la consommation responsable**, avec :

- promotion de la **sobriété énergétique et matérielle** ;
- développement du **réemploi**, de la **réparation**, de **l'économie de la fonctionnalité**, et des **achats publics responsables** ;
- soutien à **l'écologie industrielle et territoriale (EIT)**

Objectifs :

- Encourager les **pratiques d'achat public intégrant des critères sociaux et environnementaux** afin de stimuler un **modèle économique durable** : Mise en œuvre du SPASER (Schéma de promotion des achats publics socialement et écologiquement responsables), intégration de critères environnementaux dans les marchés publics de la Région. (Néo Terra, fiche action 3)
- Faire de l'économie circulaire un levier de compétitivité pour les entreprises commerciales : **Accompagnement de projets d'économie circulaire, d'éco-conception et de recyclage**, sensibilisation des entreprises aux enjeux de circularité et de sobriété matière. (Néo Terra, fiches action 59 et 60)
- **Réduire les déchets** générés par les activités commerciales : **Développement de la filière réemploi**, mise en place de campagnes de sensibilisation à la consommation responsable, mise en avant de modèles économiques à faible production de déchets. (Néo Terra, fiches action 76 et 77)
- Favoriser les **formes de commerce alimentaire en circuit court et les produits régionaux** : Soutien aux plateformes logistiques de proximité, valorisation des produits alimentaires locaux avec la **promotion des SIQO...** (Néo Terra, fiche action 12)

1. Objectifs COP régionale 2025- 2030

Transformation des pratiques commerciales et industrielles

- **Accompagner la transformation des modèles économiques** vers plus de **circularité**, avec des impacts directs sur : les **commerces de distribution**, les **enseignes de proximité**, les **plateformes logistiques régionales...**
- **Encourager l'écoconception** de produits et services : implication des réseaux commerciaux pour relayer l'offre écoresponsable.
- **Développer le réemploi, la réparation, le recyclage** : création d'écosystèmes locaux de consommation circulaire.
- **Inciter les entreprises à pratiquer des achats responsables** : intégration dans les référentiels fournisseurs, sensibilisation à l'impact carbone des produits, transparence commerciale.

Ces transformations impliquent des **changements d'organisation dans les réseaux de distribution**, la montée en compétence des personnels de vente et des responsables d'achats, et le développement de **nouvelles pratiques logistiques et commerciales**.

Phase 1 : Synthèse des ressources (externes)

Le commerce est un levier clé de la transition par son rôle d'intermédiaire entre production et consommation. Il doit s'adapter à une demande plus responsable et à de nouvelles normes. Il se transforme moins par de nouveaux métiers que par de nouvelles pratiques et compétences, autour d'une triple logique : durabilité, proximité, et transparence.

- Métiers : **Pas de suppression massive**, mais **forte transformation des fonctions commerciales** (vendeurs, acheteurs, logisticiens). Le contact client est central pour orienter vers des pratiques de consommation durable.
- Compétences : Besoin croissant de **compétences en information produit** (traçabilité, durabilité), **gestion des déchets, écoconception marketing** et digitalisation (e-commerce responsable), **communication RSE, logistique circulaire**.
- Formation : Montée en compétences indispensable, notamment pour les TPE/PME. Nécessité de **former aux enjeux environnementaux, à la vente responsable, à la gestion des invendus ou à la logistique verte**.

Métiers et compétences clés : Conseiller éco-conso, manager rayon vrac, acheteur circuits courts, vendeur produits réemployés.

Enjeux emploi-formation : Encouragement des pratiques RSE dans le commerce de proximité (durabilité, gestion et recyclage des déchets, sobriété énergétique).

Besoin en formation des commerçants/artisans pour intégrer des pratiques d'économie circulaire.

Compétences à renforcer (par exemples de métier) :

- **Métiers des achats et de l'approvisionnement** : Prospecter de nouveaux marchés alignés avec les principes de durabilité (sourcing local, filières courtes, produits éthiques et à faible empreinte environnementale) ; Identifier des opportunités de développement responsables (nouvelles gammes écoresponsables, partenariats verts, fournisseurs engagés) ; Piloter un calendrier d'achats optimisé pour réduire les surstocks, limiter les pertes et améliorer la gestion des flux.

Exemples de métiers concernés : responsable achats, acheteur, commerçant

- **Métiers de la création/production** : Optimiser les processus de conception et de fabrication afin de diminuer l'empreinte environnementale (réduction des déchets, économie de matière, écoconception) ; Intégrer des critères de durabilité dans l'offre (réemploi, réparabilité, recyclabilité, choix de matériaux vertueux).

Exemples de métiers concernés : commerçant, créateur de produit

- **Métiers de la logistique et de la gestion des stocks** : Organiser un stockage rationnel limitant les pertes, notamment par une meilleure rotation, un suivi affiné des dates et une gestion prévisionnelle des volumes.

Exemples de métiers concernés : agent logistique, responsable de magasin

2. Synthèse des enjeux emploi compétences

Phase 1 : Synthèse des ressources (externes, pas de travaux OREF)

- **Métiers de la vente et de la relation client** : Informer et conseiller le consommateur sur l'impact environnemental des produits, les labels, les alternatives durables et les usages responsables; Promouvoir des prestataires logistiques à faible impact carbone (livraison douce, mutualisation des flux, solutions de transport bas carbone); Encourager une consommation plus qualitative et raisonnée en accompagnant le client dans ses choix (durabilité, réparabilité, fréquence d'achat...)
Exemples de métiers concernés : responsable de rayon, vendeur, commercial, technico-commercial

Des métiers en regain d'intérêt :

- **Démonstrateur** : Il présente et valorise des produits ou des pratiques durables, souvent lors d'événements ou en magasin. Il doit maîtriser les caractéristiques des produits et avoir de bonnes compétences en communication (propos accessible, pédagogie...)
- **Animateur** : Il organise des ateliers de réparation, de fabrication ou de sensibilisation. Il doit avoir des compétences d'animation, posséder des savoir-faire techniques et sensibiliser les individus à la réparation plutôt qu'au remplacement.
- **Dépanneur/ Réparateur** : Il a comme mission d'allonger la durée de vie de certains produits. Il doit connaître les produits, être en capacité d'établir un diagnostic et enfin être en mesure de les réparer (connaissances des étapes de montage/démontage, des pièces...).

Retrouvez toutes les sources utilisées à la fin du document, « Pour aller plus loin ».

2. Synthèse des enjeux emploi compétences



Filière Hôtellerie-Restaurant-Tourisme

Face aux enjeux climatiques et aux mutations des comportements, le tourisme régional évolue vers des modèles durables, territorialisés et bas carbone. Restauration collective durable, écotourisme, gestion des flux...

Phase 1 : Synthèse des objectifs régionaux (Néo Terra, COP, ...), pour cadrer les enjeux.

1. Objectifs feuille de route Néo-Terra (+ fiches actions + SRADDET)

Restauration collective durable

- Promouvoir les **circuits courts** et la **relocalisation de l'alimentation** pour une économie alimentaire durable : Aide aux filières et têtes de réseau pour structurer l'offre locale, soutien aux outils de transformation et logistique dans les exploitations, développement de plateformes logistiques alimentaires locales, accompagnement des collectivités dans l'approvisionnement local des cantines.(fiche action 12)

- Conforter les signes officiels de qualité et d'origine (SIQO) : Communication et **promotion des produits locaux et des SIQO**, poursuite du développement des signes de qualité sur le territoire via le soutien aux porteurs de nouveaux SIQO, appui à l'AANA pour l'accompagnement des filières...(fiche action 13)
Objectif : Accompagner les collectivités pour l'introduction de 20 % de produits bio dans leur restauration collective, atteindre 30 % dès 2025 dans les restaurants des lycées

Tourisme durable et valorisation des territoires

Objectif stratégique de la feuille de route Néo Terra : **Faire de la Nouvelle-Aquitaine une destination exemplaire en tourisme durable**

- Promotion de **destinations labellisées « tourisme durable »** ou **« neutre en carbone »**, en lien avec les acteurs touristiques locaux (offices, collectivités, filières hôtelières, etc.).

- **Conforter l'attractivité des territoires forestiers via le tourisme vert** : valorisation des **territoires forestiers** (Landes, Périgord, Pyrénées...) grâce à des offres d'**écotourisme**, de **randonnée**, d'**hébergements durables** et de **mobilités douces**. (Fiche action n°26)

Lien avec d'autres politiques régionales : la transition touristique croise aussi les ambitions sur la **mobilité durable**, la **gestion de l'eau**, la **préservation de la biodiversité** et le **zéro artificialisation nette** (ZAN).

1. Objectifs COP régionale 2025-2030

La **COP régionale ne comporte pas de fiche spécifique sur le secteur HRT**, mais plusieurs leviers transversaux concernent indirectement la filière :

- **Préservation des milieux naturels sensibles** (zones humides, littoraux, massifs forestiers) : enjeu central pour les activités touristiques en milieu rural ou côtier.
- **Décarbonation de la mobilité des touristes** : intégration possible via les objectifs sur les mobilités partagées, intermodales, ou douces.
- **Réduction des pressions sur la ressource en eau** : enjeu pour les zones d'affluence touristique (stations thermales, littoral, montagne).

Cependant, **aucune mesure n'est directement ciblée sur les acteurs économiques de l'hôtellerie ou de la restauration commerciale** dans la COP (pas d'indicateurs, de leviers RH ou d'investissements identifiés).

Phase 1 : Chiffres clés de la dynamique de l'emploi

Près de 97 000 professionnels en Nouvelle-Aquitaine, soit **4 % de l'emploi régional**.

La filière connaît une période de croissance en Nouvelle-Aquitaine : **+8% d'emploi entre 2015 et 2021**, contre +6 % tous métiers confondus.

- 22 % de serveurs de bar, brasserie, café, restaurant
- 20 % de cuisiniers et commis de cuisine
- 10 % d'aide/apprentis de cuisine

Les professionnels se divisent entre :

- Cuisine et services (63 %), gestion de cafés, hôtels et restaurants (21 %), Hôtellerie (9 %) et Tourisme (7 %)

Métiers mixtes et jeunes : 51 % de femmes ; 40 % des professionnels âgés de 26 à 44 ans.

Projets de recrutement :

Plus de 42 000 projets de recrutement en 2025 (enquête BMO 2025).

Besoins d'entrées dans le métier à moyen-long terme (projections d'emplois horizon 2030) : entre **2 000** (PMQ DARES 2030) et **10 000 postes à pourvoir annuellement** (Estimation Proj'EM, Cap Métiers), dont 90 % répondent à un renouvellement de la main d'œuvre.

- Des besoins importants et permanents sur le métier de serveur (32 %),
- Des difficultés importantes dans les départements de Gironde, de Charente-Maritime et dans les Pyrénées-Atlantiques.

65 % de projets saisonniers (contre 41 % tous métiers confondus), essentiellement sur les métiers d'agents et hôtesse d'accompagnement (97 %), de techniciens et agents de maîtrise de tourisme (86 %) et les employés de l'hôtellerie (80 %).

Les projets saisonniers sont importants dans ces métiers en raison des fluctuations de la demande en saison estivale et hivernale.

Difficultés et tensions de recrutement :

60 % des projets de recrutement jugés difficiles par les employeurs, contre 56,7 % tous métiers confondus (France Travail – BMO 2025).

Des difficultés importantes sur les métiers de chef cuisinier (85 %), d'agent de maîtrise de la restauration (81 %), de cuisinier (80 %).

Des difficultés de recrutement également sur les métiers plus qualifiés dont les managers.

Un niveau élevé de tension en Nouvelle-Aquitaine pouvant s'expliquer par un fort niveau d'intensité d'embauches en raison d'un taux élevé de rotation du personnel (turn-over).

2. Dynamiques d'emploi

Phase 1 : Synthèse des ressources (externes et capitalisation des travaux existants produits par l'OREF)

Face aux enjeux environnementaux, les professionnels adaptent leur organisation, leurs méthodes de travail, développent de nouvelles compétences et répondent à une demande croissante des clients pour des prestations plus durables et responsables.

Compétences à renforcer

Dans la restauration :

- Mise en place de dispositifs afin de lutter contre le gaspillage alimentaire (« doggy bags » par exemple).
- Connaissance des démarches d'approvisionnement local, des circuits courts et de l'utilisation de produits de saison permettant de limiter l'empreinte carbone tout en valorisant l'agriculture locale.
- Maîtrise de techniques culinaires permettant la valorisation complète des produits.
- Maîtrise renforcée des équipements et adoption de pratiques culinaires économes en énergie.
- Gestion des déchets : tri, recyclage, gestion des biodéchets.

Dans l'hôtellerie :

- Montée en compétences sur les gestes éco-responsables en termes d'énergie, de gestion de l'eau, de l'usage des produits d'entretien ou encore de gestion des déchets.

Dans le tourisme :

- Réduction des déchets alimentaires, optimiser la gestion énergie/eau.
- Compétences en gestion de projet appliquée à la transition écologique : par exemple, contribuer à la création de destinations ou d'offres touristiques labellisées bas carbone, en lien avec les démarches pilotées par l'ADEME ou les collectivités.
- Information et sensibilisation des vacanciers : savoir traduire les enjeux environnementaux en messages clairs, pédagogiques et adaptés au public, afin de favoriser l'adoption de comportements responsables.
- Organisation et mise en œuvre d'actions favorisant les écogestes : installation d'équipements (bioseaux, dispositifs de tri...), signalétique adaptée, animation d'ateliers ou d'activités autour des pratiques durables, coordination avec les équipes pour garantir la cohérence et l'efficacité des dispositifs.

Enjeux emploi-formation

- Formation aux nouveaux standards (HVE, label « Tourisme durable »...).
- Travail effectué en 2023 concernant le contenu des formations avec l'ajout d'une coloration durable sur plusieurs formations du niveau CAP à la licence professionnelle. Exemple : développement de compétences en alimentation durable dans le CAP Cuisine et le BP Art de la cuisine.

Phase 2 : Recensement de l'offre de formation régionale en lien avec les filières

4. Offre de formation en Nouvelle-Aquitaine

HRT : Une offre de formation qui couvre l'ensemble du territoire régional.

L'offre de formation couvre le niveau 3 (CAP), aux niveaux 7-8 (Master).

Plus de 130 formations en région dont notamment : 38 de niveau Bac, 35 de niveau CAP et 31 de niveau Bac +3 ou 4.
Tous les départements de la région proposent au moins une de ces formations.

Sur la formation initiale, plus de **4 300 inscrits en voie scolaire et plus de 4 800 inscrits en apprentissage** à la rentrée 2023.

Plus de 7 600 inscrits en formation universitaire à la rentrée 2022.

Top 3 des formations initiales en voie scolaire : 1. Bac pro Cuisine ; 2. Bac pro Commercialisation et services en restauration ; 3. BTS Tourisme

Top 3 des formations initiales en apprentissage : 1. CAP Cuisine ; 2. CAP Commercialisation et services en hôtel café restaurant ; 3. BTS Tourisme

Top 3 des formations universitaires : 1. Licence Langues Étrangères Appliquées ; 2. Licence Langues, littératures et civilisations étrangères et régionales ; 3. Master Tourisme

Forte progression des effectifs :

- Inscrits en apprentissage,
- Inscrits sur les niveaux Bac +3 et plus.

Plus de 800 candidatures sur l'offre de formation régionale à destination des demandeurs d'emploi en 2023 concernent une formation certifiante conduisant aux métiers-ROME relevant du périmètre Hôtellerie-Restauration-Tourisme.



Filière Culture

La transition écologique interpelle les pratiques, les modèles économiques et les conditions de travail dans la filière culturelle. En Nouvelle-Aquitaine, une feuille de route dédiée engage les acteurs vers des organisations soutenables, des mobilités maîtrisées, l'éco-conception, la sobriété numérique ou encore l'alimentation durable.



Phase 1 : Synthèse des objectifs régionaux (Néo Terra, COP, ...), pour cadrer les enjeux.

1. Objectifs feuille de route Néo-Terra (+ fiches actions)

Absence de données.

Mais : **Objectif 100 % sensibilisation d'ici 2030 visant à ce que « tous les Néo-Aquitains soient sensibilisés aux enjeux environnementaux »**, avec un **rôle implicite des structures culturelles dans cette dynamique** : musées, médiathèques, événements, festivals.

Le plan d'inclusion numérique envisage une dimension culturelle d'accès aux savoirs environnementaux, en lien avec les publics fragiles.

1. Objectifs COP régionale 2025-2030

Absence de données.

Mais des objectifs 2023-2027 du ministère de la Culture

Cible 1 : Dès la fin de l'année 2025, 100% des établissements du ministère de la Culture disposeront d'un bilan carbone daté de moins de 3 ans (individuel ou par typologie de structure).

Cible 2 : Dès la fin de l'année 2025, des référentiels carbone permettront de mesurer les grandes sources d'émissions de gaz à effet de serre, pour les différents types de structures culturelles.

Cible 3 : A l'horizon 2027, 100% des acteurs culturels mesureront l'impact de leurs événements ou productions.

Voir ici : <https://www.culture.gouv.fr/fr/thematiques/transition-ecologique/les-leviers-d-action-du-ministere-de-la-culture-pour-acceler-la-transition-ecologique-du-secteur-culturel>

1. Feuille de route régionale pour la transition écologique de la culture et par la culture

Objectif : Structurer une dynamique culturelle durable et résiliente au service de la transition écologique des territoires

- **Développer un secteur culturel robuste et résistant aux crises** via la mobilité durable des publics et des professionnels, en réussissant la transition énergétique, en gérant mieux la ressource en eau et en favorisant l'éco-conception des projets artistiques et culturels.
- **Soutenir la transition écologique par les activités culturelles** en accompagnant la transition agroécologique en Nouvelle-Aquitaine, via la mise en place des pratiques numériques plus sobres et responsables et en mettant en valeur les patrimoines et paysages culturels fragiles.
- **Organiser les conditions de la transition écologique de la culture et du Patrimoine et par la culture et le Patrimoine** en former aux compétences et aux métiers de demain et en contribuant à faire évoluer les pratiques vers une administration exemplaire.

Phase 1 : Chiffres clés de la dynamique de l'emploi

2. Dynamiques d'emploi

Près de 2 % de l'emploi régional.

Plus de 44 000 professionnels en Nouvelle-Aquitaine (hausse de 3,5 % par an en moyenne sur les 6 dernières années) dont :

- 13 % travaillent dans les arts du spectacle vivant
- 19 % dans les activités d'architecture.

Projets de recrutement :

- 11 650 projets de recrutements en 2025 (BMO).

À court terme, un besoin **en recrutement est particulièrement élevé pour les professionnels de l'animation socioculturelle, les artistes (musique, danse, spectacles) et les professionnels des spectacles.**

- Besoins d'entrées dans le métier à moyen-long terme (projections d'emplois horizon 2030) : **entre 1 300 (PMQ DARES 2030) et 2 400 postes à pourvoir annuellement** (Estimation Proj'EM, Cap Métiers)

Difficultés et tensions de recrutement :

- **12,2 % projets de recrutement jugés difficiles par les employeurs** (vs 56,7 % en moyenne, France Travail – BMO 2025).

- Certains métiers comme les photographes et les professionnels de l'animation socioculturelle rencontrent davantage de difficultés avec respectivement 90 % et 45 % de projets jugés difficiles.

- Un **niveau de tension relativement faible** sur l'ensemble de la Région Nouvelle-Aquitaine.

Compétences vertes dans les offres d'emploi (Source: DARES, niveau national) :

- Entre 2019 et 2023, hausse de **+ 4 points de la part d'offres d'emploi mentionnant une compétence verte pour le métier d'architecte.**

Plus de données : voir ici <https://la-nouvelleaquitaine.fr/ressources/etudes-en-cours/que-represente-la-culture-en-region-nouvelle-aquitaine-et-dans-ses-departements/>

3. Synthèse des enjeux emploi compétences

Les objectifs 2023-2027 du ministère de la Culture

- Cible 1 : D'ici fin 2024, l'ensemble des chargés de tutelle de l'administration centrale et 50% des architectes urbanistes de l'État et des conservateurs du patrimoine, affectés en services déconcentrés du ministère de la Culture, recevront une formation métier sur les enjeux de la transition écologique.
- Cible 2 : D'ici fin 2024, l'ensemble de l'encadrement supérieur de l'État recevra une formation aux enjeux de la transition écologique.
- Cible 3 : En 2024, 100% des opérateurs du ministère de la Culture seront dotés d'objectifs de progression en termes de formation de leurs équipes à la transition écologique.
- Cible 4 : D'ici 2025, **100% des présidents et directeurs d'établissement du ministère et des structures labellisées seront formés aux enjeux de la transition écologique.**
- Cible 5 : En **2026, 100% des référentiels pédagogiques des écoles de l'enseignement supérieur culture auront intégré la transition écologique.**

Finalité : Outiller les étudiants et actifs du secteur culturel pour **mettre en œuvre des pratiques responsables dans leurs filières respectives**

Le ministère de la Culture entend donc travailler à **adapter les cursus de formation initiale des écoles de l'enseignement supérieur**, suivant en cela l'avis du Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Artistiques et Culturels (CNESERAC) émis à l'unanimité en juillet 2023.

Il soutient également le **renforcement de la recherche et de l'innovation en matière de transition écologique**, dans les écoles et établissements de recherche du ministère, et ses laboratoires partenaires.

Enfin, le ministère soutient le déploiement d'une **offre de formation continue** pour ses agents et ceux de ses opérateurs, et le **renforcement de la formation à la transition écologique des professionnels de la culture**.

Dans le secteur culturel, le CNC conditionne désormais une partie de ses financements à la mise en place d'actions de formation à la transition écologique et à la réalisation de bilans carbone en amont et en aval des productions audiovisuelles.

3. Synthèse des enjeux emploi compétences

Compétences transversales renforcées :

- Éco-conception des projets artistiques et culturels (logique circulaire, mutualisation, réemploi) ;
- Maîtrise des outils de diagnostic et de mesure d'impact (mobilités, énergie, eau, déchets) ;
- Coordination de démarches de transition au sein des structures culturelles ;
- Compétences en alimentation durable, en lien avec la restauration dans les lieux culturels ;
- Compétences en mobilité et logistique durable : optimisation des déplacements, du transport de matériel et des personnes...

Métiers du cinéma :

- **Mise en place d'actions pour la réduction de la consommation énergétique** : Configuration d'un éclairage efficace et moins énergivore, sélection et utilisation d'appareils à faible consommation (générateurs verts, caméras, serveurs de stockage, systèmes de sonorisation), estimation des besoins énergétiques et recherche d'alternatives (batteries rechargeables, énergie solaire, etc.).
- **Éco-conception des tournages** : Evaluation de l'empreinte environnementale d'un matériel (durée de vie, consommation, réparabilité), mise en place de solutions de réemploi (décors, costumes), gestion et tri des déchets sur le plateau et élaboration de plans de tournage bas carbone (optimiser la logistique, la gestion des déplacements etc.)

Métiers du spectacle vivant :

La transition touche surtout les métiers techniques (électricité, plateau, vidéo), sans en créer de nouveaux.

Compétences :

- Besoin croissant en **gestion environnementale** des projets (tri, consommation, fournisseurs), compétences en **réglementation écologique, responsabilité sociétale et réduction de l'impact carbone**.
- **Des compétences en logistique durable** : planification des tournées selon une logique géographique afin de limiter les trajets inutiles et optimisation du matériel à transporter (création/ sélection de décors plus légers, modulables et démontables) et en **gestion de partenariats** (collaboration avec des acteurs de proximité pour mutualiser les ressources et limiter les transports).

Formation : **Renforcement attendu sur les pratiques durables, compétences cœur de métier, gestion de projet et soft-skills**. Des écarts subsistent entre technologies utilisées en production et équipements de formation.

Enjeux : La transition écologique reste un levier encore peu mobilisé par les structures, mais lié à la montée de la RSE et à la transformation des pratiques internes.

Enjeux globaux :

- Une montée en compétences sectorielle et intersectorielle : Déploiement d'outils pédagogiques innovants; Mutualisation des formations via les réseaux, les agences (OARA, ALCA, l'A.), et la coopérative CONFER ;
- Intégration des enjeux QVT, sobriété, gestion de projets durables dans les formations initiales et continues.
- Structuration via un contrat régional de filière (CRF) : il vise à adapter les offres de formation, à favoriser les passerelles inter-métiers (technique / gestion / création), et à renforcer l'attractivité du secteur.

Phase 2 : Recensement de l'offre de formation régionale

4. Offre de formation en Nouvelle-Aquitaine

186 formations dont : 8 de niveau CAP/BEP, 30 de niveau Bac, 37 de niveau Bac+2, 37 de niveau Bac+3 ou 4 et 43 de niveau Bac+5.

Parmi les secteurs les plus représentés dans l'offre de formation, on retrouve l'architecture d'intérieur (13 formations), l'infographie (13 formations) et la création graphique (10 formations).

Formation initiale :

Plus de 2 700 inscrits en voie scolaire et plus de 1 000 en apprentissage à la rentrée 2023.

Près de 17 000 inscrits en formation universitaire à la rentrée 2022.

- Top 3 des formations initiales en voie scolaire : 1. Bac technologique STD2A – Sciences et Technologies du Design et des Arts Appliqués ; 2. Bac pro Arisanat et métiers d'art option communication visuelle plurimédia ; 3. Bac technologique STI2D Architecture et construction.

- Top 3 des formations initiales en apprentissage : 1. Diplôme Directeur artistique et de la création (SUP DE PUB - GROUPE INSEEC) ; 2. Diplôme d'architecte designer (LISAA) ; 3. BUT Carrières sociales : animation sociale et socioculturelle.

- Top 3 des formations universitaires : 1. Licence mention Langues étrangères appliquées ; 2. Licence mention Langues, littératures et civilisations étrangères et régionales ; 3. Licence mention Histoire.

Formation continue :

252 candidatures sur l'offre de formation régionale à destination des demandeurs d'emploi en 2024 concernent une formation certifiante conduisant aux métiers-ROME relevant du périmètre Culture. Environ la moitié concernent un Bac+2.



Filière Sanitaire et social

Le sanitaire et social, bien qu'employeur majeur en Nouvelle-Aquitaine, reste peu associé aux enjeux environnementaux. Pourtant, ses établissements consomment beaucoup d'énergie, de matériaux et de produits, ce qui en fait des acteurs clés de la transition. Celle-ci entraîne une transformation des modes d'organisation, d'approvisionnement et de gestion, impactant aussi les ressources humaines. Elle modifie également les pratiques professionnelles, en intégrant des dimensions comme la sobriété énergétique, l'alimentation durable ou la réduction des déchets.



Phase 1 : Synthèse des objectifs régionaux (Néo Terra, COP, ...), pour cadrer les enjeux.

1. Objectifs feuille de route Néo- Terra (+ fiches actions)

- La Région s'attache à **anticiper les besoins en compétences des entreprises et à accompagner leurs besoins en recrutement**, notamment dans le cadre de **mutations** économiques, organisationnelles et technologiques mais aussi **en matière de transition énergétique et écologique**.
- Feuille de route Néo Terra : mention indirecte du secteur sanitaire dans les effets attendus de la transition.
- Enjeux intégrés via le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales (santé environnementale, inclusion sociale et précarité écologique).

1. Objectifs COP régionale 2025-2030

COP régionale 2025–2030 (pages 35 à 44).

La Nouvelle-Aquitaine engage les **établissements sanitaires et médico-sociaux** dans la transition écologique à travers plusieurs axes :

- **Accompagner la décarbonation des établissements : Soutien** des projets de rénovation énergétique grâce à un financement pouvant atteindre jusqu'à 20 % des investissements; Aide à la réalisation de bilans d'émissions de gaz à effet de serre (BEGES), mise en place d'un accompagnement technique assuré par une **mission régionale d'appui à la transition écologique** et d'un accompagnement financier par le GCS Achats NA.
- **Améliorer l'hébergement durable** : labellisation environnementale des établissements (AFNOR SPEC 2211), objectif de 50 labellisations d'ici 2028.
- **Faire évoluer la restauration collective** : promotion des produits locaux, lutte contre le gaspillage alimentaire, introduction de critères nutritionnels et écologiques.
- **Déployer des achats responsables** : intégration dans la charte régionale des achats durables, appui à l'écoconception dans les pratiques de commande publique.

La filière de l'autonomie (personnes âgées, santé à domicile) est également évoquée indirectement dans la COP (volet médico-social) et dans des initiatives transversales :

- Développement des services écoresponsables à domicile ;
- Adaptation des logements, équipements, mobilités pour les publics vulnérables ;
- Formations croisées médico-sociales / environnementales possibles à structurer.

Ministère de la Santé : [Feuille de route Planification écologique du système de santé](#)

Phase 1 : Chiffres clés de la dynamique de l'emploi

2. Dynamiques d'emploi

Accéder aux données du sanitaire et social sous :
https://public.tableau.com/app/profile/cap_metiers.pro/viz/TdB_SA_SO/Pagedecouv2

Près de **11 % de l'emploi régional**.

Plus de 267 000 professionnels en Nouvelle-Aquitaine (+ 1,6 % par an en moyenne sur les 6 dernières années) dont : 25 % travaillent dans les activités hospitalières, 15 % dans l'action sociale sans hébergement pour personnes âgées, 14 % dans les autres activités pour la santé humaine.

Projets de recrutement : 29 110 projets de recrutements en 2025 (BMO).

- À court terme, un besoin **en recrutement est particulièrement élevé pour les aides-soignants, les aides à domicile et les infirmiers**.

- Besoins d'entrées dans le métier à moyen-long terme (projections d'emplois horizon 2030) : entre **1 380** (PMQ DARES 2030) et **2 370 postes à pourvoir annuellement** (estimation Proj'EM, Cap Métiers)

Difficultés et tensions de recrutement :

- **72 % projets de recrutement jugés difficiles par les employeurs** (vs 56,7 % tous métiers, France Travail – BMO 2025).

- **Niveau de tension élevé sur l'ensemble de la région** (10 départements sur 12 – seuls les Landes et la Charente-Maritime connaissent une tension légèrement moins élevée).

Facteurs explicatifs : manque de main d'œuvre qualifiée, forte relation entre formation et emploi (nécessité de diplôme), non-attractivité salariale.

Du fait de l'allongement de la durée de vie et de l'apparition de maladies nouvelles, la population a de plus en plus recours aux professionnels du soin. Il existe d'importants besoins en recrutement, à des niveaux allant jusqu'au bac+5. Pour certains, les employeurs éprouvent des difficultés de recrutement, offrant ainsi de nombreuses opportunités d'emplois :

- Pour les métiers de la santé : aides-soignants, infirmiers, infirmiers anesthésistes, infirmiers de bloc opératoire, masseurs-kinésithérapeutes, spécialistes de l'appareillage médical... laissant parfois des postes vacants.

- Pour les métiers du social : aides à domicile, assistants de vie, employés familiaux, éducateurs spécialisés, professionnels de l'action sociale (assistants de service social, conseillers en économie sociale familiale), professionnels de la petite enfance.

Coté activité, les secteurs de la gériatrie (notamment les EHPAD) et du handicap recrutent le plus.

Les métiers du soin et de l'accompagnement :

Un secteur à forte empreinte écologique : en région comme au niveau national, la santé représente un volume important d'emplois et **environ 8 % des émissions de GES au niveau national**. Tous les métiers sont concernés, au-delà du soin direct : gestion des déchets, maintenance, achats, logistique, ingénierie biomédicale, accompagnement social.

Évolutions des métiers du soin et de l'accompagnement

- **Éco-gestes intégrés aux pratiques quotidiennes** : usage raisonné des consommables (gants, compresses, désinfectants), recours au matériel réutilisable lorsque possible, réduction des consommations d'énergie et d'eau.
- **Développement de démarches QVT et développement durable** : organisation des déplacements (transports mutualisés, mobilité douce pour le domicile), aménagements favorables au bien-être et à l'environnement de travail (végétalisation, gestion des ambiances), approches de soin élargies (écopsychologie, éco-infirmier, médiation par la nature).

Compétences transversales et émergentes

- Relationnelles et éthiques : accompagnement des publics dans une perspective durable, respectueuse de l'environnement et des personnes.
- Sensibilisation et pédagogie : capacité à informer patients, familles et résidents sur les enjeux environnementaux.
- Compétences techniques nouvelles : prévention santé-environnement, gestion énergétique, tri/valorisation des déchets, achats durables.
- Compétences organisationnelles : coopération interprofessionnelle, travail pluridisciplinaire, nouvelles pratiques collectives.

Freins et points de vigilance

- Manque de sensibilisation et d'acculturation des professionnels.
- Faible intégration de l'écologie et de la santé environnementale dans les référentiels de formation.
- Cloisonnements institutionnels freinant les coopérations.

Besoins de formation

- Intégrer la santé environnementale dans les cursus initiaux et la formation continue.
- Développer des modules spécialisés sur l'énergie, les déchets, la qualité de l'air, les produits chimiques.
- Former à la pluridisciplinarité et aux nouvelles pratiques organisationnelles.
- Diffuser des outils concrets adaptés aux réalités de terrain (établissements hospitaliers, médico-social, soins de ville).

Phase 1 : Synthèse des ressources (externes et capitalisation des travaux existants produits par l'OREF)

3. Synthèse des enjeux emploi compétences

Zoom sur les métiers du service à la personne :

Le secteur devient un relais clé de la transition via ses interventions quotidiennes au domicile.

- Pas de nouveaux métiers, mais transformation des pratiques pour les aides à domicile, agents d'entretien, gardes d'enfants.
- Compétences : **Sensibilisation aux écogestes, connaissance et usage de produits plus écologiques, gestion des déchets (y compris couches, textiles jetables), mobilité durable, adaptation aux canicules et nouveaux équipements (chauffage, domotique).**
- Formation : Besoin de montée en compétences sur la **sobriété énergétique, l'usage de produits écologiques, la planification durable.**

Zoom sur les métiers des achats et de la logistique :

Compétences relatives à la structuration d'une politique d'achats responsable et durable dans le secteur sanitaire et social : **Intégrer des critères environnementaux et RSE** dans les appels d'offres (éco-conception, labels, ISO 14001...), **évaluer l'impact global** des produits en tenant compte de leur cycle de vie et du coût total (achat, usage, fin de vie), **dialoguer avec les fournisseurs** sur leurs engagements environnementaux, **assurer une veille réglementaire et technologique** (loi AGECE, REACH, marchés publics durables, innovations éco-conçues).

Retrouvez toutes les sources utilisées à la fin du document, « [Pour aller plus loin](#) ».

Phase 2 : Recensement de l'offre de formation régionale

4. Offre de formation en Nouvelle-Aquitaine

https://public.tableau.com/app/profile/cap-metiers.pro/viz/TdB_SA_SO/Sommaire?publish=yes

Les diplômes d'Etat :

- **34 formations** dont 60 % de niveau 6
- **20 600 inscrits**, principalement dans la filière des soins (DE Infirmier, DE Aide-soignant)
- **Augmentation des inscrits de 3,7 % par rapport à l'année précédente**
- Taux de réussite aux examens : 93 %
- **8 000 diplômés**
- Diminution du nombre de diplômés de 2,7 % par rapport à l'année précédente
- Taux d'emploi : 93 %

Zoom sur les formations complémentaires (Education nationale, Draaf) :

- **34 certifications**, majoritairement en voie scolaire
- 16 200 inscrits sur une formation relevant de l'Education nationale, principalement sur le Bac techno Sciences et technologie de la santé et du social (ST2S), Bac pro Accompagnement soins et services à la personne (ASSP)
- 7 000 en dernière année pour le ministère de l'Agriculture, principalement sur le bac pro Services aux personnes et animation dans les territoires (SAPAT)
- 42 % des lycéens du sanitaire et social sont en emploi salariés 6 mois après leur sortie de formation, 70 % pour les apprentis
- Près de **900 candidatures validées sur l'offre de formation régionale à destination des demandeurs d'emploi** en 2023 concernent une formation certifiante conduisant aux métiers-ROME relevant du périmètre.

Phase 3 : Identification des pistes d'actions

5. Pistes d'action

Pistes d'actions issues du groupe de travail avec les partenaires du sanitaire et social et de l'étude Carif-OREF PACA : La transition écologique dans le secteur de la Santé.

Intégrer les enjeux environnementaux dans les pratiques professionnelles

- Valoriser la sensibilisation aux enjeux environnementaux par divers supports (séminaires, MOOC, ateliers pratiques).
- Adapter les contenus de formation selon les profils d'acteurs (soignants, directions, agents techniques, cadres).
- Renforcer la professionnalisation via des certifications, labels et démarches qualité intégrant l'éco-responsabilité.

Structurer la coopération et les dynamiques territoriales

- Favoriser la coopération territoriale entre les acteurs du secteur (ARS, organismes de formation, établissements, OPCO, etc.).

Anticiper et gérer les impacts environnementaux sur la santé

- Mettre en place un protocole ou une démarche santé-environnement en cas de crise majeure (ex. canicule exceptionnelle) afin de gérer les urgences individuelles et collectives.

A woman with dark hair in a ponytail, wearing a dark grey long-sleeved shirt and black leggings with white abstract patterns, is captured mid-air performing a backflip. She is wearing light blue sneakers with pink and yellow accents. The background is a plain, light blue wall. A semi-transparent white box containing text is overlaid on the right side of the image.

Filière Sport-Animation-Loisirs

Absente des feuilles de route comme filière autonome, la filière sport et animation constitue un vecteur de pédagogie environnementale, d'aménagement durable et de sensibilisation citoyenne.

Phase 1 : Synthèse des objectifs régionaux (Néo Terra, COP, ...), pour cadrer les enjeux.

1. Objectifs feuille de route Néo-Terra (+ fiches actions)

La fiche Néo Terra n°26 sur le **tourisme durable** met en avant plusieurs objectifs de la filière Sport-Animation-Loisirs :

- **Encourager l'écotourisme et les activités de pleine nature** : notamment à travers le soutien à la découverte du patrimoine naturel et au développement d'offres touristiques durables intégrant les loisirs nature.
- **Développer les mobilités douces liées aux loisirs** : promotion des itinérances douces (ex. véloroutes, voies vertes) en lien avec les pratiques sportives et récréatives.
- **Adapter les sites de pratique et d'accueil aux enjeux écologiques** : amélioration de l'accessibilité des sites environnementaux, modernisation des stations touristiques (montagne, littoral) face au changement climatique.
- **Former aux enjeux d'écoresponsabilité dans les métiers du tourisme et du loisir** : intégration de modules d'écoresponsabilité dans les formations professionnelles du secteur.

1. Objectifs COP régionale 2025-2030

Absence de données.

Phase 1 : Chiffres clés de la dynamique de l'emploi

2. Dynamiques d'emploi

Près de 1,2 % de l'emploi régional

Près de 32 150 professionnels en Nouvelle-Aquitaine (+ 2,2 % par an en moyenne sur les 6 dernières années) dont :

- 20 % travaillent dans l'administration publique générale
- 13 % dans des Activités de clubs de sports
- 9 % dans l'enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs

Projets de recrutement : 11 080 projets de recrutements en 2025 (BMO).

À court terme, un besoin **en recrutement est particulièrement élevé pour les professionnels de l'animation socioculturelle et pour les sportifs et animateurs sportifs.**

Besoins d'entrées dans le métier à moyen-long terme (projections d'emplois horizon 2030) : entre 930 (PMQ DARES 2030) et **2 408 postes à pourvoir annuellement** (Estimation Proj'EM, Cap Métiers)

Difficultés et tensions de recrutement :

49 % projets de recrutement jugés difficiles par les employeurs (vs 56,7 % tous métiers, France Travail – BMO 2025), en particulier pour les éducateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs.

-Niveau de tension élevé sur l'ensemble de la Région **particulièrement dans les Pyrénées-Atlantiques, dans la Vienne, en Haute-Vienne, en Charente, en Creuse et en Corrèze.**

Facteurs explicatifs : l'intensité d'embauche (liée à un fort turn-over), la non-durabilité de l'emploi (turn-over et conditions de travail peu attractive) pouvant s'expliquer par importante part de contrats courts dans le secteur avec des horaires de travail parfois atypiques.

Phase 1 : Synthèse des ressources (externes et capitalisation des travaux existants produits par l'OREF)

3. Synthèse des enjeux emploi compétences

Bien que non identifiée comme filière stratégique dans les feuilles de route régionales, la filière Sport-Animation-Loisirs peut jouer un rôle d'appui dans la transition écologique via :

- la sensibilisation des publics (scolaires, familles, jeunes) par le biais d'activités éducatives, sportives ou ludiques en lien avec l'environnement ;
- l'intégration des enjeux énergétiques, matériaux, gestion de l'eau dans les équipements publics sportifs ;
- le soutien à la structuration d'une offre de loisirs durable, notamment dans les territoires ruraux ou littoraux (activités nature, sports doux, séjours éducatifs) ;
- la formation aux pratiques écoresponsables dans les métiers de l'animation et du sport (mobilité, achats, gestion des déchets, pédagogie).

Retrouvez toutes les sources utilisées à la fin du document, « Pour aller plus loin ».

Phase 2 : Recensement de l'offre de formation régionale

4. Offre de formation en Nouvelle-Aquitaine

Les diplômes d'Etat

- **Plus de 90 formations** dont 6 sans niveau spécifique, 7 CAP, 41 Bac, 12 Bac +2, 25 Bac +3 et plus.
- **483 inscrits** en voie scolaire, **1914** en apprentissage, **2 608** à l'université.

- Les principales formations sont :

En voie scolaire : CAPA Palefrenier soigneur (141), le BTSA Développement, animation des territoires ruraux (130), le diplôme Educateur sportif option activités physiques pour tous (70)

En apprentissage : le BP JEPS éducateur sportif (554), le BP JEPS activités physiques pour tous (189) , le BP JESP spécialité animateur (174)

À l'université : la licence LMD STAPS option activité physique adaptée et santé (404), la licence STAPS option éducation et motricité (376),

Taux de réussite aux examens :

- Voie scolaire : 87 % Apprentissage : 95 %

Diplômés :

- 160 diplômés en voie scolaire, 62 en apprentissage

Insertion :

- 51 % d'insertion en voie scolaire, 52 % en apprentissage



Filière Textile-Habillement – Cuir – Chaussure

La relocalisation, la réutilisation des matières et l'éco-conception redéfinissent la filière textile régionale. Des savoir-faire artisanaux aux métiers industriels innovants, la transformation s'accompagne d'évolutions des compétences.

Fiche filière Textile-Habillement-Cuir-Chaussure

Phase 1 : Synthèse des objectifs régionaux (Néo Terra, COP, ...), pour cadrer les enjeux.

1. Objectifs feuille de route Néo-Terra (+ fiches actions)

Objectif : Structuration d'une filière textile durable en Nouvelle-Aquitaine (Néo Terra, fiche action 71)

- **Recyclage des textiles**, développement des matériaux biosourcés ;
- **Relocalisation de la production textile** (teinture, tissage, assemblage), **formation** aux métiers du textile durable, valorisation des savoir-faire traditionnels et innovants.

1. Objectifs COP régionale 2025-2030

Absence de données.

Phase 1 : Chiffres clés de la dynamique de l'emploi

2. Dynamiques d'emploi

La filière représente 0,4 % de l'emploi régional.

Plus de 10 000 professionnels en Nouvelle-Aquitaine en 2021 (+1,9 % par an en moyenne sur les 6 dernières années) dont :

- 30 % travaillent dans la Fabrication d'articles de voyage, de maroquinerie et de sellerie
- 21 % dans la Fabrication de vêtements de dessus
- 12 % dans la Fabrication de chaussures

Projets de recrutement : Plus de 1000 projets de recrutements en 2023 (BMO).

De nombreux besoins en recrutement qui résultent de départs à la retraite et d'une pénurie de nouveaux entrants sur le marché de l'emploi. La filière risque de ce fait la perte du savoir-faire pour les métiers artisanaux, qui se transmet de génération en génération.

Textile : métiers de la conception et de la R&D (prototypiste, modéliste, ingénieur R&D...), de la production (tisseur, coupeur, couturier mécanicien en confection, conducteur d'équipements, poste d'encadrement) et de la maintenance (technicien de maintenance, mécanicien régleur), conducteurs de lignes de recyclage. Dans le domaine des textiles techniques, on recherche des ingénieurs R&D et des contrôleurs qualité.

Cuir : maroquiniers et piqueurs machines. Ces opportunités d'emploi concernent l'ensemble du territoire mais de manière éparse, avec de gros besoins au nord de Bordeaux et dans le sud de la région (Pyrénées-Atlantiques). Dans une moindre mesure, des recrutements sont également à prévoir dans la sellerie-harnachement, en croissance continue.

Difficultés et tensions de recrutement :

Plus de trois quarts des projets de recrutement jugés difficiles par les employeurs (vs 56,7 % en moyenne, France Travail – BMO 2025).

Les Deux-Sèvres enregistrent la plus forte proportion de projets difficiles (93 %), derrière la Vienne, la Charente, les Pyrénées-Atlantiques et la Corrèze (100 %).

Phase 1 : Synthèse des ressources (externes et capitalisation des travaux existants produits par l'OREF)

3. Synthèse des enjeux emploi compétences

Enjeux liés à la transition écologique :

- Écoconception et circularité
- Attentes sur la traçabilité, le recyclage...

Métiers du recyclage, réemploi :

- Nouvelles compétences en: sélection et préparation des matériaux recyclés (tri, repérage des défauts, découpe optimisée) ; gestion des chutes (jusqu'à 50 % dans la sellerie) et réemploi des déchets; conduite des lignes de recyclage.

Métiers de l'ingénierie et de la R&D :

- Adaptation des cahiers des charges, suivi du contrôle qualité, réalisation de tests en laboratoire, compétences croisées en chimie / plasturgie / maintenance.
- Montée des besoins en R&D (ingénieurs fibres recyclées, prototypeurs...).

Enjeux pour la formation Initiale :

- Offre peu adaptée géographiquement aux besoins (notamment pour le cuir dans le sud).
- Faible taux d'apprentissage, décalage entre formations et pratiques réelles des entreprises.
- Déficit d'image et méconnaissance des métiers
- Féminisation croissante, mais besoin d'adapter les conditions (temps partiel, parentalité...).
- Rémunération perçue comme peu attractive
- Très peu de perspectives d'évolution à court terme.
- Transmission des savoir-faire non structurée : formation sur le tas, « compagnonnage maison », savoir-faire rares non transmissibles sans dispositif dédié. Besoin de politique RH renforcée dans les PME et artisanat pour accueillir, fidéliser, former les salariés.

Zoom sur les métiers du textile : Pas de nouveaux métiers, mais transformation des fonctions existantes (vente, direction, assistance).

Compétences : Besoin accru en approvisionnement responsable, gestion des invendus, communication sur la durabilité, connaissance réglementaire.

Formation : Nécessité de former à la logistique écologique, l'économie circulaire et la RSE.

Enjeux : Adaptation au changement climatique, à la réglementation (loi AGECE, Climat), et à la demande de consommation responsable.

Zoom sur les métiers chaussures : Métiers : Pas de nouveaux métiers, mais transformation des rôles existants (vente, direction), avec apparition de missions spécifiques (réparation, tri, seconde main). Compétences : Montée en compétences sur l'évaluation de la durabilité, l'écoconception, les circuits courts, la gestion des déchets, la communication responsable.

Formation : Besoin de formation ciblée sur la réglementation, l'empreinte carbone, et la promotion de produits écoresponsables.

Enjeux : Adapter l'offre et les pratiques à la baisse de la consommation, aux exigences réglementaires (affichage environnemental, loi AGECE), et aux attentes des consommateurs.

A glass globe, resembling a terrarium or a small planet, sits on a dark, textured, rocky surface. Inside the globe, two vibrant green leaves are visible. The background is a blurred natural setting with thin, dry branches and some dried leaves. A semi-transparent white rectangular box is overlaid on the right side of the globe, containing the text "Autres filières".

Autres filières

Certaines filières apparaissent dans les feuilles de route de la COP et/ou de Néo Terra, mais aucun travail ou analyse spécifique n'a encore été engagé à leur sujet au sein de l'OREF.

La filière de la formation :

Dans le champ de la formation professionnelle, **l'intégration d'objectifs de transition écologique devient progressivement un critère de conformité réglementaire (Qualiopi).**

La filière de l'économie bleue (croissance maritime et littorale), référencée dans les feuilles de route Néo Terra et de la COP comme « croissance bleue » : Objectifs : Transition écologique des ports, des activités nautiques, de la pêche ; Développement d'énergies marines renouvelables ; Préservation de la biodiversité littorale et gouvernance des usages côtiers ; Emplois dans la gestion des milieux, les activités maritimes durables, les infrastructures portuaires. Evolutions de la filière autour de la sobriété énergétique, de la protection des écosystèmes littoraux et de l'innovation portuaire, du développement des énergies marines, du nautisme durable, de la pêche responsable et de la logistique maritime nécessitant des besoins spécifiques en compétences et en formation.

La filière Aménagement urbain – Immobilier – Foncier :

Présente dans les feuilles de route COP et Néo Terra à travers plusieurs objectifs : Zéro artificialisation nette (ZAN) ; Urbanisme bas carbone, désimperméabilisation, recyclage foncier.

Mobilisation d'emplois liés à la planification, à l'ingénierie écologique urbaine, à l'urbanisme durable en transversalité avec les métiers de la forêt urbaine, du paysage et de l'eau.

La filière de l'Éducation à l'environnement et médiation / formation :

Pas explicitement traitée comme filière, mais présente dans plusieurs fiches transversales : Objectif « 100 % des citoyens sensibilisés » à la transition ; Valorisation du rôle des acteurs de la culture scientifique, de l'éducation populaire, des tiers-lieux ; Potentiel à structurer en tant que filière émergente de l'ingénierie pédagogique environnementale.

Éléments sur l'analyse des impacts de la transition écologique et énergétique sur les métiers, les emplois et les compétences des entreprises de la branche du négoce et de la distribution de combustibles : <https://www.opcoep.fr/ressources/centre-ressources/branches/combustible/etude-transition-ecologique-energetique-combustibles-synthese-2024-opcoep.pdf>

A close-up photograph of a person's hands holding a light green book. The person is wearing a blue button-down shirt. The background is a blurred library with wooden shelves filled with books. A semi-transparent purple rectangle is overlaid on the lower half of the image, containing the text "Pour aller plus loin" in white.

Pour aller plus loin

LES RESSOURCES DISPONIBLES

Ressources et outils Cap Métiers :

Lien vers le catalogue numérique des publications de Cap Métiers : [Observer et analyser - Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine](#)

Lien vers les outils de data visualisation :

- CMaFormation : [CMaFormation | Recherche par domaine de compétences](#)
- CMonMétier : [Mon Métier - CmonMétier MonTerritoire](#)
- Métiers CRF : [Outil Métiers porteurs CRF | Tableau Public](#)
- OctoPilot : [OCTOPILOT | Tableau Public](#)

Sources générales :

- Banque des territoires.(2020). *Impact de la transformation écologique sur les métiers et la formation.*
- Carif-OREF PACA : [Webinaire "quels effets de la transition écologique \(...\)" du 12/09/2025 sur Vimeo](#)
- Céreq.(2023). *Répondre aux besoins en compétences à l'heure de la transition écologique : représentations et réalités.*
- Céreq.(2024). *Quelle intégration des enjeux liés aux transitions écologique et numérique dans les certifications professionnelles ?*
- CNAM.(s.d.). *Ecole des transitions écologiques.* <https://formation.cnam.fr/ecole-des-transitions-ecologiques-1427875.kjsp>
- Commissariat général au développement durable (CGDD). (2025, juillet). *Prise en compte de la transition écologique dans les certifications professionnelles : Vademecum.* Ministère de l'Aménagement du territoire et de la Transition écologique.
- Cours des comptes : [Transition écologique son premier rapport annuel septembre 2025.](#)
- DARES.(2024). *Mesurer et comprendre les effets de la transition écologique. Statistiques et analyses sur l'emploi et la formation en lien avec la transition écologique.*
- DREETS.(2023) .*Les politiques d'emploi en Nouvelle-Aquitaine en 2023.*
- France Stratégie, & Dares.(2022, mars). *Les métiers en 2030 : Rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications.*
- France Travail. (2025, juin). *L'économie verte en Nouvelle-Aquitaine.*
- France Travail. (2024, décembre). *Le marché de l'emploi sera fortement affecté par la transition écologique. « Le marché de l'emploi sera fortement affecté par la transition écologique » - France Travail | francetravail.org*
- Le Monde. (2024, juillet). *Dominique Méda, sociologue, "Pour réussir la transition climatique, il faut engager dès maintenant la formation et la reconversion des emplois"*
[Dominique Méda, sociologue : « Pour réussir la transition climatique, il faut engager dès maintenant la formation et la reconversion des emplois »](#)

LES RESSOURCES DISPONIBLES

Sources générales - suite :

- MEDEF Nouvelle-Aquitaine. (2025, mars). *Quel futur pour la formation professionnelle face aux défis de la transition écologique ?* Quel futur pour la formation professionnelle face aux défis de la transition écologique ? - Nouvelle-Aquitaine
- Mission Transition écologique. (s. d.). <https://mission-transition-ecologique.beta.gouv.fr/>
- Mission Transition écologique. (s. d.). *Performa Environnement – Diag 360*. <https://mission-transition-ecologique.beta.gouv.fr/projets-entreprise/diag-360/performa-environnement>
- Nauroy, F. (2025, 25 juin). *Les éco-activités et l'emploi environnemental en 2022*. Service des données et études statistiques (SDES), Commissariat général au développement durable (CGDD). <https://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/les-eco-activites-et-lemploi-environnemental-en-2022-0>
- ONEMEV, Observatoire National des Emplois et Métiers de l'Economie Verte.
- OPCO EP : études filières (activités artisanales, Activités de services aux particuliers, Activités de services aux entreprises, Activités libérales : Observation | Opco EP
- Préfecture de la région Nouvelle-Aquitaine. (2025, février). *Feuille de route régionale 2025-2030 : La planification écologique en Nouvelle-Aquitaine*.
- Région Nouvelle-Aquitaine. (2019). *Feuille de route Néo Terra*.
- Région Nouvelle-Aquitaine. *Fiches actions Néo Terra*.
- Région Nouvelle-Aquitaine. (2020). *Schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDET)*.
- Réseau Action Climat. (2025, mars). *ONEMEV : Rapport [PDF]*. Réseau Action Climat.
- Réseau des Carif-OREF – RCO. (2023). *Quels besoins en compétences et en formations en lien avec les métiers de la transition écologique ? Étude expérimentale dans trois régions de France*.
- Réseau des Carif-OREF – RCO et Data Gouv.fr. *Une liste évolutive des formacodes liés à la transition écologique*
- Réseau Emploi Compétences et Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte. (2022, juillet). *Les opérateurs de compétences Outils et actions pour la transition écologique*.
- SNBC, Stratégie nationale bas carbone, feuille de route de la France pour lutter contre le changement climatique : Stratégie nationale bas-carbone (SNBC) | Ministères Aménagement du territoire Transition écologique

Sources par filières :

Bâtiment, Travaux publics et Négoce de matériaux :

- APEC. (2025). *Impact de la transition écologique sur les métiers cadres des travaux et chantiers.*
- Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine. (2023). *Cap sur l'essentiel - Les métiers du BTP et du négoce de matériaux de construction en Nouvelle-Aquitaine. Cap Sur L'essentiel Les Métiers Du Bâtiment, Des Travaux Publics Et Du Négoce De Matériaux De Construction Publication Avril 2023.*
- CARIF OREF Provence-Alpes-Côte d'Azur. (2021, décembre). *Transition écologique : quels impacts sur les compétences ? Les cas des secteurs de la construction, de la chimie et du commerce.*
- CERC & FRTP. (2023, avril). *Baromètre des infrastructures de la transition écologique.*
- CERC Nouvelle-Aquitaine. (2023, décembre). *Démarche d'écologie industrielle et territoriale (EIT) du GPV Rive Droite.*
- CERC Nouvelle-Aquitaine. (2025). *La rénovation énergétique en Nouvelle-Aquitaine (Groupe de travail CRF BTPNM).*
- CEREQ. (2023, décembre). *La transition écologique dans les métiers de la construction : l'encadrement de chantier en première ligne. La transition écologique dans les métiers de la construction*
- Constructys. (2020, décembre). *Métiers en mutation et impacts sur les compétences dans la branche du négoce de matériaux de construction. - Rapport final*
- Learn Assembly, & Kéa. (2025, 6 juin). *Livre blanc : Décryptage sectoriel BTP.*
- Observatoire des métiers du BTP. (2024, janvier). *Evolution de l'emploi et des compétences dans un contexte de croissance du marché de l'entretien-rénovation dans le bâtiment.*
- Observatoire du négoce des matériaux de construction. (2021, août). *Impacts et mutations sur les métiers et les compétences (Rapport final)*
- Observatoire du négoce des matériaux de construction. (2025, septembre). *Etude sur les besoins et pratiques de recrutement dans le négoce des matériaux de construction.*
- Onemev.(2015). *L'impact des transitions écologique et numérique sur l'évolution des métiers et des compétences - fiche sectorielle Bâtiment.*
- RENOBOOST. (s.d.). *Étude dédiée à la rénovation énergétique à l'échelle de la Nouvelle-Aquitaine : Présentation des résultats et identification de pistes d'actions.*

Transport, logistique, services automobiles et mobilité :

- ADEME. (2025). *Avis d'expert sur la transition dans la logistique. Avis d'expert sur la transition de la logistique.*
- APEC. (2025, janvier). *L'impact de la transition écologique sur les métiers de la logistique. L'impact de la transition écologique sur les métiers de la logistique*
- Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine. (2024). *Portrait emploi-formation du métier de conducteur de transport routier de marchandises. Cahiers De L'observatoire Portrait Emploi Formation Du Métier De Conducteur De Transport Routier De Marchandises Publication Octobre 2024*
- Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine. (2025). *Portrait emploi-formation du métier de mécanicien poids lourds. Cahiers De L'observatoire Portrait Emploi Formation Du Métier De Mécanicien Poids Lourds Publication Février 2025*

- CGDD. (2014, septembre). *L'impact de la transition écologique sur les métiers de la filière du transport terrestre et de la logistique.*
- DGE. (2024). *Portrait de la filière automobile en transition vers l'électrique. Portrait de la filière automobile en transition vers l'électrique*
- GIP Alfa Centre-Val de Loire. (2022, novembre). *Fiche sectorielle – Transports et mobilité.*
- Onemev.(2015). *L'impact des transitions écologique et numérique sur l'évolution des métiers et des compétences - fiche sectorielle Logistique.*
- OPCO Mobilités. (2024). *Étude prospective des impacts de la transition énergétique sur les métiers, les compétences, les besoins en recrutement et en formation des entreprises relevant du champ de la mobilité.*
- OPTL. (2024). *Rapport 2024 de l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique.*

Ferroviaire :

- EDEC de l'industrie ferroviaire . (2025, avril). *Cartographie des métiers, des compétences et des formations [rapport final].*
- Établissement Public de Sécurité Ferroviaire (EPSF). (2023, décembre). *Étude d'impact des risques liés au changement climatique sur l'exploitation ferroviaire : Précurseurs, méthodes et premiers résultats [Rapport technique]*
- Fédération des Industries Ferroviaires & SNCF. (2023, 5 octobre). *Décarboner le transport en France : la voix du ferroviaire [Livre blanc / communiqué de presse].*
- SNCF Voyageurs. (2023). *Rapport de transition durable 2022-2023 : Bougeons ensemble pour la planète ! [Rapport annuel].*

Industrie :

- Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine. (2023). *Métiers stratégiques : "Ouvrier des industries de process" Métiers Stratégiques Contrat Régional De Filière Industries Ouvrier De Process Publication Janvier 2023*
- Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine. (2022). *Métiers stratégiques : "Technicien des industries de process" Métiers Stratégiques Contrat Régional De Filière Industries Technicien Process*
- OPCO 2i. (2022, juin). *Impact de la transition écologique sur les métiers et les compétences de l'industrie – Rapport interindustriel.*
- OPCO2i. (2022, décembre). *Impact de la transition écologique sur les métiers et les compétences des industries de santé Industries de la santé*
- OPCO2i. (2022, décembre). *Impact de la transition écologique sur les métiers et les compétences de l'industrie – Papier-carton Impact de la transition écologique sur les compétences*
- OPCO2i. (2022, juin). *Impact de la transition écologique sur les métiers et les compétences de l'industrie – Métallurgie. Impact de la transition écologique sur les compétences*

Production agricole, aménagements paysagers, sylviculture et exploitation forestière :

Agriculture, travaux paysagers :

-Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine. (2022). *Cap sur l'essentiel - Les métiers de la production agricole et des aménagements paysagers en Nouvelle-Aquitaine. Cap Sur L'essentiel Les Métiers De La Production Agricole Et Des Aménagements Paysagers En Nouvelle Aquitaine* Publication Mai 2022

-Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine. (2022). *Cap sur les métiers et l'emploi - Les métiers de la production agricole et des aménagements paysagers. Cap Sur Les Métiers Et L'emploi Les Métiers De La Production Agricole Et Des Aménagements Paysagers* Publication Décembre 2022

-Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine. (2023). *Métiers stratégiques : "Jardinier paysagiste" Métiers Stratégiques Contrat Régional De Filière Production Agricole Et Aménagements Paysagers Métiers De Jardinier Paysagiste* Publication Juillet 2023

-Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine. (2023). *Métiers stratégiques : "Ouvrier d'élevage" Métiers Stratégiques Contrat Régional De Filière Production Agricole Et Aménagements Paysagers Métiers Ouvrier D'élevage* Publication Juillet 2023

-Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine. (2023). *Métiers stratégiques : "Ouvrier agricole polyvalent" Métiers Stratégiques Contrat Régional De Filière Production Agricole Et Aménagements Paysagers Métiers D'ouvrier Agricole Polyvalent* Publication Juillet 2023

-Ceresco & Quadrat. (2022). *Rapport 2 – Impacts des changements climatiques sur les emplois, métiers et compétences.* OCAPIAT.

-OCAPIAT. (2024, juin). *Etude prospective de l'impact des transitions écologique, environnementale et énergétique – Rapport 1 : Etude de l'impact des transitions.*

-Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire. (2024). *Mise en œuvre de la loi d'orientation pour la souveraineté alimentaire et le renouvellement des générations en agriculture [Rapport].* République française.

-Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire & École nationale supérieure de formation de l'enseignement agricole (ENSFEA). (2024). *Devenir expert associé de l'enseignement agricole : Des experts du monde professionnel et académique pour accompagner les transitions agricoles [Brochure].*

-Onemev.(2015). *L'impact des transitions écologique et numérique sur l'évolution des métiers et des compétences - fiche sectorielle Agriculture.*

-The Conversation. (2025, 4 mars). *Agriculture : la formation des ingénieurs à l'heure des transitions.* <https://theconversation.com/agriculture-la-formation-des-ingenieurs-a-lheure-des-transitions-249897>.

-The Shift Project. (2025, mars). *Former les actifs pour la transition écologique : rapport final.*

-Union nationale des entreprises du paysage. (2025, octobre 27). *Biodiversité, animer une équipe, gérer la relation client : découvrez nos 3 certifications et les calendriers des sessions ! Les Entreprises du Paysage.* <https://www.lesentreprisesdupaysage.fr/base-documentaire/envie-devoluer-decouvrez-nos-3-formations-certifiantes-unepe/>

Forêt-bois :

-Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine.(2025).*Cap sur l'essentiel - Les métiers de la forêt et du bois. Cap Sur L'Essentiel - Les métiers de la filière forêt-bois en Nouvelle-Aquitaine*

-Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine.(2025).*Cap sur les métiers et l'emploi - Les métiers de la forêt et du bois. Cap sur les Métiers et l'Emploi - Les métiers de la forêt et du bois en Nouvelle-Aquitaine*

-Fibois Nouvelle-Aquitaine. (2024). *Observabois Nouvelle-Aquitaine : Mémento de la filière forêt bois papier en Nouvelle-Aquitaine [PDF].*

-Onemev.(2015). *L'impact des transitions écologique et numérique sur l'évolution des métiers et des compétences - secteur Forêt-bois*

-PARADOXES. (2023). *État des lieux et diagnostic prospectif des besoins en compétences des actifs et des entreprises de la filière bois et forêt* [rapport d'étude]. AKTO & OCAPIAT, cofinancé par le Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion.

Vigne et vin :

-Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine.(2025).*Cap sur l'essentiel - Les métiers de la vigne et du vin.* Cap Sur L'essentiel Les Métiers De La Vigne Et Du Vin Publication Mai 2025

-Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine.(2025).*Cap sur les métiers et l'emploi - Les métiers de la vigne et du vin.* Cap Sur Les Métiers Les Métiers De La Vigne Et Du Vin Publication Mai 2025

-IFV.(2022). *Guide transition agroécologique et changement climatique en viticulture.*

Industrie agroalimentaire :

-Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine. (2025). *Cap sur l'essentiel- Les métiers de l'industrie agroalimentaire.* Les métiers de l'industrie agroalimentaire en Nouvelle-Aquitaine

-Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine. (2025). *Cap sur les métiers et l'emploi-Les métiers de l'industrie agroalimentaire.* Les métiers de l'industrie agroalimentaire

-Collectif Pour un réveil écologique. (2024, février). *Rapport complet – Secteur agroalimentaire.* Pour un réveil écologique.

-OCAPIAT, Ceresco & Quadrat-études. (2024). *Étude prospective de l'impact des transitions écologique, environnementale et énergétique : Partie 1 – Étude de l'impact des transitions* [Infographie]. OCAPIAT.

-Quadrat-études & Ceresco. (2024). *Étude prospective de l'impact des transitions écologique, environnementale, énergétique et numérique : Synthèse 2 – Analyse des métiers SEET.* OCAPIAT.

Recyclage et gestion des déchets :

-Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine. (2025). *Diagnostic emploi formation sur les métiers du traitement des déchets et du recyclage en Nouvelle-Aquitaine* Cahiers De L'observatoire Les Métiers Du Traitement Des Déchets Et Du Recyclage En Nouvelle Aquitaine Publication Avril 2025

-Ministère de la Transition Écologique. (2024). *La production et le recyclage des déchets en France – Extrait du Bilan environnemental 2024* La production et le recyclage des déchets en France

Eau :

-AKTO, Etude prospective sur les services de l'eau de l'assainissement

-Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine. (2025). *Cahiers De L'observatoire- Les métiers de l'eau et de la biodiversité en Nouvelle-Aquitaine.* Cahiers De L'observatoire Les Métiers De L'eau Et De La Biodiversité En Nouvelle Aquitaine Publication Avril 2025

-Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine. (2025). *Cap sur l'essentiel- Les métiers de l'eau et de la biodiversité en Nouvelle-Aquitaine.* Cap Sur L'essentiel Les Métiers De L'eau Et De La Biodiversité En Nouvelle Aquitaine Publication Avril 2025

-Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine. (2025). *Cap sur les métiers et l'emploi- Les métiers de l'eau et de la biodiversité en Nouvelle-Aquitaine.* Cap Sur Les Métiers Et L'emploi Les Métiers De L'eau Et De La Biodiversité En Nouvelle Aquitaine Publication Avril 2025

Energie :

- Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine. (2024). *Cap sur l'essentiel - Les métiers de la filière batterie en Nouvelle-Aquitaine*. [Cap Sur L'essentiel Les Métiers De La Filière Batterie En Nouvelle Aquitaine Publication Octobre 2024](#)
- Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine. (2025). *Cap sur les métiers et l'emploi - Les métiers de l'hydrogène*. [Cap sur les Métiers et l'Emploi Les Métiers de l'hydrogène, Janvier 2025](#)
- Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine. (2025). *Etude sur la filière hydrogène*. [Cahiers De L'observatoire Etude Sue L'hydrogène Publication Décembre 2024](#)
- Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine.(2025). *Etude sur la géothermie*. [Les Cahiers de l'Observatoire - Les métiers de la filière Géothermie en Nouvelle-Aquitaine Publication Juillet 2025](#)
- CARIF OREF Provence-Alpes-Côte d'Azur. (2022, décembre). *Évolution et besoins en compétences des filières du nucléaire, de l'hydrogène et de l'éolien terrestre*.
- France Hydrogène.(2021, novembre). *Livre blanc : Compétences et métiers de l'hydrogène*.
- Onemev.(2015). *L'impact des transitions écologique et numérique sur l'évolution des métiers et des compétences - fiche sectorielle énergie, réseau de distribution*.
- OPCOE. (2024). *Analyse des impacts de la transition écologique et énergétique sur les métiers, les emplois et les compétences des entreprises de la branche du négoce et de la distribution de combustibles*.

Numérique :

- ADEME & ARCEP. (2025, janvier). *Evaluation de l'impact environnemental du numérique en France*.
- ALIPTIC, Pays basque Digital, SPN, & SYRPIN. (2025). *Étude filière numérique en Nouvelle-Aquitaine*.
- ARCEP & ADEME. *L'Observatoire des impacts environnementaux du numérique* [L'observatoire des impacts environnementaux du numérique | Arcep](#)
- Ministère de l'Économie. (2023, juillet). *Favoriser la transition écologique et énergétique du secteur du numérique*. [Favoriser la transition écologique et énergétique du secteur du numérique](#).
- OPIIEC. (s.d.). *Révision de la cartographie et référentiels compétences/métiers de l'OPIIEC*. <https://www.opiiec.fr/etudes/140837>

Commerce :

- APEC. (2025). *L'impact de la transition écologique sur les métiers du commerce, commercial, ventes*. [L'impact de la transition écologique sur les métiers du commerce, commercial, ventes](#).
- CARIF OREF Provence-Alpes-Côte d'Azur. (2021, décembre). *Transition écologique : quels impacts sur les compétences ? Les cas des secteurs de la construction, de la chimie et du commerce*.
- C2RP. (2021, juin). *Transition écologique : quel impact sur les métiers et les compétences du commerce ?* [Transition écologique : quel impact sur les métiers et les compétences du commerce ? \[Opcommerce\] | C2RP Carif-Oref Hauts-de-France](#)
- OpCommerce.(2021, mai). *Le commerce au défi de la transition écologique – Impacts sur les métiers et les compétences*.
- OpCommerce. (s.d.). *Les métiers du commerce à l'épreuve de la transition écologique*. <https://www.loppcommerce.com/l-opcommerce/actualites/etude-les-metiers-du-commerce-a-l-epreuve-de-la-transition-ecologique/>

Hôtellerie-Restauration-Tourisme :

-ADEME. (2023, janvier). *Tourisme : l'ADEME accompagne le secteur dans sa transformation et transition écologique*. <https://www.ademe.fr/actualites/actualites-nationales/ademe-tourisme-lademe-accompagne-secteur-transformation-transition-ecologique>

-ADEME Infos. (2024, février). *Le monde actuel appelle à plus de sobriété : l'hôtellerie-restauration n'y échappe pas*. <https://infos.ademe.fr/changement-climatique/2024/le-monde-actuel-appelle-a-plus-de-sobriete-lhotellerie-restauration-ny-echappe-pas/>

-AKTO, CPN HCR & Katalyse. (2025). *Étude prospective dédiée aux métiers de chef de partie et chef de rang : Rapport complet*. Observatoire des métiers d'AKTO.

-AKTO, CPN HCR & Katalyse. (2025). *Étude sur les métiers de la cuisine et de la salle de la branche HCR : Rapport complet*. Observatoire des métiers d'AKTO.

-AKTO & CPNEHER.(2024). *Monographie régionale – Branche des hôtels, cafés, restaurants*.

-Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine. (2023, décembre). *Métiers stratégiques : "Agent de maintenance en hôtellerie de plein air"*. Métiers Stratégiques Contrat Régional De Filière Hrt Agent De Maintenance En Hôtellerie De Plein Air Publication Décembre 2023

-Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine. (2025). *Cap sur l'essentiel : Les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme en Nouvelle-Aquitaine*. Cap Sur L'essentiel Les Métiers De L'hôtellerie, De La Restauration Et Du Tourisme En Nouvelle Aquitaine Publication Mars 2025

-France Travail. (2024, mars). *Tourisme & emploi dans un monde de transition*. Tourisme & emploi dans un monde en transition.

-Interfilière de Tourisme Durable en Nouvelle-Aquitaine. (2025). *Guide pratique du parcours : Tri et valorisation des biodéchets en tourisme – Témoignages et outils pour un tourisme durable en Nouvelle-Aquitaine*.

-Métiers-Hôtel-Resto. (s.d.). *La branche Restauration collective*. <https://metiers-hotel-resto.fr/la-branche-rc/>

-Ministère de la Transition Écologique. (s.d.). *Transition écologique du tourisme*. un outil d'autodiagnostic pour les entreprises

Textile-Habillement-Cuir-Chaussure :

-Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine. (2024). *Diagnostic emploi formation sur les métiers du textile et du cuir en Nouvelle-Aquitaine*. Cahier De L'observatoire Textile Et Cuir En Nouvelle Aquitaine Publication Mai 2024

-OPCO EP. (2024, juin). *Analyse des effets de la transition écologique & énergétique – Détaillants en chaussures*.

-OPCO EP. (2024, juin). *Analyse des effets de la transition écologique & énergétique – Commerce de détail de l'habillement et des articles textiles*

Culture :

- L'A, observatoire de l'Agence culturelle Nouvelle-Aquitaine. <https://la-nouvelleaquitaine.fr/ressources/etudes-en-cours/que-represente-la-culture-en-region-nouvelle-aquitaine-et-dans-ses-departements/>
- AFDAS.(2025, avril). *Enquête annuelle des besoins en métiers et compétences des entreprises adhérentes de l'Afdas – Restitution des résultats pour le secteur du spectacle vivant.*
- Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine.(2023). *Étude sur la filière Culture. Cahier De L'observatoire Filière De La Culture En Nouvelle Aquitaine Publication Décembre 2023*
- Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine.(2024, avril). *Cap sur l'essentiel : Les métiers de la culture en Nouvelle-Aquitaine. Cap Sur L'essentiel Les Métiers De La Culture En Nouvelle Aquitaine Publication Avril 2024*
- Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine. (2024, avril). *Cap sur les métiers et l'emploi : Les métiers de la culture en Nouvelle-Aquitaine. Cap Sur Les Métiers Et L'emploi Les Métiers De La Culture En Nouvelle Aquitaine Publication Avril 2024*
- Métiers Culture. (2023). *La transition écologique demande-t-elle de nouvelles compétences ? La transition écologique demande-t-elle de nouvelles compétences ? - Métiers Culture*
- Ministère de la Culture. (s.d.). Appel à projets France 2030 « Soutenir les Alternatives vertes ». [Appel à projets France 2030 « Soutenir les Alternatives vertes » | Ministère de la Culture](#)
- Ministère de la Culture.(2023). *Guide d'orientation et d'inspiration pour la transition écologique de la culture. Guide d'orientation et d'inspiration pour la transition écologique de la culture | Ministère de la Culture*
- Ministère de la culture. (s.d.). Centre de ressources – Transition écologique de la culture. <https://www.culture.gouv.fr/fr/thematiques/transition-ecologique/Centre-de-ressources-Transition-ecologique-de-la-Culture/Se-former>
- Région Nouvelle-Aquitaine.(2024). *Feuille de route pour la transition écologique de la culture et par la culture.*

Sanitaire et social :

- Agir durablement santé. (n.d.). *Agir durablement santé.* <https://agir-durablement-sante.fr/>
- ARS PACA : Stratégie régionale de transition écologique en santé <https://www.paca.ars.sante.fr/strategie-regionale-de-transition-ecologique-en-sante>
- Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine. Tableau de bord du sanitaire et social : [Emploi, métiers et formations du Sanitaire et Social | Tableau Public](#)
- Carif-OREF PACA : [La transition écologique dans le secteur de la Santé :](#)
- CNLE. (2024, juin). *Faire de la transition un levier de l'inclusion sociale – L'impact social de l'écologie.*
- Gérontopôle Nouvelle-Aquitaine.(2025). *Transition écologique & Qualité de vie au travail dans l'aide à domicile.* [Webinaire].
- IGAS.(2024, juillet). *Transition énergétique des établissements sanitaires et médico-sociaux et impact du Ségur de l'investissement sur ces enjeux . Transition énergétique des établissements sanitaires et médico-sociaux et impact du Ségur de l'investissement.*
- La Ruche. (s.d.). *Conjuguer pratiques infirmières et soin pour l'écologie.*
- Ministère de la Santé. (2023, Décembre). *Feuille de route – Planification écologique du système de santé.*
- OPCOEP.(2024, juin). *Analyse des effets de la transition écologique et énergétique Entreprises de services à la personne.*

GLOSSAIRE : LISTE DES ACRONYMES

A : Agence culturelle Nouvelle-Aquitaine	DREETS : Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
AANA : Agence de l'Alimentation Nouvelle-Aquitaine	DSI : Directeur des Systèmes d'Information
ACV : Analyse du Cycle de Vie	EDEC : Engagement Développement et Compétences
AGEC : Antigaspillage pour une économie circulaire	EIT : Ecologie Industrielle et Territoriale
ALCA : Agence Livre, Cinéma, Audiovisuel	ETF : Entrepreneurs de Travaux Forestiers
ALEC : Agence Locale de l'Energie et du Climat	FCIL : Formation Complémentaire d'Initiative Locale
AMI : Appel à Manifestation d'Intérêt	FCO : Formation Continue Obligatoire
BEGES : Bilan d'Emission des Gas à Effet de Serre	FDES : Fiche de Déclaration Environnementale et Sanitaire
BMO : Besoin en Main d'Oeuvre – France Travail	FIMO : Formation Initiale Minimum Obligatoire
B.TP : Bâtiment et Travaux Publics	IAA : Industrie Agroalimentaire
BTS : Brevet de Technicien Supérieur	ICPE : Installation Classée pour la Protection de l'Environnement
BTSA : Brevet de Technicien Supérieur Agricole	IRVE : Infrastructure de Recharge de Véhicule Electrique
CAP : Certificat d'Aptitude Professionnelle	ISO : Organisation internationale de la normalisation
CMQ : Campus des Métiers et des Qualifications	OARA : Opérateur d'Aménagement du Réseau Artistique
CMR : Cancérigènes, Mutagènes, Reprotoxiques	ONEMEV : Observatoire National des Emplois et Métiers de l'Economie Verte
CNC : Centre National du Cinéma et de l'image animé	OREF : Observatoire régional de l'Emploi et de la Formation
CNESERAC : Conseil National de l'Enseignement Supérieur Et de la Recherche Artistiques et Culturels	PAC : Politique Agricole Commune
COP : Conférence des Parties	PEFC (en anglais) : Programme de reconnaissance des certifications forestières
CRF : Contrat Régional de Filière	PEMD : Produits, Equipements, Matériaux et Déchets
CVC : Chauffage, ventilation et climatisation	PME : Petites et Moyennes Entreprises
DARES : Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques	PMQ : Prospectives des Métiers et Qualifications
DOE : Dossier des Ouvrages Exécutés numérique	PRPGD : Plan Régional de Prévention et de Gestion des Déchets
DPEF : Déclaration de Performance Extra-Financière	Proj'em : Projection des Emplois par Métier
	PTGE : Projet de Territoire pour la Gestion de l'Eau

GLOSSAIRE : LISTE DES ACRONYMES (SUITE)

QHSE : Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement

REACH : Registration, Evaluation, Authorisation dans Restriction of Chemicals

REP : Responsabilité Elargie du Producteur

REUT : Réutilisation des Eaux Usées Traitées

RFID (en anglais) : Radio-identification

ROME : Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois

R&D : Recherche et Développement

SAGE : Schéma d'Aménagement et de Gestion des Eaux

SAU : Surface Agricole Utile

SIQO : Signe Officiel de la Qualité et de l'Origine

SNBC : Stratégie nationale bas carbone

SPASER : Schéma de Promotion des Achats Publics Socialement et

Economiquement Responsables

SRADDET : Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable

et d'Egalité des Territoires

TMS : Transport Management System

TPE : Très Petite Entreprise

QVT : Qualité de Vie au Travail

ZAN : Zéro Artificialisation Nette

ZFE: Zone à Faibles Emissions

LEXIQUE

Economie circulaire : La transition vers une économie circulaire vise à atteindre une empreinte écologique neutre dans le cadre du respect des limites planétaires et à dépasser le modèle économique linéaire consistant à extraire, fabriquer, consommer et jeter en appelant à une consommation sobre et responsable des ressources naturelles et des matières premières primaires ainsi que, par ordre de priorité, à la prévention de la production de déchets, notamment par le réemploi des produits, et, suivant la hiérarchie des modes de traitement des déchets, à une réutilisation, à un recyclage ou, à défaut, à une valorisation des déchets. La promotion de l'écologie industrielle et territoriale et de la conception écologique des produits, l'utilisation de matériaux issus de ressources naturelles renouvelables gérées durablement et issus du recyclage, la commande publique durable, l'allongement de la durée du cycle de vie des produits, la prévention des déchets, la prévention, la réduction ou le contrôle du rejet, du dégagement, de l'écoulement ou de l'émission des polluants et des substances toxiques, le traitement des déchets en respectant la hiérarchie des modes de traitement, la coopération entre acteurs économiques à l'échelle territoriale pertinente dans le respect du principe de proximité et le développement des valeurs d'usage et de partage et de l'information sur leurs coûts écologique, économique et social contribuent à cette nouvelle prospérité. (source : Code l'environnement, article L.110-1-1 (2020))

Eco-conception : L'éco-conception est une approche méthodique qui prend en considération les aspects environnementaux du processus de conception et développement dans le but de réduire les impacts environnementaux négatifs tout au long du cycle de vie d'un produit. (source : norme ISO 14006)

Eco-activité : Activité dont la finalité est la protection de l'environnement ou la gestion des ressources naturelles. (source : Onemev)

Métier verdissant : Un métier verdissant est un métier dont la finalité n'est pas environnementale, mais qui intègre de nouvelles « briques de compétence » pour prendre en compte de façon significative et quantifiable la dimension environnementale dans le geste métier. (source : Onemev)

Métier vert : Un métier vert est un métier dont la finalité et/ou les compétences mises en œuvre contribuent à mesurer, prévenir, maîtriser, corriger les impacts négatifs et les dommages sur l'environnement. (source : Onemev)

Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) : La Commission européenne définit en 2011 la responsabilité sociétale des entreprises comme « la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société ». Pour assumer cette responsabilité, les entreprises doivent respecter la législation et les conventions collectives. Pour s'en acquitter pleinement, il faut avoir engagé, en collaboration étroite avec les parties prenantes (fournisseurs, clients, sous-traitants...), un processus destiné à intégrer les préoccupations en matière sociale, environnementale, éthique, de droits de l'homme et de consommateurs dans les activités commerciales et la stratégie de base.



Nos adresses

Siège social

Centre régional Vincent Merle
102 av de Canéjan
33600 Pessac

Site La Rochelle

88 rue de Bel-Air
17044 La Rochelle

Site Limoges

13 cours Jourdan
87000 Limoges

Site Poitiers

Tour Toumaï
60 bd du Grand
Cerf
86000 Poitiers

Notre site internet

cap-metiers.fr



@capmetiers

Rédaction – statistiques – cartographie : Direction des ressources et analyses emploi – formation – territoires.

Rédaction : Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine

Réalisation Agence Régionale pour l'Orientation, la Formation et l'Emploi - 2026.

Toute utilisation des informations de ce document doit mentionner les sources, la date de référence des données et la mention « Réalisation Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine, 2025 ». Crédits photos : Adobe stock.