

Cap sur l'Essentiel

2025



LES MÉTIERS DE L'EAU ET
DE LA BIODIVERSITÉ
en Nouvelle-Aquitaine





13 000

professionnels
en Nouvelle-Aquitaine

0,5 % de l'emploi régional

**+ 2 % de professionnels
par an**
(+1 % tous métiers confondus)

3^{ème} région française
(en nombre d'emplois)
derrière l'Ile-de-France et
l'Auvergne-Rhône-Alpes

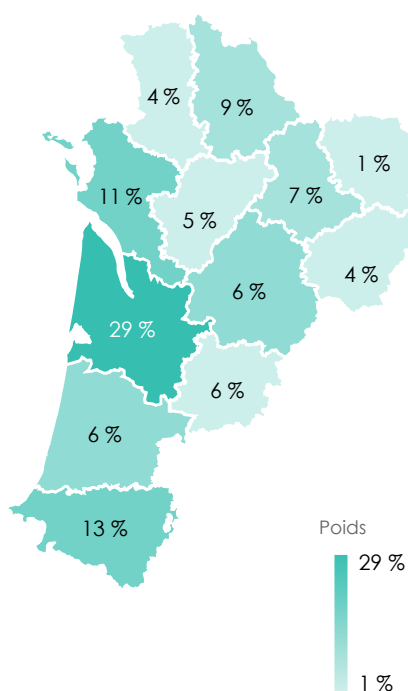
Une multitude de métiers :

Agents d'exploitation du
service des eaux

Techniciens de distribution et
de production d'eau

Techniciens assainissement

Des métiers qui s'exercent sur l'ensemble de la région



Quels sont ces métiers ?

Les métiers de l'eau et de la biodiversité occupent une place fondamentale dans la gestion des ressources en eau et la protection de l'environnement. Leur expertise permet de prévenir les risques sanitaires, de lutter contre les pollutions et de favoriser une gestion durable de l'eau, contribuant ainsi directement à l'amélioration de la qualité de vie des populations et à la préservation des écosystèmes.

Des professionnels masculins et plutôt jeunes



Une majorité d'**agents de maîtrise et techniciens en production et distribution d'eau** et d'**ouvriers de l'assainissement**.



50 % des actifs ont entre 26 et 44 ans (contre 43 % tous métiers confondus).



21 % de femmes (49 % tous métiers confondus).

Des conditions d'emploi stables



86 % en CDI (contre 71 % tous métiers confondus).



92 % à temps complet (contre 84 % tous métiers confondus).

Horaires de travail adaptés aux contraintes métiers (travail de nuit, certains weekends...) pour assurer une continuité de service.

Les perspectives de recrutement

À court terme

Plus de 1 800 projets de recrutement :

- ▶ 94 % de ces projets se concentrent sur les métiers d'ouvriers de l'assainissement. Plus de la moitié se situent en Gironde, dans les Pyrénées-Atlantiques, dans les Landes et en Charente-Maritime.

À moyen-long terme

Entre 2024 et 2027, **plus de 14 000** personnes par an devraient entrer dans les métiers de l'eau et de la biodiversité dont :

- ▶ Plus de 60 % dans la famille de métiers des agents d'entretien.
- ▶ Plus de 90 % répondent au renouvellement de la main-d'œuvre lié à des mobilités professionnelles à tous les âges.

Bien que les professionnels soient **plus jeunes que dans l'ensemble des métiers, ils restent vieillissants**, en particulier sur les postes techniques et de gestion des services d'eau.



Les difficultés de recrutement

Les employeurs anticipent **des difficultés pour 56 % de leurs projets** de recrutement (soit 10 points de moins que la moyenne régionale tous métiers confondus).

Des difficultés particulières pour recruter des **électromécaniciens, des techniciens de maintenance, des techniciens instrumentation et mesures et des poseurs de canalisations**.

Établissements et secteurs employeurs

Une **augmentation** de 3 % des professionnels dans le secteur de l'eau et de la biodiversité entre 2019 et 2023.

625 établissements



39 % localisés dans 2 départements :

- ▶ Gironde (28 %)
- ▶ Pyrénées-Atlantiques (11 %)

Surreprésentation des établissements de 10 salariés et plus

42 % des établissements ont au moins 10 salariés (17 % tout établissements confondus).

Évolution des métiers et besoins en compétences

Des facteurs d'évolution

- ▶ **Réglementaires** : Pacte Vert européen, loi NOTRe et [Plan d'action ministériel sur les PFAS](#), Directive Européennes Eau Potable et Eaux Résiduaires Urbaines retranscrites en droit français...
- ▶ **Technologiques** : Innovations telles que l'automatisation, capteurs intelligents, robotique, ou travaux de canalisations sans tranchée, modernisation et entretien des équipements du petit cycle de l'eau, élimination des micropolluants, énergie, [REUT](#)...
- ▶ **Organisationnels** : Complexification des systèmes d'acteurs et des modèles de gouvernance de l'eau.
- ▶ **Transition écologique** : sécuriser la ressource en eau, la distribution (eau potable, sécheresse, inondation...), le traitement, produire de l'énergie via l'assainissement, réseaux de chaleur urbains.
- ▶ **Sociétales** : modes de consommation (réduction des déchets, réemploi,

Conséquences sur les métiers

- ▶ **Nouvelles compétences recherchées** : maîtrise du numérique, gestion des données, intelligence artificielle, communication, techniques de zéro rejet, connaissance des réglementations, compétences en agriculture et hydrologie.
- ▶ **Conditions de travail transformées** : tâches moins physiques, environnements plus propres.
- ▶ **Diversité accrue de certains métiers** : féminisation progressive sur les métiers d'ingénieur et de cadre et sur les métiers de la biodiversité.

74 %

des professionnels exercent dans trois secteurs d'activité

1. Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution
2. Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné
3. Administration publique





CMaFormation

Trouver une formation en Nouvelle-Aquitaine



CMonAlternance

Votre outil pour trouver un apprentissage, un stage ou un candidat en Nouvelle-Aquitaine

Des formations post-bacs plus attractive

Pistes d'actions identifiées avec les partenaires

Renforcer l'attractivité des métiers

- ▶ Promouvoir les formations (notamment celles menant aux métiers d'électromécanicien et de technicien de maintenance).
- ▶ Faire visiter des sites d'exploitation pour sensibiliser les jeunes.
- ▶ Lancer des campagnes publicitaires pour promouvoir les métiers.
- ▶ Développer des outils pédagogiques interactifs.
- ▶ Promouvoir ces métiers en répondant à la demande d'information et à l'attrait pour les projets liés à la transition.

Ajuster la relation emploi-formation

- ▶ Renforcer les partenariats entre les professionnels et les centres de formation.
- ▶ Renforcer le rôle de référent dédié au lien entreprise-formation.
- ▶ Initier un groupe de travail entre les entreprises et les acteurs de la formation afin d'identifier les besoins en compétences et d'ajuster l'offre de formation.
- ▶ Favoriser les échanges de pratique à l'international (mobilités).

Fidéliser les professionnels

- ▶ Augmenter les salaires.
- ▶ Préserver la qualité de vie au travail.
- ▶ Développer des réseaux professionnels pour lutter contre l'isolement.
- ▶ Proposer des évolutions de carrière et des formations.
- ▶ Sensibiliser à la reprise d'entreprise en tant qu'évolution de carrière.

Soutenir la filière

- ▶ Allouer des fonds pour le petit cycle de l'eau afin d'entretenir les infrastructures.
- ▶ Favoriser le travail en réseau des structures existantes en Nouvelle-Aquitaine.
- ▶ Créer un pôle de compétitivité pour favoriser l'innovation et la collaboration.
- ▶ Renforcer les partenariats public-privé pour développer l'innovation.



[Plus de détails dans le Cahier de l'observatoire](#)

Acteurs locaux, [explorez les indicateurs sur l'emploi](#) et la formation à différentes échelles géographiques



Retrouvez toutes les publications de l'observatoire dans son catalogue numérique



Sources : INSEE RP 2021, traitement Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine ; Flores 2021, traitement Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine ; PMQ – DARES – France Travail / Proj'Em – Cap Métiers ; Enquête sur les besoins en main-d'œuvre (BMO), 2024, France Travail ; Ministère de l'Éducation Nationale et ministère de l'Agriculture, rentrée 2023 ; OiEau ; Cluster régional de l'économie circulaire et de la transition écologique ; Le service public d'information sur l'eau ; Astee, Eau, déchets, biodiversité : faire évoluer et dialoguer nos métiers – Synthèse des Automnales 2018 de l'Astee et recommandations, 2019 ; La filière Française de l'Eau, Etude prospective emplois, métiers et compétences de la Filière Française de l'Eau, 2020. ; Comité Stratégique de la Filière Eau, Contrat de filière 2024 – 2027, Mars 2024.