

Cahier de l'observatoire

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

 [Zoom sur la filière Eau](#)

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.



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.

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

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.

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).

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 :

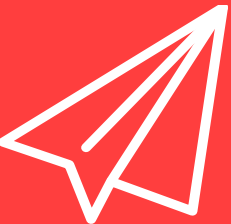
- Banque des territoires.(2020). *Impact de la transformation écologique sur les métiers et la formation.*
- Carif-OREF PACA : [Webinaire "quels effets de la transition écologique \(...\)" du 12/09/2025 sur Vimeo](#)
- Céreq.(2023). *Répondre aux besoins en compétences à l'heure de la transition écologique : 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 :

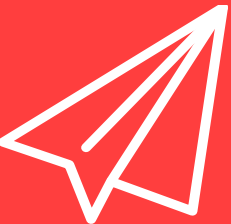
Eau :

- 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](#)





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.