

ÉTUDES ET RECHERCHES

BESOINS EN MAIN-D'OEUVRE 2025



Sommaire

1	Edito de Catherine ADNOT-MALLET Directrice régionale de France Travail Pays de la Loire	P 04
2	Résultats de la région des Pays de la Loire	P 05
3	Résultats de la Loire-Atlantique	P 17
4	Résultats du Maine-et-Loire	P 23
5	Résultats de la Mayenne	P 30
6	Résultats de la Sarthe	P 36
7	Résultats de la Vendée	P 42

Méthodologie

L'ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE (BMO) COMPTABILISE LES PROJETS DE RECRUTEMENT (CRÉATIONS OU RENOUELEMENTS DE POSTES) DÉCLARÉS PAR LES EMPLOYEURS POUR L'ANNÉE 2025.

Le questionnaire aborde l'identification des métiers recherchés par les employeurs ainsi que la difficulté de recrutement de ces professions ; pour ce faire une liste de métiers est proposée, compatible avec le secteur d'activité de l'employeur et basée sur les familles professionnelles.

En 2025, le champ de cette vague est identique à celui de l'enquête réalisée en 2024. Ainsi, le champ des entreprises interrogées inclut :

- les établissements relevant du Régime d'Assurance Chômage,
- les établissements de 0 salarié ayant émis au moins une déclaration d'embauche au cours des 12 derniers mois,
- les établissements du secteur agricole,
- les établissements du secteur public relevant des collectivités locales et territoriales (communes, région...), des établissements publics administratifs (syndicats intercommunaux, hôpitaux, écoles...), des officiers publics ou ministériels (notaires...).

L'enquête porte donc sur un champ correspondant à l'ensemble des établissements employeurs hors administrations de l'Etat (Ministères, Police, Justice...) et entreprises publiques (EDF, Banque de France...). Cette définition correspond au total à près de 130 000 établissements pour la région Pays de la Loire dont près de 96 600 ont été interrogés cette année.

Tous les établissements concernés n'ont pas répondu au questionnaire, mais plus de 26 000 l'ont fait cette année en Pays de la Loire. Les résultats ont ensuite été redressés pour être représentatifs de l'ensemble des établissements de la région, à l'aide de procédures de type calage sur marges définies à partir de la structure de la population mère des établissements.



Édito ●



Catherine ADNOT-MALLET
DIRECTRICE RÉGIONALE
France Travail Pays de la Loire

Chères lectrices, chers lecteurs,

La mise en œuvre de la Loi Plein Emploi, réforme ambitieuse, vise à garantir un taux d'emploi optimal et une insertion professionnelle efficace pour chaque citoyen. Elle réclame une mobilisation accrue de tous les acteurs du marché du travail et une coopération exemplaire entre les partenaires institutionnels et économiques.

Les acteurs du Réseau Pour l'Emploi (RPE) assurent ensemble un suivi et un accompagnement adaptés aux exigences des employeurs et des chercheurs d'emploi.

L'enquête Besoins en Main d'Œuvre (BMO), pilotée par France Travail et le CREDOC, vient appuyer cette ambition.

Dotée d'une économie dynamique et diversifiée, notre région se trouve au cœur des enjeux liés à l'adéquation entre le besoin des entreprises et les compétences détenues par les chercheurs d'emploi. Les résultats de l'enquête sont donc essentiels pour anticiper les fluctuations du marché du travail et affiner les stratégies de recrutement, de formation et d'insertion.

Les résultats 2025 confirment l'attentisme des entreprises observé sur notre territoire. Avec une baisse de 10% par rapport à 2024, plus de 168 000 intentions d'embauche sont recensées et, malgré une légère détente, les tensions de recrutement restent vives avec 56,7% des recrutements jugés difficiles. La région retrouve ainsi les niveaux recensés lors de l'enquête 2019.

Pour libérer le potentiel d'embauche des entreprises et accélérer le développement économique des territoires, notre ambition est de devenir le partenaire privilégié des employeurs ligériens en les aidant à identifier et recruter rapidement et durablement les talents dont ils ont besoin.

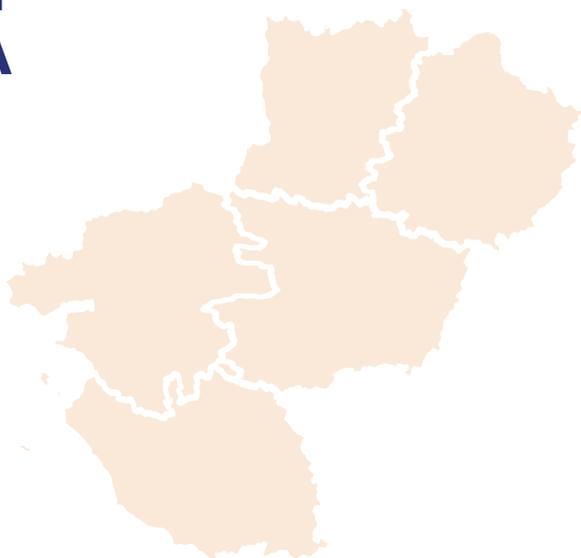
Les petites entreprises représentent plus de 60% des intentions de recrutement en Pays de la Loire.

Je tiens à exprimer ma profonde reconnaissance aux 26 000 employeurs de la région qui ont participé à notre enquête cette année. Grâce à leur engagement, nous disposons d'une vision plus claire et précise du marché du travail, au bénéfice de celles et ceux qui cherchent à trouver un emploi ou qui recrutent en Pays de La Loire.

Ensemble, en tant que service public de l'emploi, nous continuons à bâtir les réussites individuelles et collectives qui font la richesse et le dynamisme de notre région.

Catherine ADNOT-MALLET

LE RALENTISSEMENT DES INTENTIONS DE RECRUTEMENT SE CONFIRME, **LES TENSIONS À L'EMBAUCHE SE RELÂCHENT PROGRESSIVEMENT**



En novembre 2024, plus de 96 600 établissements ont été interrogés sur leurs intentions d'embauche concernant l'année 2025.

L'analyse des 26 000 réponses permet de recenser les métiers les plus recherchés, ainsi que les principales difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs de la région.

Grâce au nombre important de répondants, ces analyses peuvent également être conduites sur les cinq départements de la région et leurs vingt-six bassins d'emploi.



CHIFFRES CLÉS

	RÉGION	ÉVOLUTION / 2024	FRANCE	ÉVOLUTION / 2024
% d'établissements recruteurs	28,0 %	↘	24,1 %	↘
Projets de recrutement enregistrés	168 618	↘	2 433 015	↘
% de difficultés de recrutement	56,7 %	↘	50,1 %	↘
Part des projets saisonniers	34,7 %	↗	31,0 %	↗

LES PROJETS DE RECRUTEMENT POURSUIVENT LEUR REPLI POUR LA TROISIÈME ANNÉE CONSÉCUTIVE

Menée depuis de nombreuses années sous forme d'enquête auprès des entreprises, l'étude BMO recense les besoins en main d'œuvre pour l'année à venir. Elle permet entre autres d'anticiper les difficultés de recrutement, d'améliorer l'orientation des demandeurs d'emploi vers des formations ou des métiers en adéquation avec les besoins du marché du travail ou d'informer les demandeurs d'emploi sur les métiers porteurs.

Le nombre de prévisions de recrutement recensées durant cette enquête est un indicateur pertinent de la confiance des employeurs en la croissance de leur activité. Un haut niveau de projets déclarés anticipe un contexte favorable à la création d'emploi.

De 2015 à 2020, dans un contexte économique favorable, le nombre d'intentions d'embauche projetées par les employeurs ligériens n'avait cessé de croître et avait plus que doublé sur la période (Graphique 1).

À la fin de l'année 2020, les difficultés d'approvisionnement liées à la crise sanitaire, combinées aux tensions de recrutement, ont commencé à peser sur l'activité des entreprises. L'étude BMO 2021 avait alors mis en évidence, pour la première fois depuis plusieurs années, un repli modéré des intentions d'embauche. Pendant quatre ans, le volume des projets de recrutement s'est alors maintenu à un niveau stable, avoisinant les 200 000 projets annuels.

En 2022, plusieurs éléments ont accentué les difficultés rencontrées par les employeurs, notamment la progression de l'inflation et la hausse des coûts de financement, limitant ainsi les capacités d'investissement des entreprises. Dans ce contexte, les intentions d'embauche des employeurs ligériens ont commencé à marquer le pas. L'emploi salarié a toutefois continué de progresser et le taux de chômage de reculer, atteignant son plus bas niveau historique début 2023 (à 5,6 % dans la région).

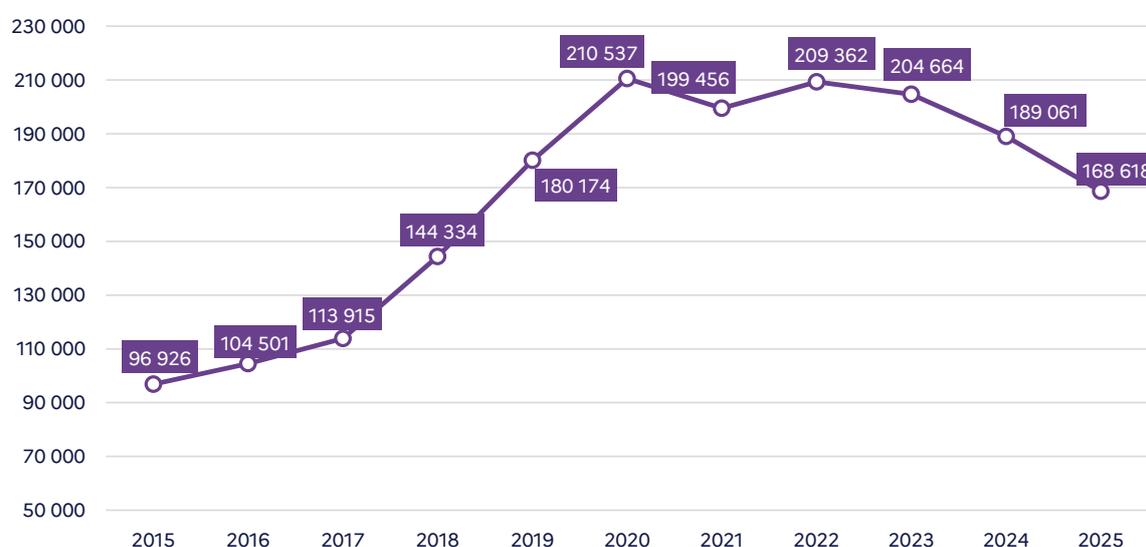
L'année 2024 a montré certains signes de ralentissement : une diminution des déclarations d'embauche pour les contrats longs (-6,2 % pour les CDI et -4,3 % pour les CDD de plus de 6 mois en Pays de la Loire), une baisse des offres d'emploi déposées à France Travail (-12,0 % au niveau régional), ainsi qu'un taux de chômage de 5,9 % au quatrième trimestre 2024. L'INSEE prévoit une hausse modérée de 0,3 point pour le premier semestre 2025.

Ainsi, pour la troisième année consécutive, les employeurs ligériens anticipent une réduction des recrutements pour 2025 dans la région. 168 618 projets d'embauche sont recensés, soit une diminution de -10,8 % par rapport à l'édition précédente. Ce recul entraîne mécaniquement une réduction des difficultés de recrutement.



GRAPHIQUE 1

Évolution du nombre de projets de recrutement depuis 2015



UN ASSOULISSEMENT DES TENSIONS DE RECRUTEMENT

L'enquête BMO permet d'anticiper les difficultés rencontrées par les entreprises dans la concrétisation de leur recrutement. Il s'agit d'un indicateur de tension pertinent qui, décliné par secteur, aide à identifier les professions où le recrutement représente un enjeu d'intermédiation pour les employeurs. Les difficultés peuvent être de plusieurs natures. Le principal motif est la pénurie de candidat, mais nous pouvons également citer l'inadéquation des profils, l'attractivité du poste ou le caractère urgent du besoin de recrutement.

La pénurie de candidat étant le motif le plus fréquemment évoqué par les employeurs, l'évolution des difficultés de recrutement est souvent corrélée avec l'évolution des besoins des recruteurs. Ainsi, la baisse des intentions d'embauches des employeurs ces trois dernières années contribue à atténuer les tensions sur le marché de l'emploi, entraînant une diminution des difficultés de recrutement.

Alors qu'elles s'élevaient à 32,3 % en 2016, dans un contexte de chômage plus élevé, les difficultés de recrutement atteignaient un niveau record de 68,8 % en 2023 (Graphique 3). En 2025, avec 56,7 % des projets confrontés à des difficultés de recrutement, le taux de tension retrouve un niveau similaire à celui de 2019.

Comme chaque année, le taux global de tension masque de fortes disparités, avec des secteurs particulièrement tendus : commerce et réparation automobile (79 %), santé et action sociale (72 %) ou matériel de transport (69 %).

Certains secteurs connaissent un allègement des tensions, comme l'information et la communication (-28 points) et le transport et entreposage (-21 points). La construction, historiquement le secteur le plus tendu, connaît une détente avec un taux de tension de 65 %.

GRAPHIQUE 2

Évolution de la part des difficultés de recrutement



PLUS D'UN TIERS DES PROJETS SONT SAISONNIERS

De par son tissu économique particulier au sein duquel l'agriculture, le tourisme et l'industrie agro-alimentaire occupent une place prépondérante, la région Pays de la Loire est traditionnellement marquée par l'emploi saisonnier.

Ainsi, 34,7 % des recrutements projetés par les employeurs pour l'année 2025 concernent des activités saisonnières, représentant plus d'un tiers des intentions d'embauche. Bien que le volume global d'intentions d'embauche soit en léger déclin depuis trois ans, le nombre de projets saisonniers reste relativement stable.

En effet, à partir des projections issues de l'étude BMO 2020, qui estimaient à 88 400 le nombre de projets saisonniers (soit 42,0 % de l'ensemble des projets), une divergence s'est amorcée entre l'évolution des projets saisonniers et celle des projets pérennes.

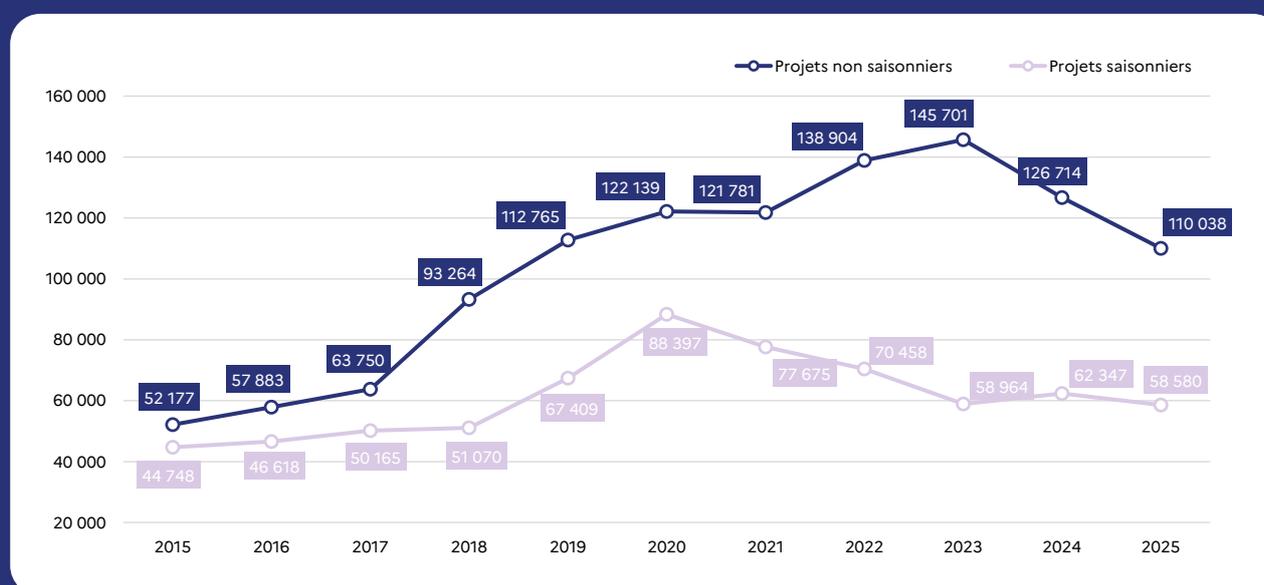
La reprise marquée de l'activité post-crise sanitaire a conduit à des besoins de recrutement importants, accompagnés de difficultés de recrutement croissantes. Afin de sécuriser leur main-d'œuvre, les entreprises ont cherché à pérenniser leurs projets de recrutement. En conséquence, les intentions d'embauche pérenne ont enregistré une hausse de 20 % entre 2021 et 2023. Au cours de cette période, l'écart entre les projets saisonniers et pérennes s'est donc accru sensiblement, avec une forte prédominance des projets pérennes.

Dans le contexte économique de ces trois dernières années, marqué par une moindre dynamique d'activité et des incertitudes exprimées par les entreprises, un léger rééquilibrage entre projets saisonniers et projets permanents se dessine.

Malgré cela, la part des intentions d'embauche permanente demeure prépondérante, atteignant 65 %, en nette hausse par rapport aux 54 % observés il y a dix ans.

GRAPHIQUE 3

Évolution du nombre de projets de recrutement depuis 2015



DES ÉVOLUTIONS EN BAISSÉ DANS LA PLUPART DES SECTEURS D'ACTIVITÉ

La majorité des secteurs enregistre une diminution des intentions d'embauche pour 2025. Les baisses les plus marquées concernent l'industrie du caoutchouc, du plastique et des minéraux non métalliques (-54,3 %), le textile, l'habillement, le cuir et la chaussure (-42,5 %), l'industrie chimique, pharmaceutique et le raffinage (-38,1 %), ainsi que le matériel de transport (-33,9 %).

À l'inverse, seuls trois secteurs affichent une progression des intentions d'embauche : les activités immobilières (+1,8 %), le commerce de gros (+3,5 %) et le secteur de la santé humaine et de l'action sociale (+6,2 %).



LES SECTEURS QUI RECRUTENT

PRÈS DE TROIS ENTREPRISES SUR DIX PRÉVOIT DE RECRUTER EN 2025

En 2025, 28,0 % des établissements ligériens déclarent une intention de recrutement, soit une proportion en baisse par rapport à l'année précédente. Il s'agit du niveau le plus faible enregistré depuis 2017 (-4,7 points).

Cette moyenne masque néanmoins des disparités selon les secteurs d'activité et la taille des établissements.

À l'exception des structures sans salarié et celles de plus de 200 salariés, la propension à recruter augmente avec la taille de l'établissement. Elle s'élève à 18,5 % pour les structures de 1 à 4 salariés et atteint 80,6 % pour celles comptant entre 100 et 199 salariés (Graphique 4).

Si les établissements de 100 à 199 salariés affichent le taux de recrutement le plus élevé, ce sont les structures de 1 à 4 salariés qui concentrent le plus grand volume de projets, avec plus de 32 858 recrutements envisagés. Cela s'explique par le nombre important d'établissements dans cette tranche.

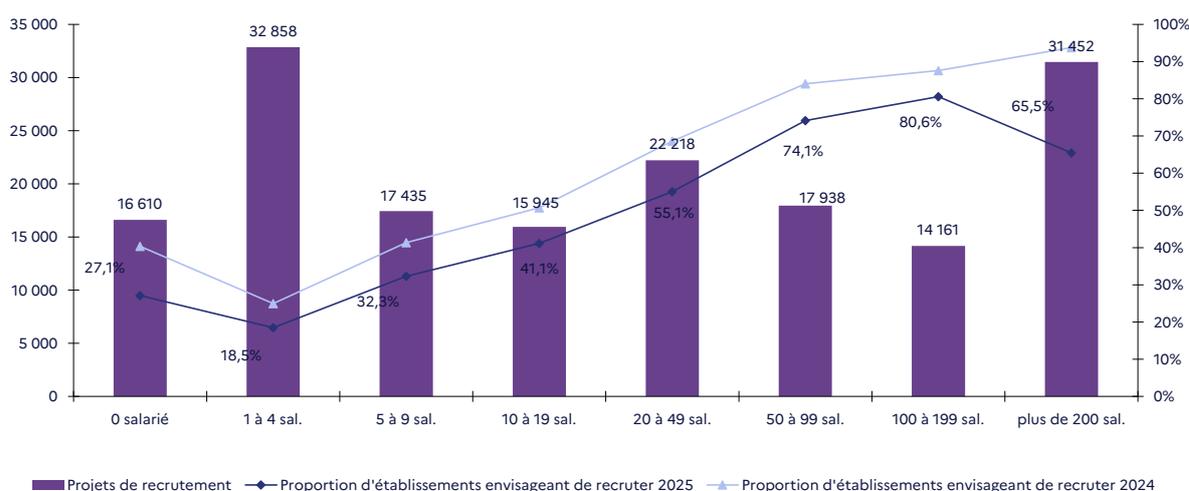
L'analyse du taux d'entreprises recrutant en 2025 par bassin d'emploi révèle aussi des disparités marquées. Cet indicateur apparaît corrélé au poids de l'emploi saisonnier dans le territoire. En effet, les bassins où l'activité saisonnière est particulièrement développée, notamment sur la façade atlantique et dans les zones touristiques, enregistrent des taux de recrutement plus élevés.

Ainsi, les cinq bassins affichant les proportions les plus importantes sont La Baule (34,9 %), Challans (33,5 %), Les Sables-d'Olonne (32,8 %) et Pornic (31,7 %).

À l'inverse, les territoires à dominante industrielle présentent des taux plus faibles, à l'image de Mamers (16,3 %), Sablé-sur-Sarthe (19,8 %) et La Ferté-Bernard (20,4 %).

GRAPHIQUE 4

Projets de recrutement et proportion d'établissements recruteurs par taille d'établissements



LA BAISSÉ DU NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTÉMENT AFFECTÉ EN PREMIER LIEU L'INDUSTRIE

La baisse de -10,8% du nombre de projets de recrutement pour 2025 masque des disparités selon les secteurs d'activité.

Le secteur des services, qui concentre à lui seul plus de la moitié des intentions d'embauche, affiche une baisse de ses projets de recrutement, semblable à la moyenne régionale. La diminution la plus marquée concerne les activités financières et d'assurance, dont les intentions d'embauche reculent de -33,1 % par rapport à 2024. L'hébergement-restauration, dans une moindre mesure, affiche aussi une baisse importante (-14,2%). En matière de tensions sur le marché du travail, les secteurs de l'information et de la communication ainsi que du transport et de l'entreposage enregistrent des baisses significatives, avec des reculs respectifs de -27,9 et -20,9 points. À l'inverse, le secteur de la santé humaine et de l'action sociale, historiquement caractérisé par une forte tension, figure parmi les rares à voir ses projets de recrutement progresser en 2025 (+6,2 %). Le taux de tension du secteur reste l'un des plus élevés de la région, atteignant 72,3 %. Les activités immobilières comptent également parmi les seuls secteurs en croissance, avec une hausse des intentions d'embauche de +1,8 %.

Le secteur agricole connaît une diminution modérée de ses intentions d'embauche en 2025. Cependant les tensions sur le recrutement s'intensifient avec une hausse de 7,2 points. L'industrie agroalimentaire enregistre une baisse de -11,1 % de ses projets, une tendance similaire au repli observée dans l'ensemble des secteurs.

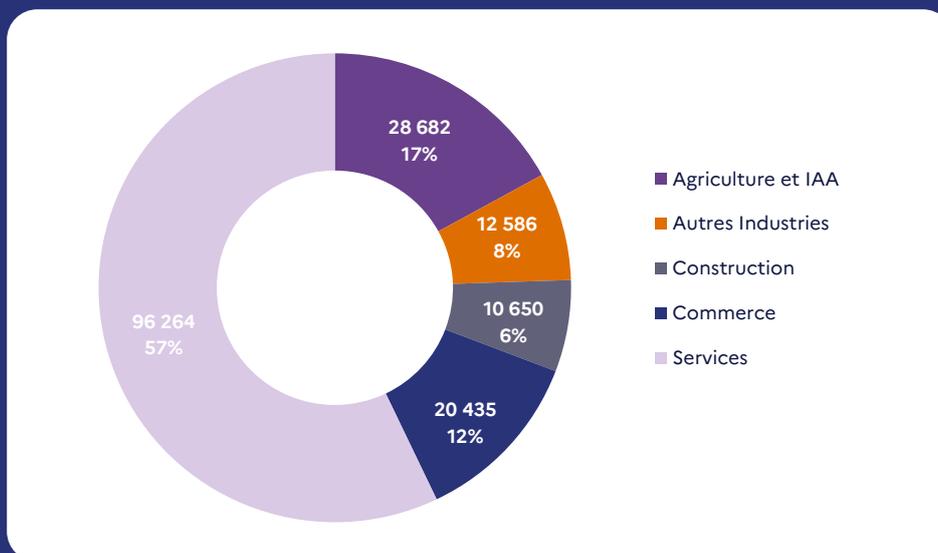
L'industrie manufacturière est le secteur le plus fortement impacté par la baisse des intentions d'embauche cette année, avec un repli de -25,6%. Plusieurs branches enregistrent des diminutions particulièrement marquées, illustrant des difficultés rencontrées par le secteur : le caoutchouc, plastique et minéraux non métalliques affiche une contraction de -54,3 %, suivi du textile (-42,5 %) et de l'industrie chimique (-38,1 %). Parallèlement à cette baisse des projets de recrutement, le secteur fait face à des tensions de recrutement persistantes. Le taux de tension atteint ainsi 69 % dans le matériel de transport et 67 % dans la métallurgie ainsi que dans le textile.

Le commerce est le grand secteur affichant le repli le plus modéré en 2025, avec une diminution de -5,2 % des intentions d'embauche. Toutefois, la branche du commerce automobile enregistre un recul très marqué (-18,9 %), en conséquence des difficultés récentes dans le secteur de l'industrie automobile. Parallèlement, les tensions sur le recrutement y demeurent élevées, atteignant 79,5 %.

Seul grand secteur à avoir connu une progression continue de ses projets de recrutement depuis 2016, la construction enregistre une baisse pour la troisième année consécutive. Le repli s'établit à -10,9 %, un niveau aligné sur la moyenne régionale. Malgré une diminution de -12,1 points cette année, les tensions de recrutement restent élevées dans le secteur (64,5%).

GRAPHIQUE 5

Répartition des projets de recrutement par secteur d'activité



TROIS QUARTS DES PROJETS ÉMANENT DES ÉTABLISSEMENTS DE DROIT PRIVÉ

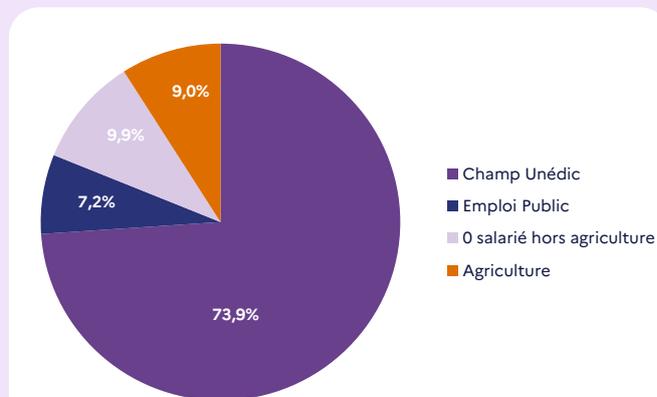
La grande majorité des projets de recrutement émane des établissements identifiés dans le champ Unedic, à savoir des établissements de droit privé qui cotisent à l'assurance chômage. 73,9% des projets d'embauche proviennent de cette typologie d'entreprise.

Les établissements sans salarié, mais ayant émis au moins une déclaration d'embauche sur l'année passée, représentent 9,9% des projets. Les difficultés à recruter sont moins marquées pour ces établissements : 43,2% des projets sont jugés difficiles.

Enfin 7,2% des projets d'embauche proviennent d'un établissement du secteur public. Il s'agit d'une typologie d'établissement où les difficultés à recruter (59,5%) sont similaires à celles de l'ensemble des entreprises.

GRAPHIQUE 6

Répartition des projets par typologie d'employeur



LES PROJETS SAISONNIERS EN STAGNATION DEPUIS TROIS ANS

La part des emplois saisonniers est traditionnellement marquée en Pays de la Loire. Cela s'explique par un tissu économique au sein duquel l'agriculture et le tourisme occupent une place importante.

Ainsi, en 2025, près de 58 600 intentions d'embauche saisonnières sont déclarées par les employeurs de la région.

Les secteurs d'activité sont impactés par la saisonnalité à des degrés très variés. Les besoins saisonniers sont modérés dans les services (32,1%), le commerce (34,9%) et l'industrie agroalimentaire (29,8%), et sont nettement prédominants dans l'agriculture avec 82,3% du total des projets. A contrario, ils sont faibles dans l'industrie manufacturière (13,9%) et dans la construction (4,1%) qui privilégient le recours au travail intérimaire, hors du champ d'étude de cette enquête.

Depuis l'étude BMO 2021, les projets d'embauche saisonniers étaient en tendance baissière, mais les trois dernières années ont montré une relative stagnation. En 2025, les intentions saisonnières sont pratiquement identiques à celles de 2023.

En lien avec le pessimisme des employeurs du secteur, l'industrie manufacturière enregistre une baisse significative des projets saisonniers. Le volume de ces projets passe de 16 000 en 2024 à 12 586 en 2025, soit une diminution de -25,6 %. Comme pour l'ensemble des projets de recrutement du secteur, les branches du textile (-42,5 %), de l'industrie chimique (-38,1 %), du caoutchouc (-54,3 %) et du matériel de transport (-33,9 %) sont particulièrement affectés par cette tendance.

Les métiers les plus fortement marqués par la saisonnalité concernent, sans surprise, l'agriculture, avec des taux de recrutement saisonnier élevés : viticulteurs et arboriculteurs (94,0 %), maraîchers et horticulteurs (88,8 %), ainsi que les agriculteurs (82,4 %). D'autres secteurs, tels que le domaine artistique (particulièrement influencé par l'activité du Puy du Fou en Pays de la Loire), ainsi que le tourisme, les loisirs et l'hôtellerie-restauration, sont également fortement concernés par la saisonnalité, en particulier sur le littoral.

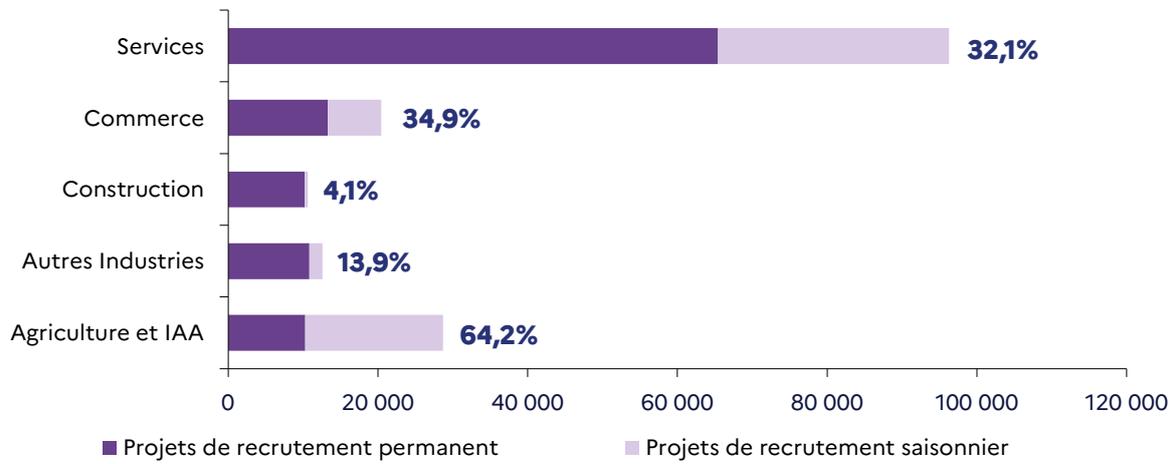
Le caractère saisonnier des projets est une particularité concentrée sur certains bassins d'emploi de la région. On peut les regrouper en deux catégories :

- ➔ les bassins d'emploi à forte activité saisonnière, en lien avec le tourisme estival : La Baule (67,4%), Les Sables d'Olonne (67,3%), Challans (64,0%) ou Pornic (43,3% de projets saisonniers),
- ➔ les bassins d'emploi à forte activité saisonnière en lien avec une activité agricole dont Saumur (58,6%), Clisson (48,6%) ou Segré (46,6%).

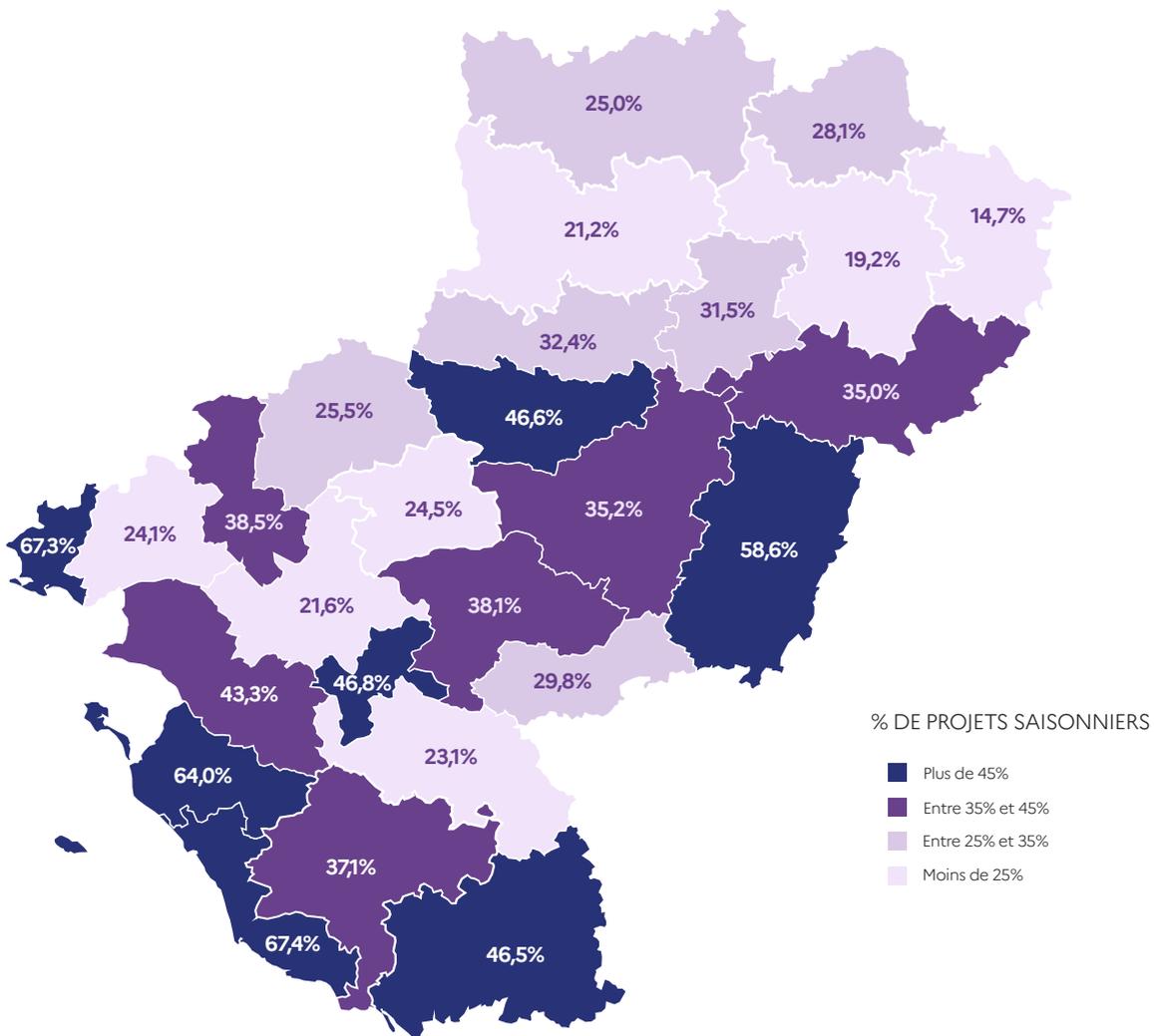
Les départements de la Sarthe et de la Mayenne sont moins marqués par la saisonnalité que les autres départements.

GRAPHIQUE 7

Part des projets saisonniers



PROPORTION DE RECRUTEMENTS SAISONNIERS SELON LE BASSIN D'EMPLOI



LES MÉTIERS RECHERCHÉS

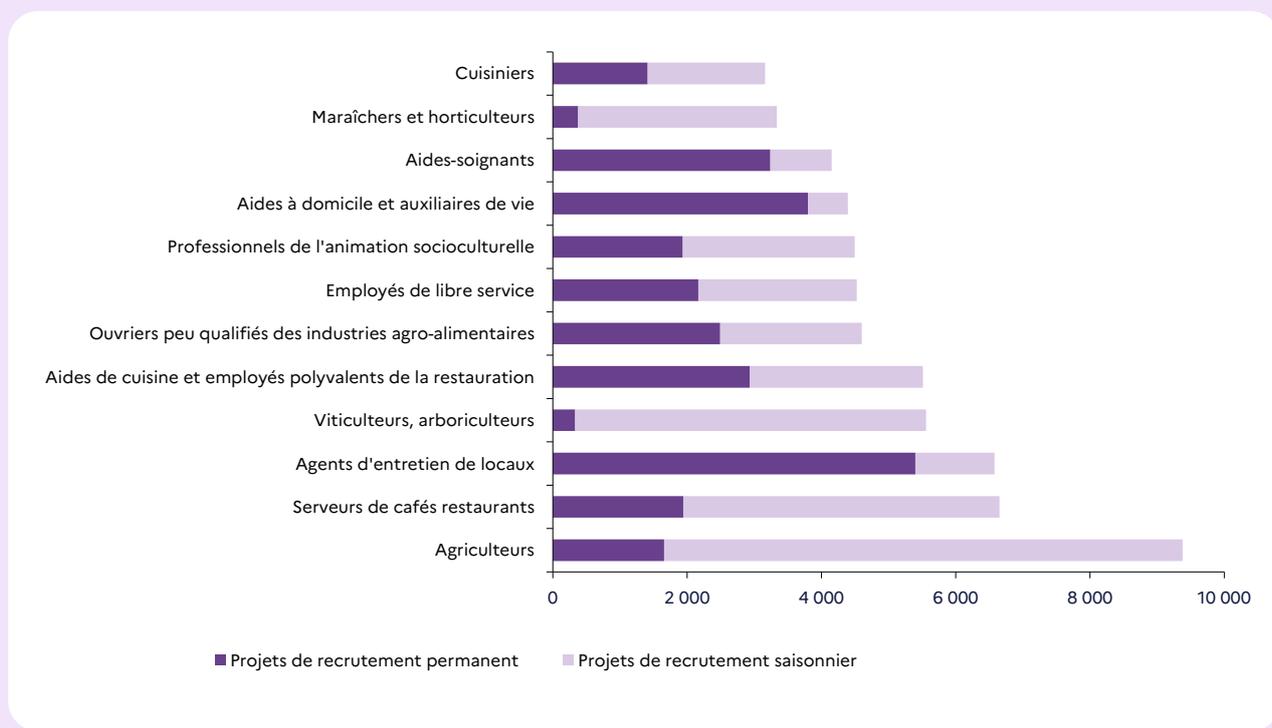
LA RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT EST FORTEMENT INFLUENCÉE PAR LA SAISONNALITÉ

Les professions les plus recherchées sont, pour beaucoup, influencées par la saisonnalité. Cette tendance est particulièrement marquée dans le secteur agricole, où les besoins en recrutement sont élevés pour les agriculteurs, viticulteurs, arboriculteurs, maraîchers et horticulteurs. L'hôtellerie-restauration est également fortement concernée, avec une demande importante pour les serveurs, aides de cuisine et cuisiniers. Par ailleurs, les métiers de l'animation, notamment les professionnels de l'animation socioculturelle, figurent également parmi les plus recherchés.

Cette liste comprend toutefois également des professions moins soumises à la saisonnalité, comme les agents d'entretien de locaux ainsi que certains métiers du secteur de la santé et de l'accompagnement, à l'image des aides-soignants, des aides à domicile et des auxiliaires de vie.

GRAPHIQUE 8

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



En s'affranchissant de la problématique des emplois saisonniers, la liste des métiers les plus recherchés au regard des emplois permanents présente une autre configuration.

Les agents d'entretien de locaux constituent la profession la plus recherchée avec 5 399 projets de recrutement en emploi permanent. Le secteur de la santé et de l'accompagnement est également bien représenté, notamment avec les aides à domicile et auxiliaires de vie (3 797 projets) ainsi que les aides-soignants (3 237 projets) ou les infirmiers et sages-femmes (2 031 projets).

Les métiers de la restauration occupent également une place significative, en particulier les aides de cuisine et employés polyvalents (2 931 projets) et les serveurs de cafés-restaurants (1 942 projets). Les métiers de l'industrie

agroalimentaire figurent aussi parmi les plus recherchés, avec 2 491 recrutements prévus pour les ouvriers peu qualifiés et 1 833 pour les ouvriers qualifiés.

D'autres professions marquent leur présence dans cette liste, notamment les personnels de ménage chez les particuliers (2 456 projets), les magasiniers et préparateurs de commandes peu qualifiés (2 242 projets) ainsi que les employés de libre-service (2 165 projets).

TABLEAU 1
LISTE DES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN POSTES PERMANENTS

	EFFECTIFS PERMANENTS	EFFECTIFS SAISONNIERS	EFFECTIFS À RECRUTER
Agents d'entretien de locaux	5 399	1 178	6 577
Aides à domicile et auxiliaires de vie	3 797	594	4 392
Aides-soignants	3 237	915	4 152
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	2 931	2 580	5 510
Ouvriers peu qualifiés des industries agro-alimentaires	2 491	2 108	4 599
Personnels de ménage chez des particuliers	2 456	442	2 898
Magasiniers et préparateurs de commandes peu qualifiés	2 242	845	3 087
Employés de libre service	2 165	2 362	4 527
Infirmiers et sages-femmes	2 031	281	2 312
Serveurs de cafés restaurants	1 942	4 708	6 650
Professionnels de l'animation socioculturelle	1 935	2 559	4 494
Ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires	1 833	388	2 221



LES MÉTIERS EN TENSION

LES TENSIONS DE RECRUTEMENT CONTINUENT DE S'ATTÉNUER

En 2025, près de 95 600 projets recensés par les entreprises ligérien-nes sont jugés difficiles à satisfaire par les employeurs. Cela représente un peu plus de la moitié des intentions d'embauche : 56,7 %.

Cette proportion, assimilable à un taux de tension de recrutement, était en augmentation quasi-constante depuis l'étude 2016 mais elle marque le pas pour la deuxième année consécutive : -3,1 points par rapport à l'étude BMO 2024 et -12,1 points par rapport à 2023.

Structurellement, la part des recrutements jugés complexes évolue généralement en corrélation avec les intentions d'embauche. Depuis 2024, dans un contexte de ralentissement économique, la contraction des besoins en main-d'œuvre s'accompagne d'une atténuation des tensions sur le marché du travail.

Cette diminution des tensions de recrutement n'impacte pas uniformément l'ensemble des secteurs d'activité.

Comme les années précédentes, la construction reste le grand secteur où les tensions de recrutement sont les plus fortes, atteignant 64,5 %. Le secteur enregistre néanmoins la plus forte amélioration sur un an : -12,1 points. Malgré ce recul, les difficultés de recrutement demeurent à un niveau élevé.

Le secteur de l'IAA et de l'agriculture, avec un taux de tension de 58,5 %, est le seul grand secteur à constater une augmentation de ses difficultés de recrutement cette année. Cette hausse est intégralement imputable à l'agriculture, avec une progression de +7,2 points.

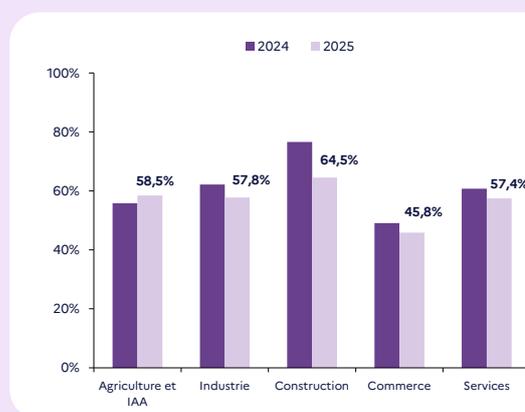
Le secteur de l'industrie manufacturière fait lui aussi face à des tensions importantes : 57,8 % des projets de recrutement rencontrent des obstacles cette année. Les tensions concernent principalement le textile (67,5 %), le matériel de transport (69,0 %) et la métallurgie (67,6 %). Parmi ces sous-secteurs, le textile se distingue par une hausse significative : +23,5 points par rapport à l'année précédente, ce qui en fait l'un des seuls sous-secteurs ligériens à voir ses tensions augmenter.

Le secteur des services, avec un taux de tension de 57,4 %, présente quelques disparités. Les difficultés de recrutement sont particulièrement marquées dans les secteurs de la santé et de l'action sociale, où le taux de tension s'élève à 72,3 %, stable par rapport à l'année précédente. En revanche, les tensions sont moins prononcées dans les secteurs de l'information et de la communication (37,3 %) ainsi que dans l'immobilier (46,2 %). Le secteur de l'hébergement-restauration affiche un taux de tension moyen de 52,7 %.

Bien que le secteur du commerce soit celui où les recrutements sont les plus fluides, notamment grâce au commerce de détail, le secteur du commerce automobile se distingue par des difficultés importantes cette année. Il présente un taux de tension de 79,5 %, en hausse de 5 points.

GRAPHIQUE 9

Proportion de recrutements jugés difficiles par secteur d'activité



Parmi la liste des métiers en tension, on retrouve :

- En premier lieu les métiers de la santé et de l'action sociale : Infirmiers et sage-femmes (87,4 %), aides à domicile et auxiliaires de vie (83,2 %), aides-soignants (78,0 %) ;
- Les métiers de l'hôtellerie-restauration : Cuisiniers (71,5 %), aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration (54,0 %), employés de l'hôtellerie (61,9 %) ;
- Les métiers de l'agriculture : Maraîchers et horticulteurs (65,3 %), jardiniers des espaces verts et naturels (63,8 %), agriculteurs (61,9 %) ;
- L'industrie agroalimentaire est aussi représentée par le métier d'ouvriers qualifiés des industries agroalimentaires (75,0 %).

TABLEAU 2
LISTE DES MÉTIERS LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À
DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	PART DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS
Infirmiers et sages-femmes	2 312	87,4%	12,1%
Aides à domicile et auxiliaires de vie	4 392	83,2%	13,5%
Aides-soignants	4 152	78,0%	22,0%
Ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires	2 221	75,0%	17,5%
Formateurs	1 817	72,4%	8,2%
Cuisiniers	3 159	71,5%	55,3%
Personnels de ménage chez des particuliers	2 898	68,8%	15,3%
Maraîchers et horticulteurs	3 333	65,3%	88,8%
Jardiniers des espaces verts et naturels	2 169	63,8%	26,2%
Agriculteurs	9 377	61,9%	82,4%
Employés de l'hôtellerie	3 012	56,4%	83,7%
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	5 510	54,0%	46,8%

DE FORTES DISPARITÉS TERRITORIALES FACE AUX TENSIONS DE RECRUTEMENT

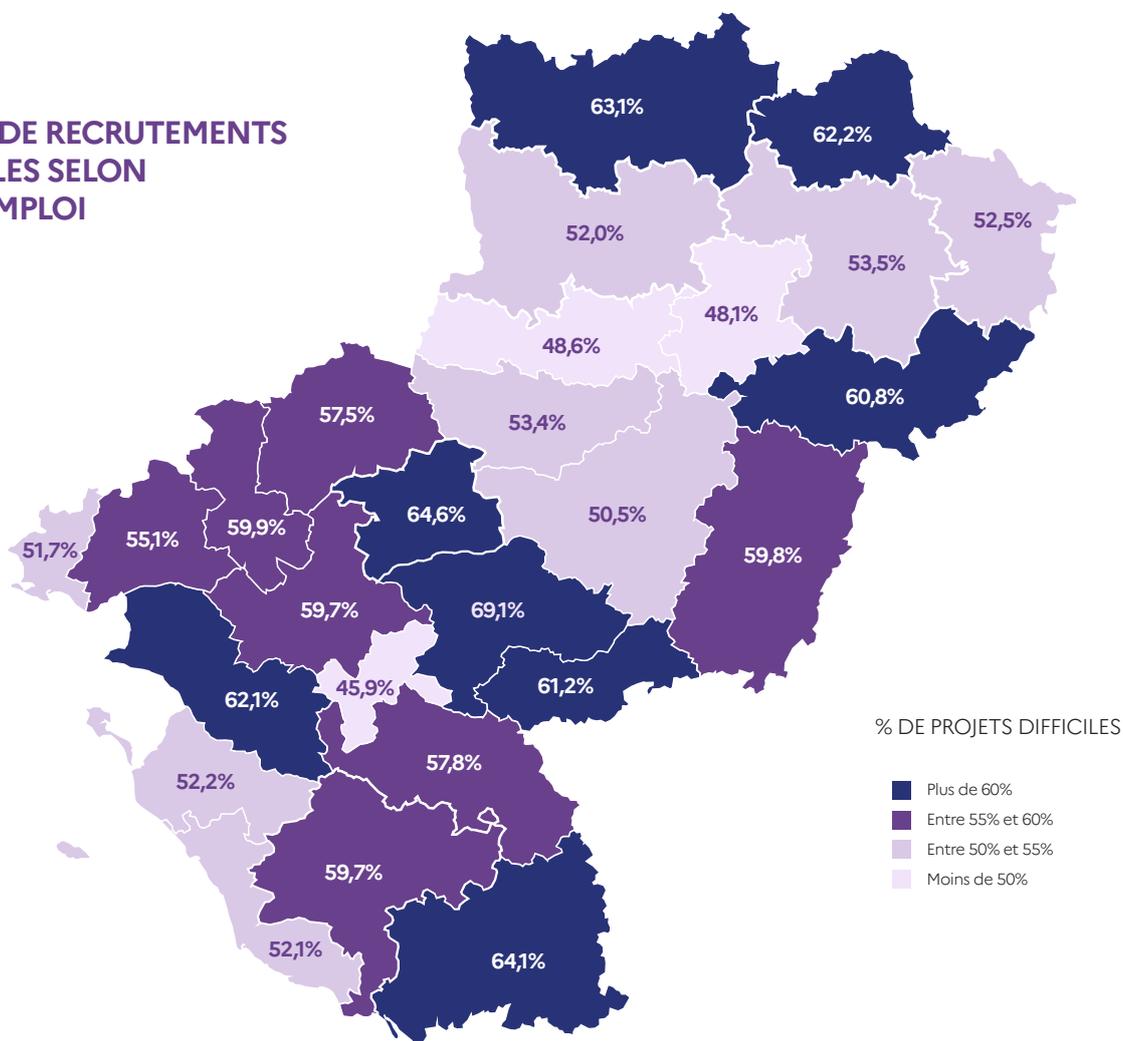
Les tensions de recrutement sont présentes sur l'ensemble du territoire ligérien, avec de fortes disparités.

Elles sont moins marquées sur les bassins de Clisson (45,9%), Sablé sur Sarthe (48,1%) ou Château Gontier (48,6%).

Parmi les bassins en forte tension on retrouve Fontenay le Comte (64,1%), Ancenis (64,6%) ou Beaupreau (69,1%).

Seuls les bassins de Châteaubriant et de la Flèche enregistrent une légère progression de leurs difficultés de recrutement (respectivement +1 point et +2 points). Les employeurs de tous les autres bassins prévoient une baisse de leurs difficultés de recrutement.

PROPORTION DE RECRUTEMENTS JUGÉS DIFFICILES SELON LE BASSIN D'EMPLOI



LOIRE-ATLANTIQUE

DES INTENTIONS D'EMBAUCHE ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT EN NET REPLI EN 2025 ; LES PROJETS SAISONNIERS EN HAUSSE

Près de 63 000 projets de recrutement ont été recensés en Loire-Atlantique pour 2025. Cela représente 37,3 % des intentions d'embauche régionales. Par rapport à 2024, la Loire-Atlantique enregistre une baisse de -11,2 % de ses intentions d'embauche. De même, la part des établissements recruteurs régresse de -5,8 points sur un an, avec un taux de 28,6 %, supérieur à celui de la région. Dans le même temps, le pourcentage de difficultés de recrutement diminue également avec un taux de 58,3 %, soit une diminution de -2,6 points par rapport à 2024. Quant à la part des projets saisonniers, elle augmente de +3,0 points pour l'année 2025, avec 29,7 % des intentions d'embauche.

58,3% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs de Loire-Atlantique, soit plus de 36 665 intentions d'embauche. Ce taux diminue en un an, sachant que ce taux avait atteint en 2023 un pic historique depuis la création des enquêtes BMO en 2013. La Loire-Atlantique possède le taux de tension le plus élevé de la région Pays de la Loire et concentre à elle seule 38,4% du total régional des intentions d'embauche jugées difficiles.

Les bassins d'Ancenis (64,6 %) et de Pornic (62,1 %) se distinguent avec des taux de tension plus élevés que les autres bassins de Loire-Atlantique. Les bassins de

Blain (59,9 %) et de Nantes (59,7 %) présentent des taux proches de 60 %, supérieurs à la moyenne départementale.

Les bassins de Châteaubriant (57,5 %) et de Saint-Nazaire (55,1 %) restent en deçà du taux de tension de Loire-Atlantique. Les deux autres bassins de La Baule et de Clisson semblent moins concernés, avec des taux de tension respectifs de 51,7 % et 45,9 %.

La Loire-Atlantique, tout comme la Mayenne et la Sarthe, est moins concernée par l'emploi saisonnier. Ses recrutements saisonniers représentent près de trois projets sur dix (29,7 %), en deçà de 5 points de la moyenne régionale (34,7 %).

Toutefois, sur le département, le bassin de la Baule (67,3 %) et, dans une moindre mesure, celui de Pornic (43,3 %) sont les plus concernés en raison de l'effet littoral. De même, les bassins de Clisson (46,8 %) et de Blain (38,5 %) affichent des taux élevés d'emplois saisonniers, notamment liés à l'activité agricole. À l'inverse, tous les autres bassins enregistrent une part de recrutements saisonniers inférieure à la moyenne départementale de Loire-Atlantique (29,7 %).

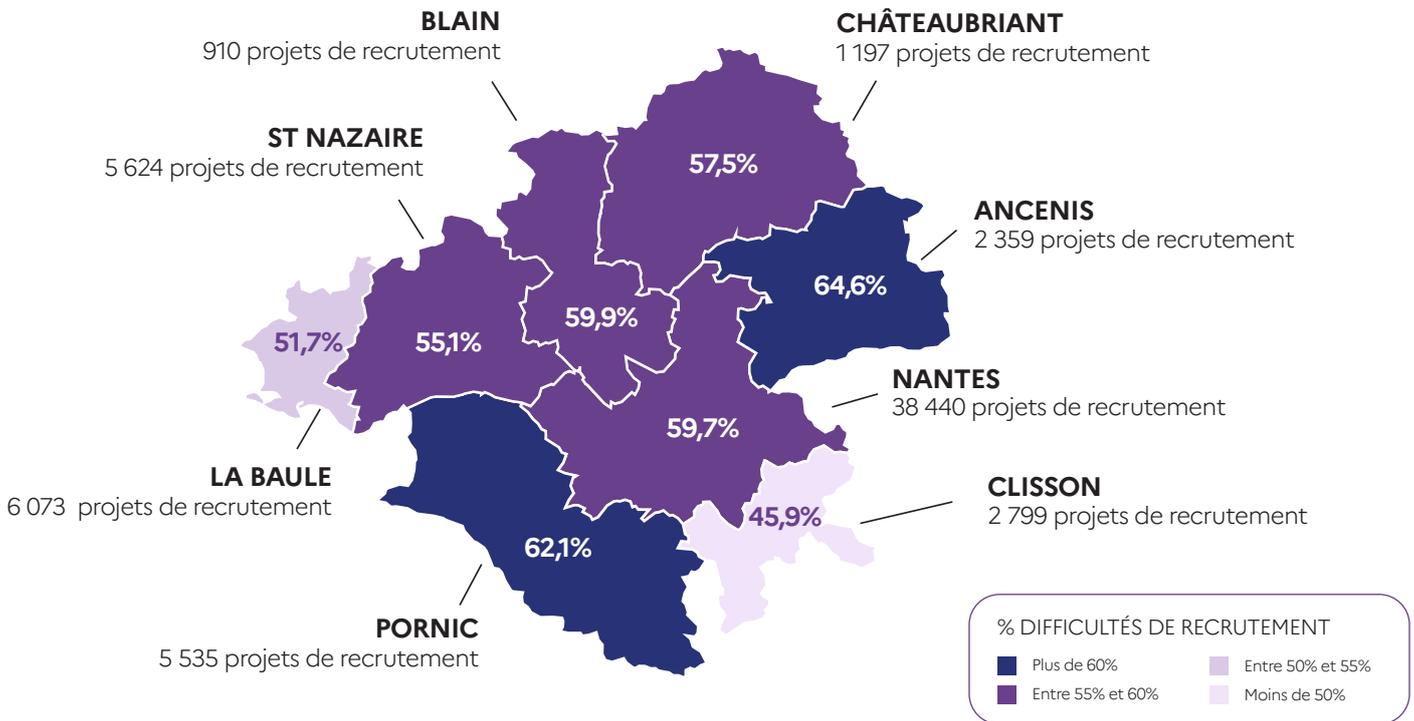


CHIFFRES CLÉS

	LOIRE-ATLANTIQUE	ÉVOLUTION / 2024	RÉGION
% d'établissements recruteurs	28,6%	↘	28,0%
Projets de recrutement enregistrés	62 935	↘	168 618
% difficultés de recrutement	58,3%	↘	56,7%
Part des projets saisonniers	29,7%	↗	34,7%

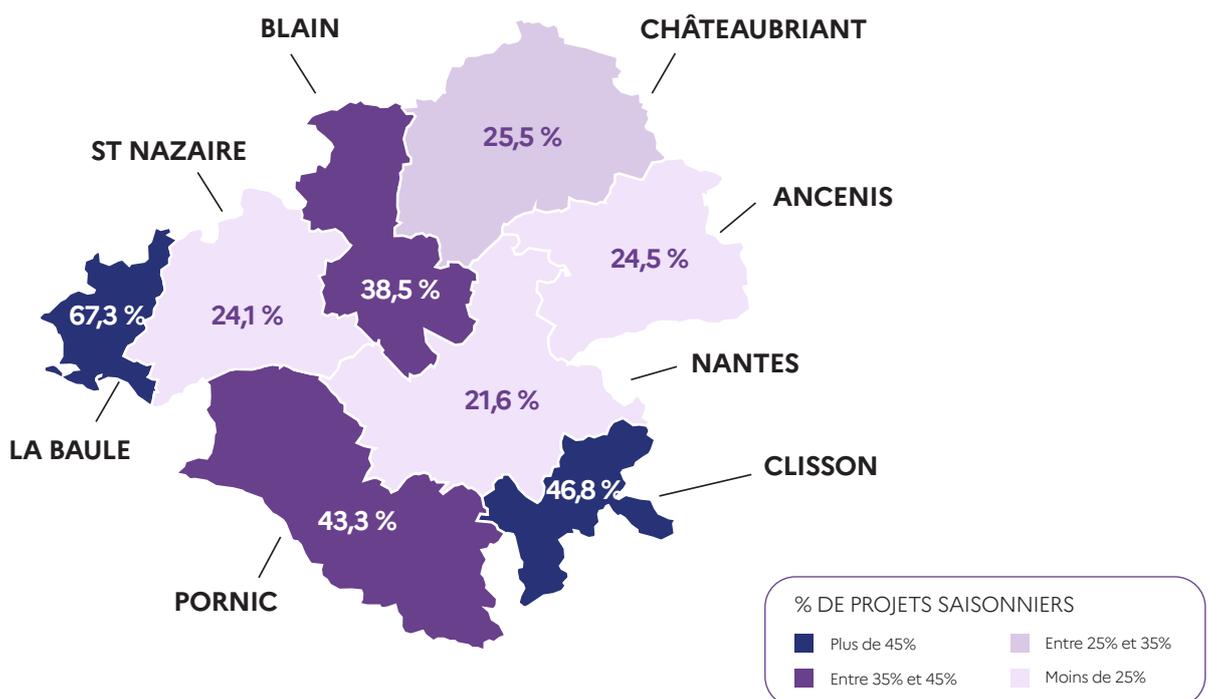
CARTE 1

PROJETS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



CARTE 2

PART DES PROJETS SAISONNIERS



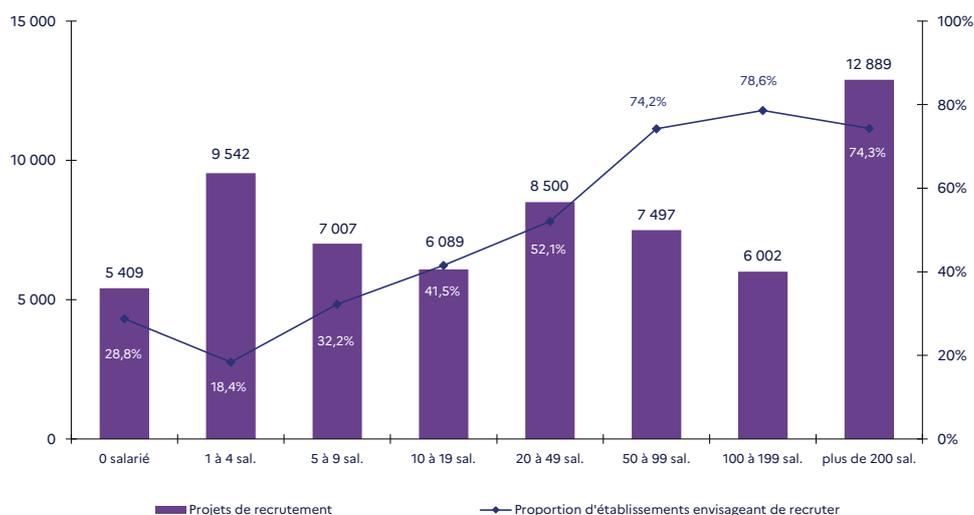
LES SECTEURS QUI RECRUTENT

PRÈS D'UNE ENTREPRISE SUR TROIS PRÉVOIT AU MOINS UN RECRUTEMENT EN 2025

La part d'établissements recruteurs en Loire-Atlantique (28,6%) est légèrement supérieure à la part régionale (28,0%) pour 2025. Cependant, cet indicateur diminue de -5,8 points par rapport au pourcentage d'établissements potentiellement recruteurs en 2024 (34,4%).

GRAPHIQUE 10

Projets de recrutement et proportion d'établissements recruteurs par taille d'établissements

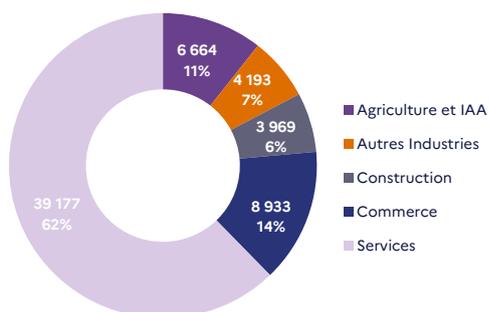


PLUS DE SIX PROJETS DE RECRUTEMENT SUR DIX CONCERNENT LES SERVICES

Les recrutements du département sont davantage tournés vers les services. Avec près de 39 200 besoins annoncés, le secteur représente 62,2% des projets de recrutement en Loire-Atlantique, soit 5,1 points de plus qu'en Pays de la Loire.

GRAPHIQUE 11

Répartition des projets par secteur d'activité

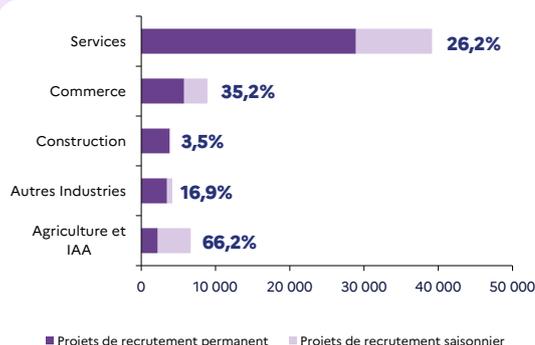


PRÈS DE TROIS PROJETS DE RECRUTEMENT SUR DIX SONT LIÉS À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Parmi les 62 935 intentions d'embauche prévues en 2025, près de 18 700 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. C'est 3 points de plus que l'année précédente.

GRAPHIQUE 12

Part des projets saisonniers



LES MÉTIERS RECHERCHÉS

LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS SE CONCENTRENT SUR 7 SECTEURS D'ACTIVITÉ :

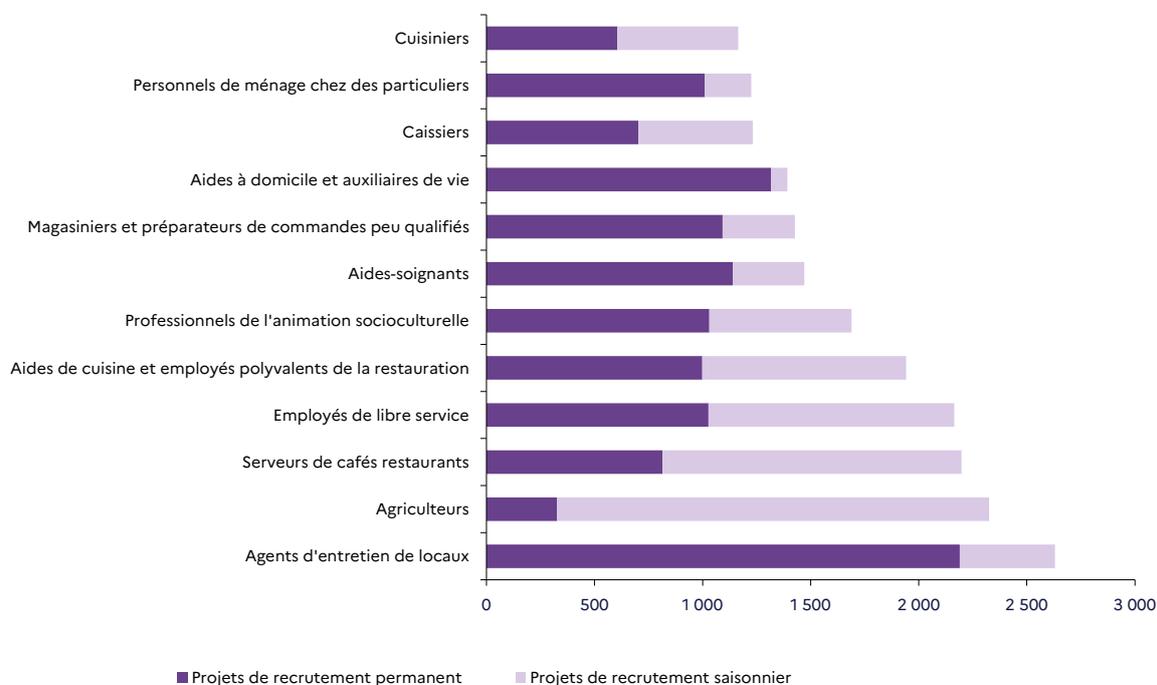
- La restauration avec *les serveurs de cafés restaurants, les aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration et les cuisiniers* ;
- Le secteur de l'animation avec *les professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)* ;
- La santé avec *les aides-soignants* ;
- Le commerce avec *les employés de libre-service et les caissiers* ;
- Le secteur des services, dont le nettoyage avec *les agents d'entretien de locaux et les personnels de ménage chez les particuliers*, ainsi que celui de l'aide aux personnes, avec *les aides à domicile et auxiliaires de vie* ;
- L'agriculture avec *les agriculteurs salariés* ;
- La logistique, avec *les magasiniers et préparateurs de commandes peu qualifiés*.

Huit métiers sur les douze comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement sur la Loire-Atlantique sont également présents dans la liste régionale.

Sur le département, près de la moitié de ces 12 métiers les plus recherchés est marquée par la saisonnalité, principalement ceux du secteur agricole (*les agriculteurs salariés*), de la restauration (*serveurs de cafés restaurants, aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration et les cuisiniers*) et du commerce (*employés de libre-service*).

GRAPHIQUE 13

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



LES MÉTIERS EN TENSION

UN TAUX DE TENSION EN REPLI EN LOIRE-ATLANTIQUE, QUI RESTE SUPÉRIEUR À CELUI RÉGIONAL

Près de 36 700 projets de recrutement sont associés à des tensions parmi les 62 935 intentions recensées en Loire-Atlantique pour 2025.

Près de 6 projets de recrutement sur 10 sont concernés, soit -2,6 points de moins qu'en 2024. La Loire-Atlantique affiche le taux de tension le plus élevé de la région Pays de la Loire et concentre à elle seule 38,4% du total régional des intentions d'embauche jugées difficiles.

Comme à l'échelle régionale, c'est le secteur de la construction qui est le plus tendu. En effet, 69,5% des projets du secteur sont considérés difficiles par les employeurs, malgré une diminution de -3,9 points par rapport à 2024.

À l'exception du secteur Agriculture et IAA, qui progresse de +5,2 points, tous les autres secteurs d'activité du département voient leurs taux de tension chuter en 2025.

La Loire-Atlantique se distingue aussi par des taux de tension légèrement supérieurs au niveau régional dans tous les secteurs d'activité, notamment celui de la construction (+5,0 points), l'Agriculture et l'Industrie Agro-Alimentaire (IAA) (+4,3 points) et le secteur de l'industrie (+3,6 points).

Cinq métiers répartis dans quatre secteurs d'activité : la santé, la formation, les services à la personne et l'agriculture apparaissent comme les métiers les plus tendus avec plus de 80% de recrutements jugés difficiles. Ainsi, *les infirmiers et sage-femmes* arrivent en tête avec 87,1% de taux de tension,

ainsi que *les aides-soignants* (81,1%). Les métiers de *formateurs et d'aides à domicile et auxiliaires de vie* sont également très tendus avec respectivement 82,6% et 82,5%. Le secteur de l'agriculture enregistre aussi une forte tension pour les métiers *d'agriculteurs* (81,3%) et de *maraîchers et horticulteurs* (79,3%).

Pour chacun des métiers les plus souvent associés à des difficultés de recrutement figurant dans la liste ci-dessous, la Loire-Atlantique se distingue par un taux de tension supérieur à celui enregistré au niveau régional.

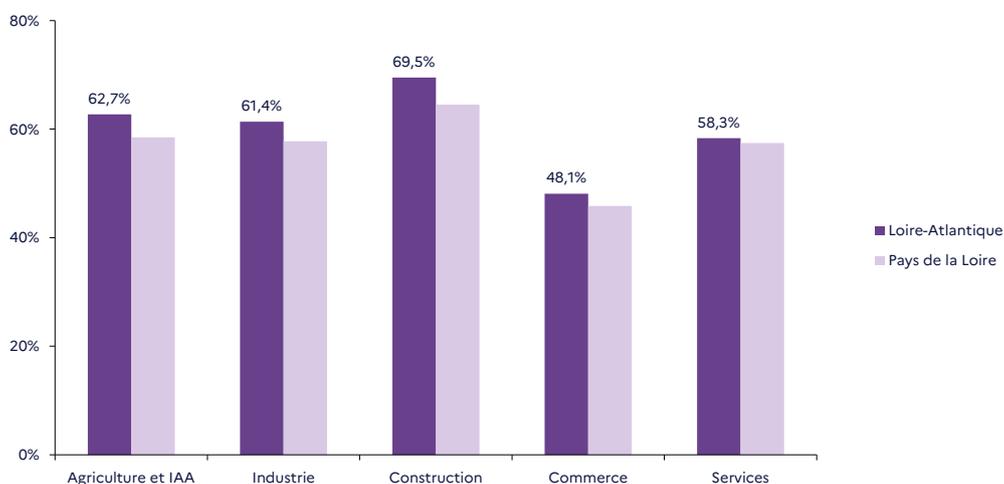
Dans cette liste, 6 métiers les plus en tension présentent un caractère saisonnier supérieur au taux départemental (29,7%) et régional (34,7%).

Ils se retrouvent dans les secteurs suivants :

- ➔ Agriculture : *les agriculteurs* (86,0%) et *les maraîchers et horticulteurs* (81,3%)
- ➔ Hôtellerie – Restauration : *les employés de l'hôtellerie* (74,6%) et *les cuisiniers* (48,0%)
- ➔ Logistique : *les manutentionnaires et déménageurs peu qualifiés* (66,2%)
- ➔ Animation : *les professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)* (38,9%)

GRAPHIQUE 14

PROPORTION DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



TABEAU 3
LISTE DES MÉTIERS LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À
DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	PART DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS
Infirmiers et sages-femmes	749	87,1%	18,2%
Formateurs	841	82,6%	11,5%
Aides à domicile et auxiliaires de vie	1 392	82,5%	5,4%
Agriculteurs	2 325	81,3%	86,0%
Aides-soignants	1 470	81,1%	22,5%
Maraîchers et horticulteurs	911	79,3%	81,3%
Manutentionnaires et déménageurs peu qualifiés	833	75,1%	66,2%
Agents d'entretien de locaux	2 630	72,0%	16,7%
Cuisiniers	1 164	63,1%	48,0%
Employés de l'hôtellerie	716	61,1%	74,6%
Personnels de ménage chez des particuliers	1 224	60,6%	17,5%
Professionnels de l'animation socioculturelle	1 689	60,2%	38,9%



MAINE-ET-LOIRE

PLUS DE 39 100 INTENTIONS D'EMBAUCHE EN 2025, AVEC UNE DIMINUTION DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ET UNE HAUSSE DES PROJETS SAISONNIERS

Plus de 39 100 projets de recrutement ont été recensés en Maine-et-Loire pour 2025. Cela représente 23,2 % des intentions d'embauche de la région. Le nombre d'intentions d'embauche diminue de -10,5 % par rapport à l'année passée. Cette baisse est légèrement moins importante que celle de la région (-10,8 %).

De même, la proportion d'établissements recruteurs régresse passant de 32,4 % à 28,6 %, soit -3,8 points.

Quant à la part des difficultés de recrutement, elle diminue de -3,4 points par rapport à 2024, pour atteindre un taux de 55,8 %.

D'autre part, le Maine-et-Loire enregistre pour 2025 un gain important de +2,8 points par rapport à l'année précédente, des projets saisonniers, qui représentent 40,6 % des intentions d'embauche.

Plus de la moitié des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit plus de 21 800 intentions d'embauche. Ce taux de tension (55,8 %) est inférieur au taux régional et enregistre une baisse sensible de -3,4 points en une année.

Les bassins d'emploi de Beaupréau (69,1%), Cholet (61,2 %) et Saumur (59,8 %) affichent des taux de tension supérieurs à la moyenne départementale. Le bassin d'Angers, qui concentre à lui seul la moitié des projets

de recrutement du Maine-et-Loire présente le taux de tension le plus faible du département, avec 50,5 %. Le bassin de Segré (53,4 %) affiche une part de difficultés de recrutement inférieure au taux départemental.

De par sa dominante agricole, le Maine-et-Loire est l'un des départements les plus impactés par l'emploi saisonnier. Il enregistre une augmentation en 2025 dans les intentions d'embauche, avec une part de 40,6 %, soit une évolution annuelle de +2,8 points.

Le bassin de Saumur (58,6 %) est le plus fortement touché par la saisonnalité, suivi par celui de Segré (46,6 %). A l'inverse, le bassin de Cholet est le moins impacté avec 29,8 % de projets saisonniers. Les deux autres bassins du département dépassent la part d'un tiers des intentions d'embauches comme projets saisonniers, avec respectivement 38,1 % pour le bassin de Beaupréau et 35,2 % pour celui d'Angers.

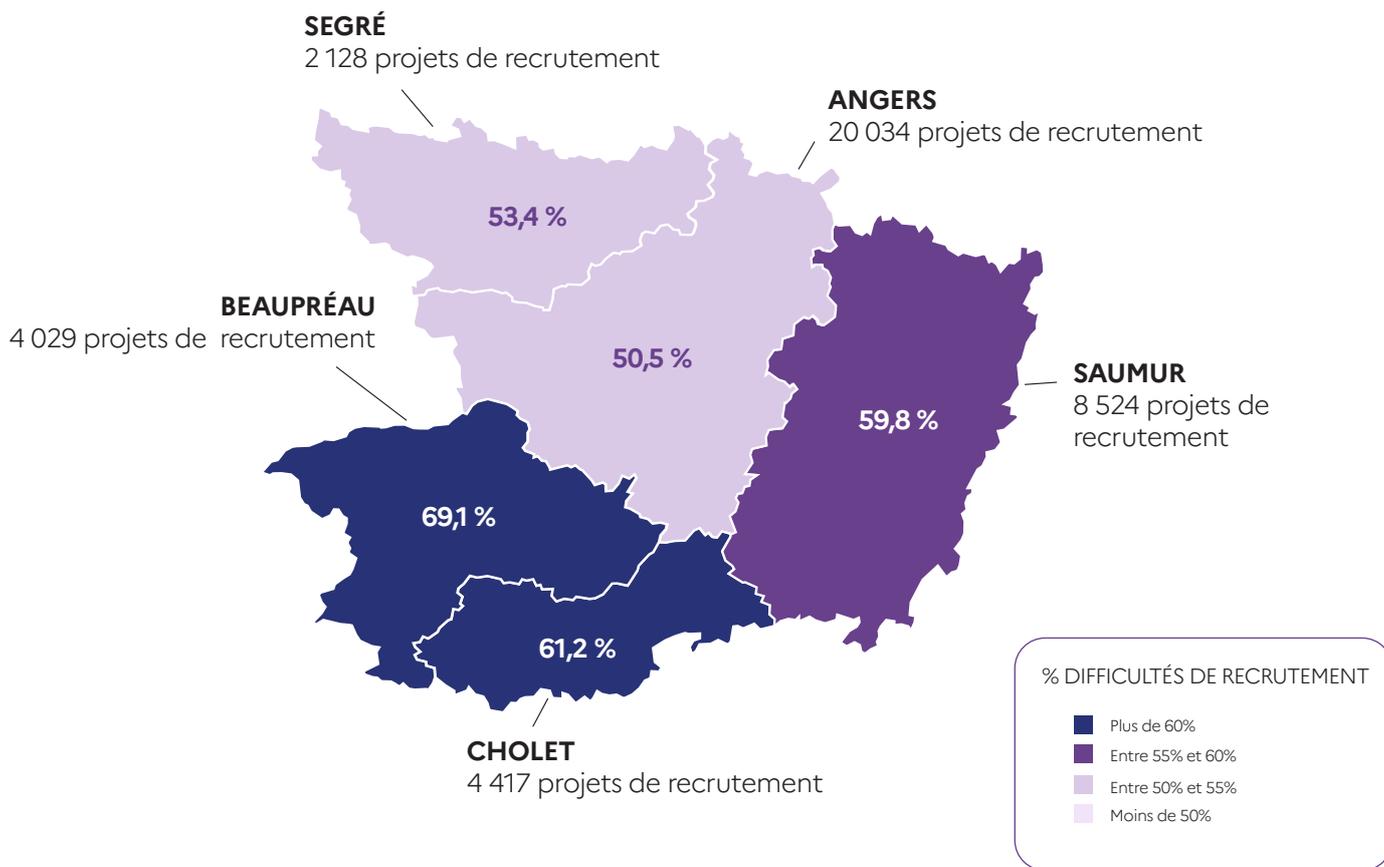


CHIFFRES CLÉS

	MAINE-ET-LOIRE	ÉVOLUTION / 2024	RÉGION
% d'établissements recruteurs	28,6%	↘	28,0%
Projets de recrutement enregistrés	39 132	↘	168 618
% difficultés de recrutement	55,8%	↘	56,7%
Part des projets saisonniers	40,6%	↗	34,7%

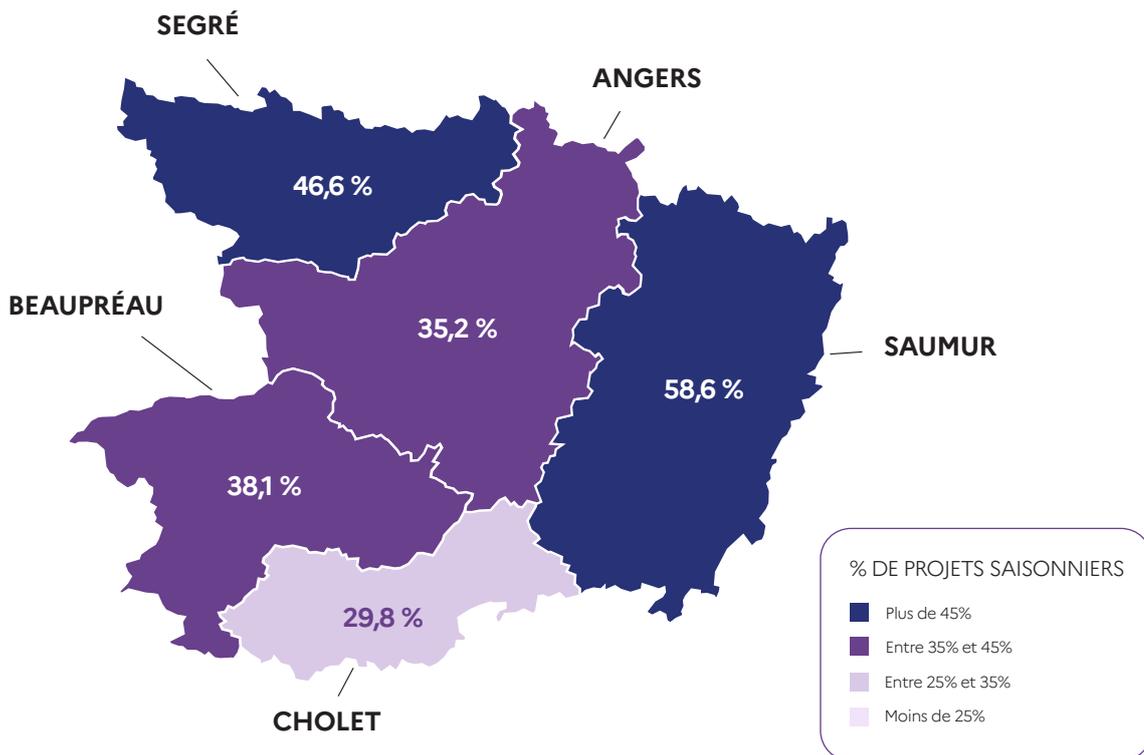
CARTE 3

PROJETS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



CARTE 4

PART DES PROJETS SAISONNIERS



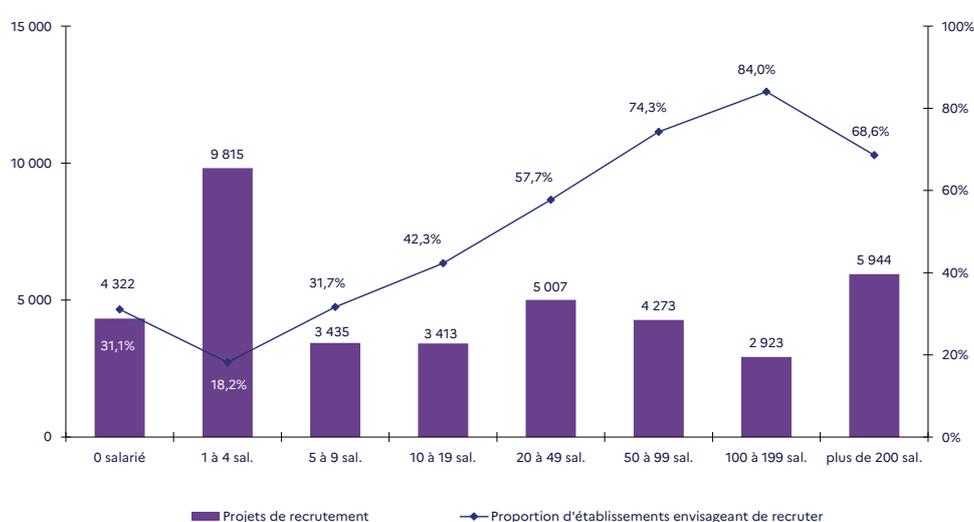
LES SECTEURS QUI RECRUTENT

PRÈS DE TROIS ÉTABLISSEMENTS DU MAINE-ET-LOIRE SUR DIX PRÉVOIENT AU MOINS UN RECRUTEMENT EN 2025

Proportionnellement, la part d'établissements recruteurs en Maine-et-Loire (28,6 %) pour 2025 est légèrement supérieure à celle de la région (28,0 %). En un an, son évolution à la baisse de -3,8 points, est moins marquée sur le département qu'au niveau régional (-4,7 points).

GRAPHIQUE 15

Projets de recrutement et proportion d'établissements recruteurs par taille d'établissements



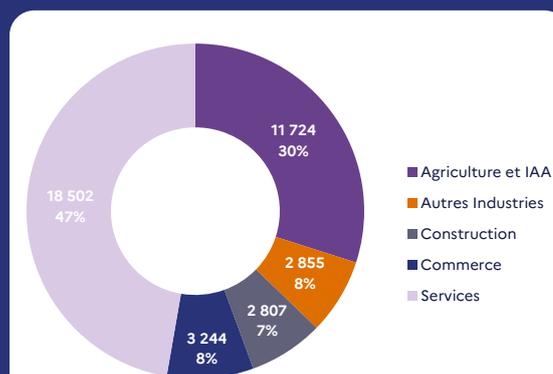
PLUS DES TROIS QUARTS DES PROJETS DE RECRUTEMENT SE TROUVENT DANS LES SECTEURS DES SERVICES ET DE L'AGRICULTURE ET INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE

Avec plus de 18 500 besoins annoncés pour 2025, le secteur des services représente près de la moitié des projets de recrutement en Maine-et-Loire. Il s'agit du secteur le plus important en termes de volume, avec une représentativité en-deça de 10 points par rapport à la part observée au niveau régional.

Le département reste également marqué par l'agriculture et l'industrie agroalimentaire, secteur surreprésenté dans les projets de recrutements du Maine-et-Loire pour 2025 : 30% contre 17% au niveau régional.

GRAPHIQUE 16

Répartition des projets par secteur d'activité



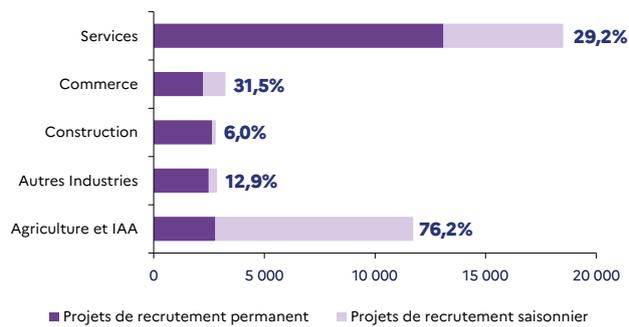
PLUS DE QUATRE PROJETS DE RECRUTEMENT SUR DIX SONT LIÉS À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Parmi les 39 132 intentions d'embauche prévues en 2025 dans le Maine-et-Loire, près de 15 900 sont liées à une activité saisonnière, représentant ainsi 40,6% du total. Le secteur de l'agriculture et des industries agroalimentaires en concentre à lui seul plus de la moitié, avec plus de 8 900 projets de recrutement saisonniers.

À l'échelle régionale, les projets saisonniers ne représentent que 34,7% de l'ensemble des intentions d'embauche en 2025.

GRAPHIQUE 17

Part des projets saisonniers



LES MÉTIERS RECHERCHÉS

UN LARGE PANEL D'EMPLOIS AGRICOLES SAISONNIERS PARMIS LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS DU DÉPARTEMENT

Les agriculteurs et viticulteurs – arboriculteurs sont les deux premiers métiers les plus recherchés du département et sont très fortement impactés par la saisonnalité. Il en est de même pour les métiers de maraîchers et horticulteurs.

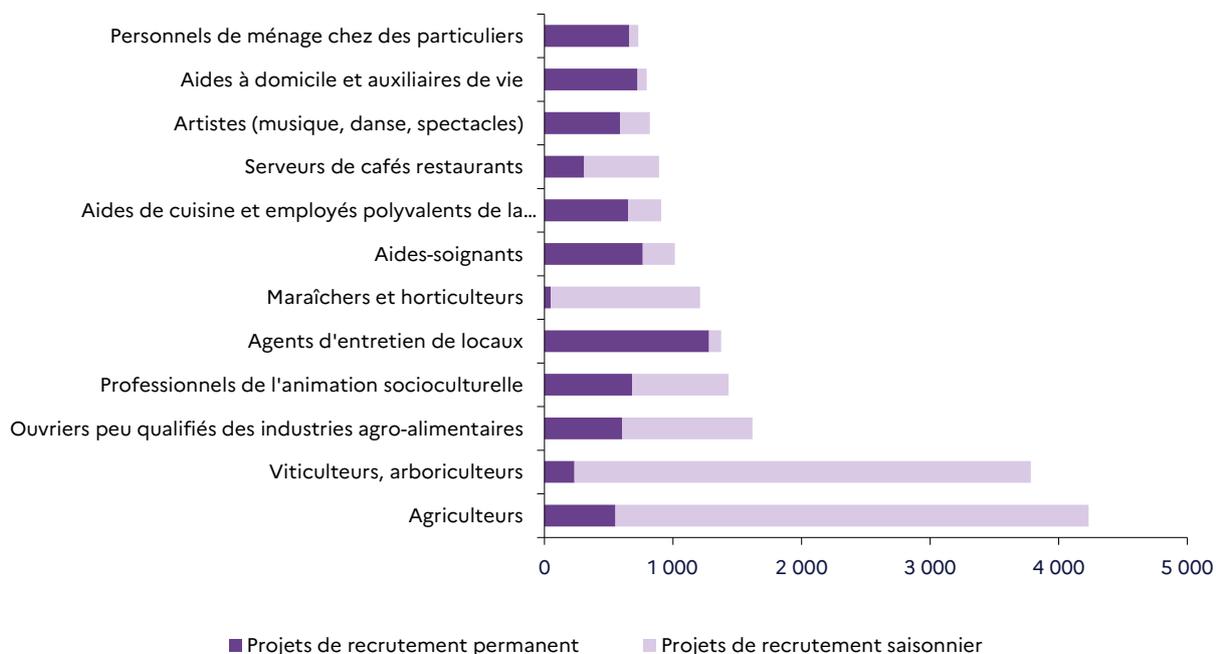
Le secteur de l'animation est également très impacté par la saisonnalité, notamment pour les professionnels de l'animation socioculturelle et les artistes (musique, danse, spectacles).

Dix des douze métiers comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement dans le Maine-et-Loire figurent également sur la liste régionale. La particularité du département réside dans la prédominance des métiers de l'agriculture et de l'industrie agroalimentaire, qui emploient notamment des ouvriers peu qualifiés.

Parmi les métiers non saisonniers, on retrouve principalement ceux des secteurs suivants :

- Le nettoyage : agents d'entretien de locaux
- Les services à la personne : aides à domicile et auxiliaires de vie, personnels de ménage chez des particuliers
- La santé : aides-soignants
- La restauration : aides de cuisine, employés polyvalents de la restauration et serveurs de cafés et restaurants

GRAPHIQUE 18
LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



LES MÉTIERS EN TENSION

UN TAUX DE TENSION DE 55,8 % QUI S'ATTENUE EN 2025 ET RESTE INFÉRIEUR AU TAUX RÉGIONAL

Plus de 21 800 projets sont associés à des difficultés de recrutement parmi les 39 132 intentions recensées dans le Maine-et-Loire en 2025. Sur un an, ce taux de tension diminue de -3,4 points tous secteurs d'activité confondus. Le secteur de la construction connaît une baisse spectaculaire avec -33,9 points, suivi par celui des services et du commerce, avec respectivement -5,8 points et -1,4 points.

Contrairement au niveau régional, ce n'est plus le secteur de la construction qui apparaît le plus tendu en Maine-et-Loire, mais celui de l'industrie avec 61,2 % des projets considérés comme difficiles à pourvoir par les employeurs. Suivent ensuite le secteur de l'agriculture et industries agroalimentaires et celui des services, avec respectivement 59,6 % et 56,0 %.

A l'inverse, le département se distingue par une plus faible tension dans le secteur du commerce (43,5 %), en comparaison avec la région (45,8 %). De même, le secteur de la construction, avec une forte diminution annuelle de -33,9 points, affiche un taux de tension nettement inférieur à celui des Pays de la Loire, avec un écart de -17,3 points.

Ouvriers mécaniciens de véhicules, personnels de ménage chez les particuliers, infirmiers et sage-femmes, aides-soignants et cuisiniers sont les métiers les plus tendus avec plus de 80 % de recrutements jugés difficiles.

Huit de ces douze métiers les plus en tension dans le département en 2025 se retrouvent également dans la liste régionale.

Deux métiers : *viticulteurs - arboriculteurs et agriculteurs*, liés au secteur de l'agriculture, se caractérisent par un caractère saisonnier très élevé, avec respectivement 93,8 % et 87,0 %. Sont également concernés les *ouvriers peu qualifiés des industries agro-alimentaires* (62,5 %) et les *professionnels de l'animation socioculturelle* (52,3 %), avec une part de recrutements saisonniers bien au-delà de la moyenne départementale et régionale.

GRAPHIQUE 19

PROPORTION DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



TABLEAU 4
LISTE DES MÉTIERS LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À
DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	PART DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS
Ouvriers mécaniciens de véhicules	457	85,0%	0,0%
Personnels de ménage chez des particuliers	730	83,6%	9,9%
Infirmiers et sages-femmes	547	82,1%	13,2%
Aides-soignants	1 014	81,4%	24,7%
Cuisiniers	517	80,8%	36,8%
Aides à domicile et auxiliaires de vie	794	78,7%	8,9%
Ouvriers peu qualifiés des industries agro-alimentaires	1 616	72,9%	62,5%
Jardiniers des espaces verts et naturels	589	68,7%	26,5%
Conducteurs routiers	455	62,3%	12,9%
Agriculteurs	4 233	59,2%	87,0%
Viticulteurs, arboriculteurs	3 783	58,8%	93,8%
Professionnels de l'animation socioculturelle	1 431	53,1%	52,3%



MAYENNE

DES INTENTIONS D'EMBAUCHE MOINS IMPORTANTES POUR 2025, AGRÉMENTÉES D'UNE BAISSSE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ET D'UNE STABILITÉ DES PROJETS SAISONNIERS

Le département de la Mayenne enregistre en 2025 une baisse des intentions d'embauche de -3,9 % par rapport à 2024. Près de 11 700 projets de recrutement ont été recensés dans le département. Celui-ci ne représente que 6,9 % des intentions d'embauche régionales.

Le nombre d'établissements prévoyant d'embaucher en Mayenne est également en diminution par rapport à l'année passée. Il représente en 2025 un quart des établissements du département, contre 29,8 % en 2024, soit une baisse significative de -4,8 points. Cette part d'établissements recruteurs est inférieure de -3,0 points par rapport au taux régional.

54,2 % des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit plus de 6 300 intentions d'embauche. Avec une baisse de -3,5 points en un an, ce taux est devenu inférieur à celui de la région (56,7 %). Ces difficultés se concentrent principalement dans le bassin de Mayenne avec 63,1 % de projets jugés difficiles. Les bassins de Laval et de Château-Gontier apparaissent moins impactés par ces difficultés de recrutement, avec respectivement des taux de tension de 52,0 % et 48,6 %, nettement inférieurs à ceux du département et de la région.

Il convient de noter aussi que le bassin de Laval concentre à lui seul 61,0 % du total des intentions d'embauche du département pour 2025.

Les projets saisonniers ont très légèrement diminué en 2025 : -0,3 points en un an.

Ils concernent près d'un quart (23,7 %) des intentions d'embauche, soit près de 2 800 projets. Le département de la Mayenne est le moins concerné par l'emploi saisonnier dans les Pays de la Loire, avec un écart de -11,0 points. Cependant, les trois bassins du département affichent des taux de recrutement saisonnier très différents. Le bassin de Château-Gontier est le plus impacté avec un taux de 32,4 %, nettement supérieur à celui du département, alors que les bassins de Mayenne et de Laval semblent moins concernés, avec respectivement 25,0 % et 21,2 % de projets de recrutement saisonniers.

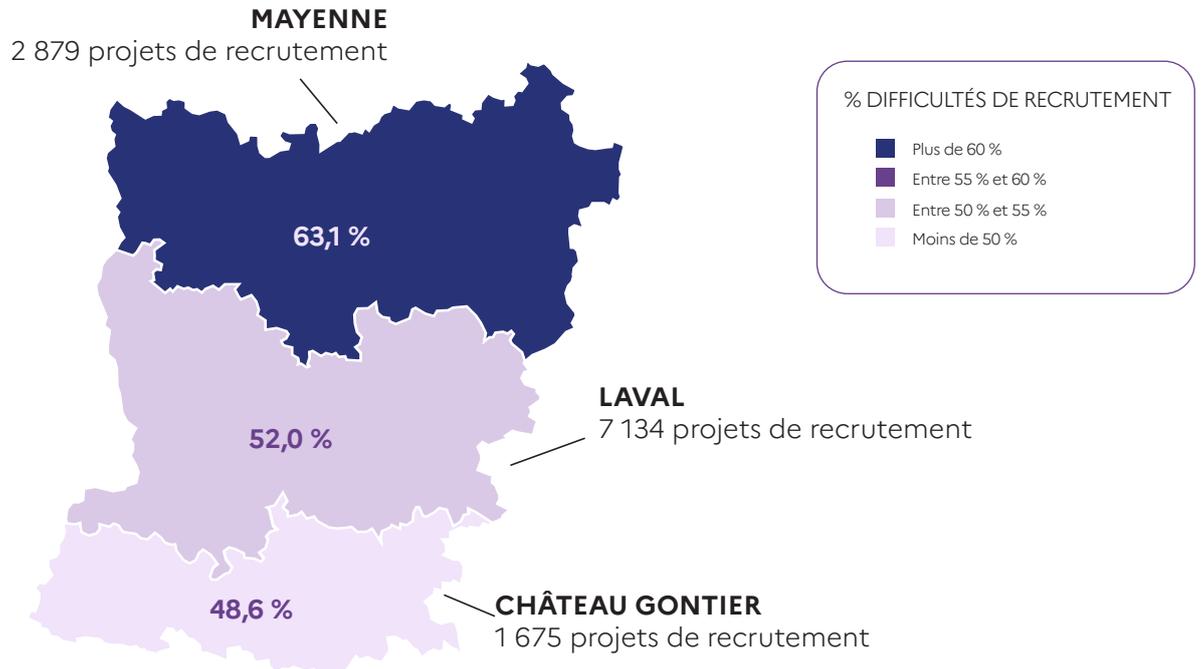


CHIFFRES CLÉS

	MAYENNE	ÉVOLUTION / 2024	RÉGION
% d'établissements recruteurs	25,0 %	↓	28,0%
Projets de recrutement enregistrés	11 688	↓	168 618
% difficultés de recrutement	54,2 %	↓	56,7%
Part des projets saisonniers	23,7 %	↓	34,7%

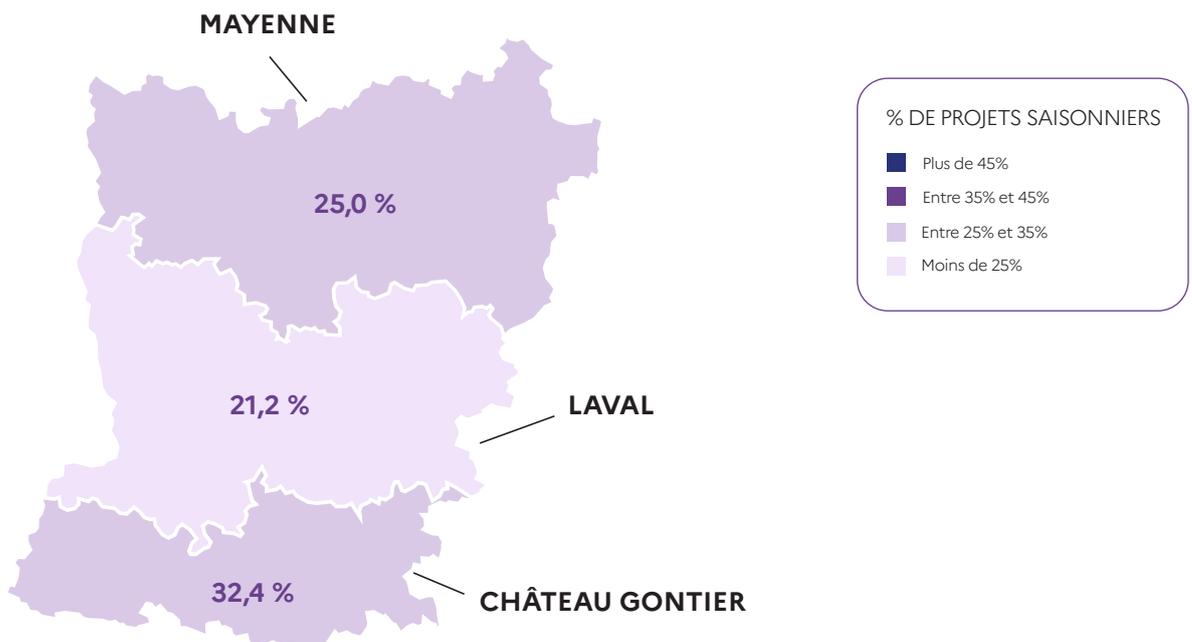
CARTE 5

PROJETS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



CARTE 6

PART DES PROJETS SAISONNIERS



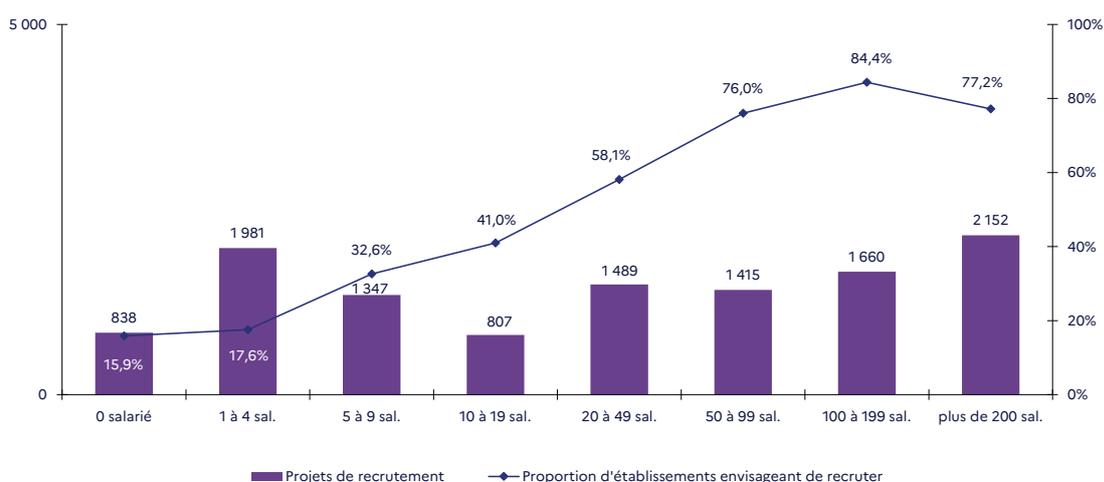
LES SECTEURS QUI RECRUTENT

UN QUART DES ÉTABLISSEMENTS MAYENNAIS PRÉVOIENT DE RECRUTER EN 2025

La part des établissements recruteurs en Mayenne (25,0 %) est inférieure à celle de la région (28,0 %). De plus, elle diminue sur un an de -4,8 points.

GRAPHIQUE 20

Projets de recrutement et proportion d'établissements recruteurs par taille d'établissements

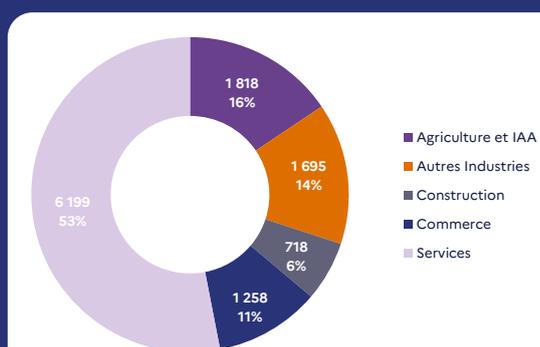


PLUS DE LA MOITIÉ DES PROJETS SE CONCENTRE DANS LES SERVICES

Avec près de 6 200 besoins annoncés, le secteur des services représente plus de la moitié des projets de recrutement en Mayenne (53 %), mais reste à un niveau inférieur à celui des Pays de la Loire (57 %). L'industrie manufacturière est surreprésentée comparativement à la région (14 % contre 8 % en région). La part des autres secteurs (Agriculture et IAA, Construction et Commerce) est quasiment identique à celle de la région.

GRAPHIQUE 21

Répartition des projets par secteur d'activité

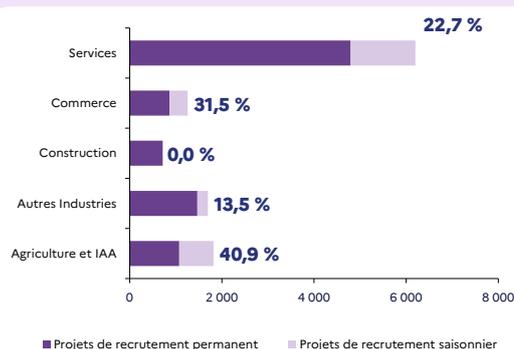


PRÈS D'UN QUART DES PROJETS DE RECRUTEMENT EST LIÉ À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Parmi les 11 688 intentions d'embauche en 2025, près de 2 800 relèvent d'une activité saisonnière. La part des recrutements saisonniers s'établit donc à 23,7 %, soit -11,0 points en dessous de celle des Pays de la Loire. En un an, elle diminue très légèrement de -0,3 point.

GRAPHIQUE 22

Part des projets saisonniers



LES MÉTIERS RECHERCHÉS

LES AGENTS D'ENTRETIEN DES LOCAUX ET LES AGRICULTEURS SONT LES PLUS RECHERCHÉS PAR LES EMPLOYEURS

Les agents d'entretien des locaux et les agriculteurs sont les deux premiers métiers recherchés du département.

Suivent ensuite les métiers de la restauration (*serveurs de cafés restaurants et aides de cuisine et employés polyvalents de restauration*) et de la santé (*aides-soignants et agents de services hospitaliers*). On retrouve aussi les *manutentionnaires et déménageurs peu qualifiés* et les *ouvriers peu qualifiés des industries agroalimentaires* parmi les principaux métiers recherchés du département.

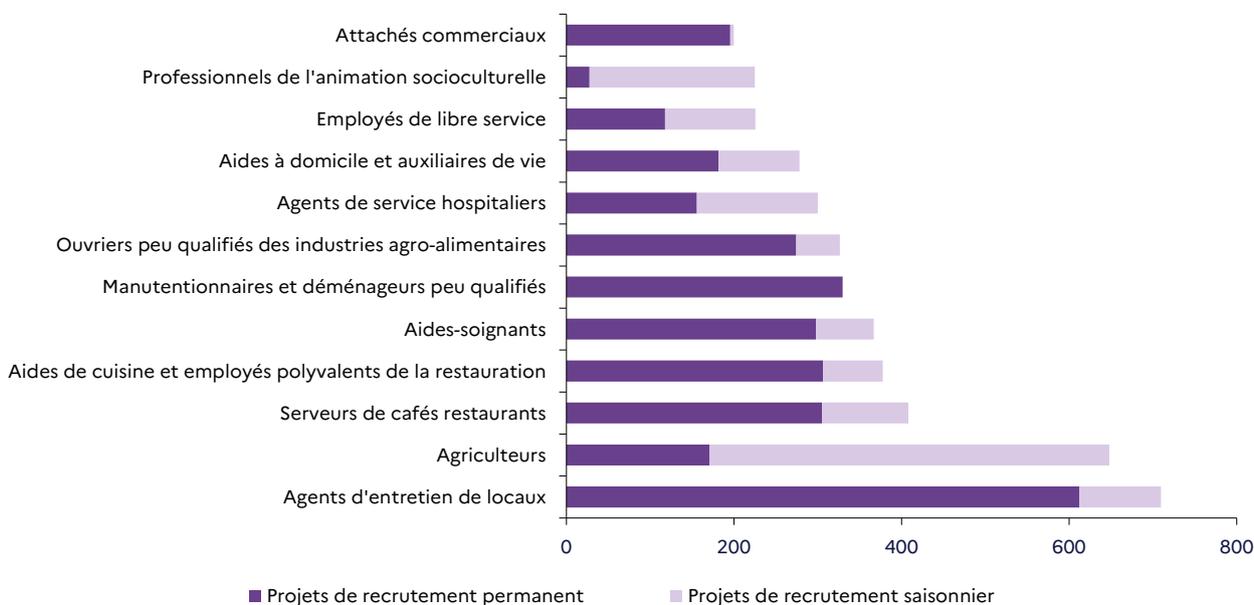
Neuf métiers sur les douze comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement sur la Mayenne sont également présents dans la liste régionale. La particularité du département se situe dans la forte proportion de *manutentionnaires et déménageurs peu qualifiés, d'agents de services hospitaliers et d'attachés commerciaux*.

Peu de métiers sont marqués par la saisonnalité parmi ceux les plus recherchés.

Ils concernent essentiellement *les agriculteurs et les professionnels de l'animation socioculturelle*, et dans une moindre mesure *les serveurs de cafés restaurants et les employés de libre-service*.

GRAPHIQUE 23

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



LES MÉTIERS EN TENSION

UN TAUX DE TENSION INFÉRIEUR AU NIVEAU RÉGIONAL

54,2 % des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs en Mayenne en 2025, soit plus de 6 300 intentions d'embauche. Ce taux est en diminution par rapport à 2024 avec -3,5 points et reste en deçà de celui de la région (56,7 %).

Comme au niveau régional, c'est le secteur de la construction qui apparaît le plus tendu, avec un taux de tension élevé : 74,0 % des projets sont considérés difficiles par les employeurs, nettement au-dessus du taux régional (64,5 %).

Il convient de noter que ce taux dans la construction en Mayenne est supérieur de 20 points et plus à ceux des autres secteurs. Excepté le secteur des services, tous les secteurs d'activité affichent des taux de tension inférieurs à ceux de l'année précédente.

En 2025, comme pour le secteur de la construction, le département se distingue par un taux de tension plus élevé par rapport à la région Pays de la Loire dans le commerce (53,1 % contre 45,8 %).

A l'inverse, le secteur de l'agriculture et des industries agroalimentaire affiche un taux de tension nettement plus faible en Mayenne qu'en Pays de la Loire : 48,7 % contre 58,5 %. De même, les secteurs de l'industrie (53,3 %) et des services (54,0 %) semblent moins impactés qu'au niveau régional, qui affiche respectivement 57,8 % et 57,4 % pour ces deux secteurs.

D'ailleurs, parmi la liste des douze premiers métiers associés à des difficultés de recrutement, onze affichent un taux de tension supérieur à 70 %, dont trois dépassent même les 90 % :

ouvriers de la maintenance générale et mécanique, infirmiers et sage-femmes et éducateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs.

En Mayenne, ces différents métiers en tension sont diversifiés et se retrouvent dans plusieurs secteurs d'activités, dont deux d'entre eux se distinguent :

- La santé : *Infirmiers et sage-femmes, agents de services hospitaliers et aides-Soignants ;*
- Les services aux personnes : *Aides à domicile et auxiliaires de vie et personnels de ménage chez les particuliers.*

Ainsi, parmi ces douze métiers les plus souvent associés à des difficultés de recrutement, seulement cinq d'entre eux se retrouvent dans la même liste établie au niveau régional.

La liste des douze premiers métiers en tension contient très peu de métiers à caractère saisonnier. Seuls les *métiers sportifs et animateurs sportifs (78,7 %)* et *ouvriers du conditionnement, du tri et de l'emballage (61,0 %)* présentent une part de recrutements saisonniers la plus élevée. Dans une moindre mesure, les *agents de services hospitaliers (48,1 %)* peuvent être aussi concernés.

GRAPHIQUE 24

PROPORTION DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

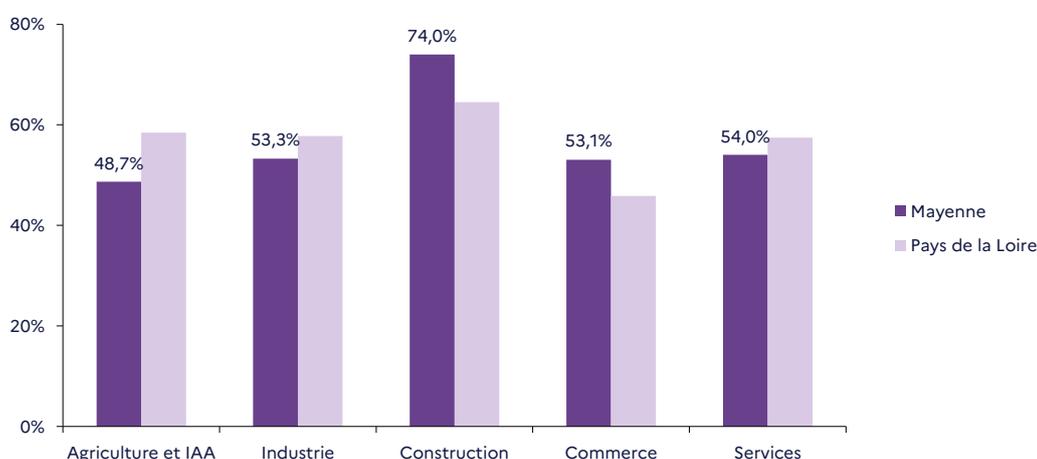


TABLEAU 5
LISTE DES MÉTIERS LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À
DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	PART DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS
Ouvriers de la maintenance générale et mécanique	117	98,1%	3,4%
Infirmiers et sages-femmes	159	94,2%	5,0%
Educateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs	119	92,2%	17,7%
Cuisiniers	123	85,1%	5,6%
Aides à domicile et auxiliaires de vie	278	82,2%	34,7%
Personnels de ménage chez des particuliers	134	81,9%	13,0%
Éleveurs	165	79,4%	11,8%
Agents de service hospitaliers	300	73,6%	48,1%
Ouvriers du conditionnement, du tri et de l'emballage	117	71,9%	61,0%
Aides-soignants	367	71,0%	18,8%
Attachés commerciaux	200	70,3%	2,1%
Sportifs et animateurs sportifs	132	68,8%	78,7%



SARTHE

DES INTENTIONS D'EMBAUCHE EN FORTE DIMINUTION POUR 2025 AVEC UNE ATTÉNUATION DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Plus de 18 800 projets de recrutement ont été recensés en Sarthe pour 2025. Par rapport à 2024, ces intentions d'embauche ont fortement diminué de -12,7 points, à un rythme plus soutenu qu'au niveau régional (-10,8 points).

La part des établissements recruteurs (25,1 %) en 2025 diminue également de -3,5 points sur un an et reste en deçà de celle des Pays de la Loire (28,0 %).

La Sarthe représente 11,2 % des intentions d'embauche régionales.

54,3 % des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit plus de 10 200 intentions d'embauche. Avec une légère diminution de -1,0 point en un an, la Sarthe (tout comme la Mayenne) se distingue des autres départements et de la région avec ce plus faible taux de tension : -2,4 points par rapport au taux régional.

Cependant, ces taux de tension sont très différents d'un bassin d'emploi à l'autre. Ainsi, les bassins de Mamers (62,2 %) et de la Flèche (60,8 %) présentent les proportions de difficultés de recrutement les plus élevées du département et supérieures au taux régional.

Les trois autres bassins affichent des taux de tension inférieurs à la moyenne de la Sarthe et des Pays de la Loire, avec respectivement 53,5 % et 52,5 % pour les bassins du Mans et de la Ferté-Bernard ; celui de

Sablé-sur-Sarthe étant le moins impacté avec 48,1 % de difficultés de recrutement en 2025.

Il convient de noter que le bassin du Mans concentre à lui seul 60,8 % des intentions d'embauche du département.

Les recrutements sarthois sont moins marqués par la saisonnalité : 23,0 % des intentions d'embauche sont concernées en 2025, soit une diminution de -4,7 points en un an.

Cette part est nettement inférieure de -11,7 points à celle des Pays de la Loire (34,7 %) et représente la plus faible proportion des départements de la région.

Cependant, il existe de fortes disparités en terme de saisonnalité au sein des différents bassins du département. Ainsi, le bassin de La Flèche est le plus concerné avec 35,0% de projets de recrutement saisonniers, suivi par ceux de Sablé-sur-Sarthe et de Mamers avec respectivement 31,5 % et 28,1 %. Quant aux bassins du Mans et de la Ferté-Bernard, ils sont nettement moins impactés par les recrutements saisonniers avec des taux de 19,2 % et 14,7 %, bien inférieurs à la moyenne départementale et régionale.

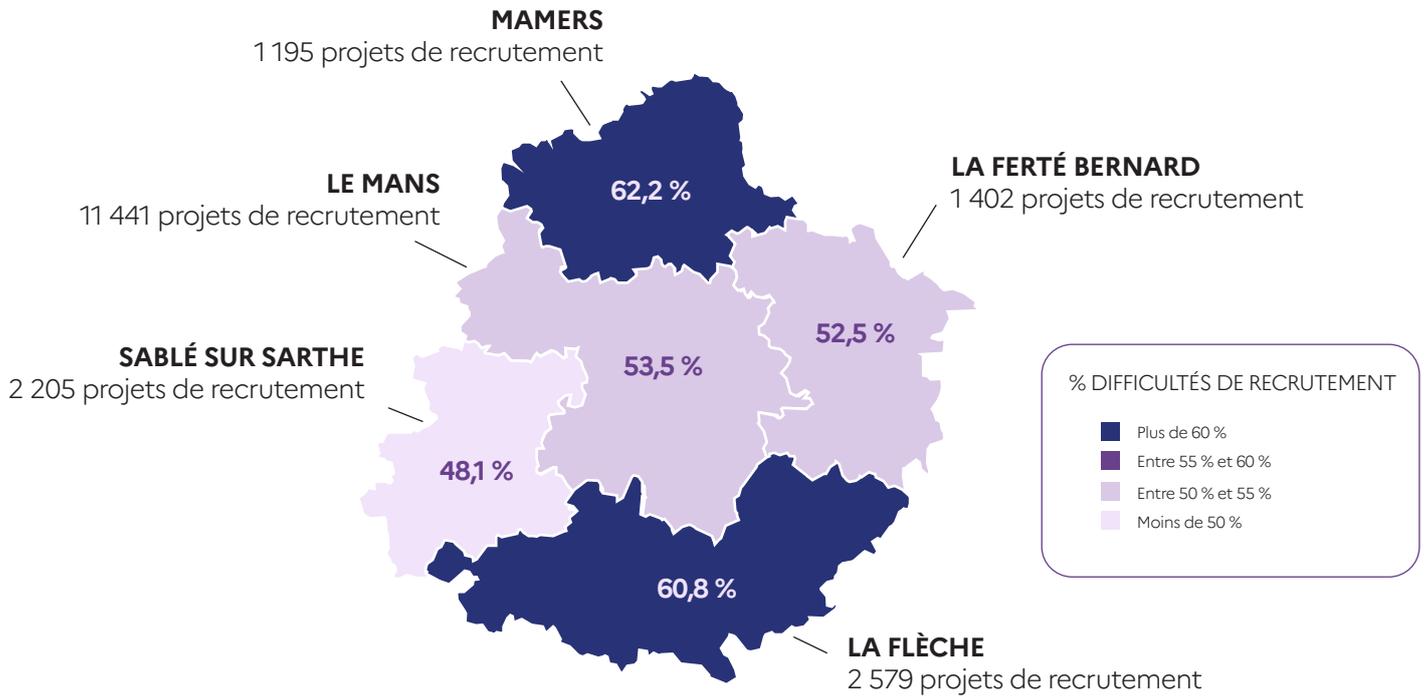


CHIFFRES CLÉS

	SARTHE	ÉVOLUTION / 2024	RÉGION
% d'établissements recruteurs	25,1 %	↓	28,0%
Projets de recrutement enregistrés	18 823	↓	168 618
% difficultés de recrutement	54,3 %	↓	56,7%
Part des projets saisonniers	23,0 %	↓	34,7%

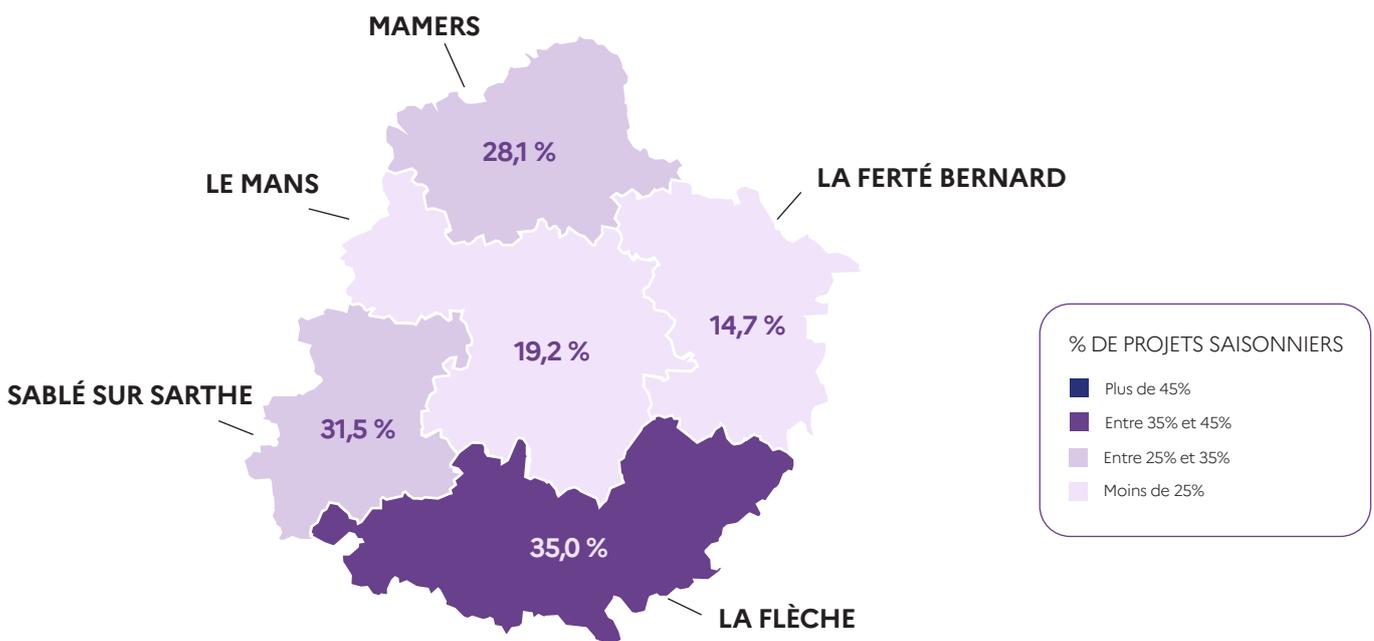
CARTE 7

PROJETS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



CARTE 8

PART DES PROJETS SAISONNIERS



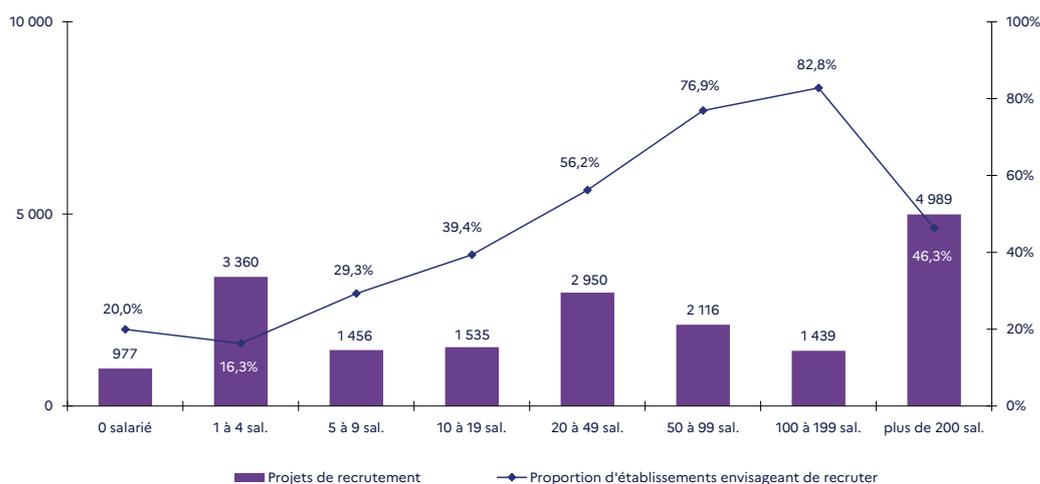
LES SECTEURS QUI RECRUTENT

PLUS D'UN QUART DES ÉTABLISSEMENTS PRÉVOIENT DE RECRUTER EN 2025

La part d'établissements recruteurs est moins importante en Sarthe (25,1 %) qu'en région (28,0 %). Sur un an, cet indicateur affiche une diminution de -3,5 points, qui reste plus favorable que celle observée au niveau régional (-4,7 points).

GRAPHIQUE 25

Projets de recrutement et proportion d'établissements recruteurs par taille d'établissements



PRÈS DE SIX RECRUTEMENTS SUR DIX SONT PRÉVUS DANS LES SERVICES

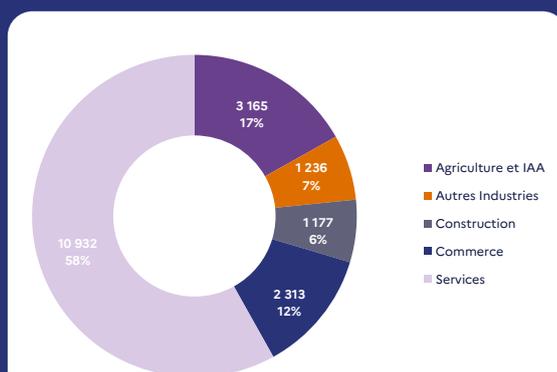
Avec plus de 10 900 besoins annoncés, le secteur des services (58 %) représente près de six projets de recrutement sur dix en Sarthe. La répartition sectorielle des intentions d'embauche pour 2025 est quasiment similaire à la répartition régionale.

MOINS D'UN QUART DES PROJETS DE RECRUTEMENT EST LIÉ À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Parmi les 18 823 intentions d'embauche, plus de 4 300 relèvent d'une activité saisonnière. Avec un taux de 23,0 %, la Sarthe affiche une part de projets saisonniers inférieure de -11,7 points à celle de la région (34,7 %) et présente le plus faible taux des Pays de la Loire.

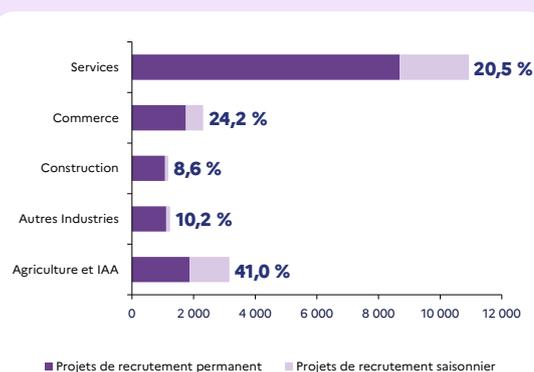
GRAPHIQUE 26

Répartition des projets par secteur d'activité



GRAPHIQUE 27

Part des projets saisonniers



LES MÉTIERS RECHERCHÉS

LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS SONT D'HORIZONS TRÈS VARIÉS

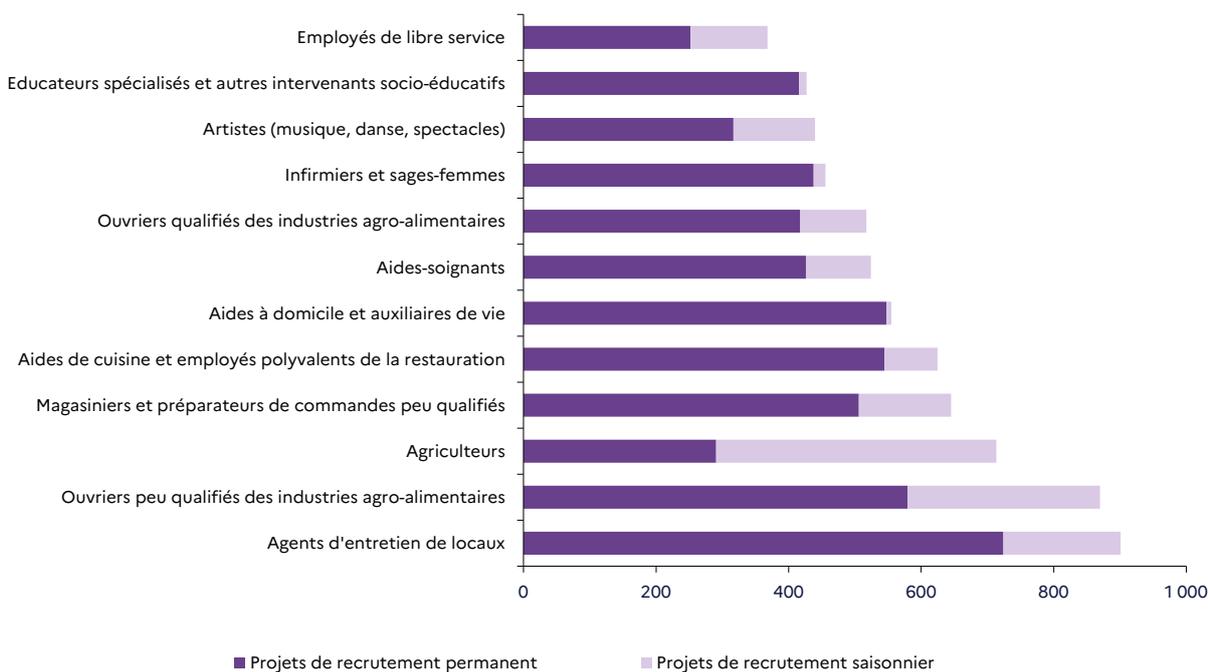
3 métiers spécifiques se distinguent parmi les intentions d'embauche exprimées en Sarthe : *les agents d'entretien de locaux, les ouvriers peu qualifiés des industries agro-alimentaires et les agriculteurs.*

Sept métiers sur les douze comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement en 2025 sont également présents dans la liste régionale. La particularité du département se distingue dans les métiers de *magasiniers et préparateurs de commandes peu qualifiés, d'ouvriers qualifiés des industries agroalimentaires, d'infirmiers et sages-femmes, d'artistes (musique, danse, spectacle) et d'éducateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs.*

La liste des métiers les plus recherchés comporte très peu de métiers à caractère saisonnier. Seuls les *agriculteurs* sont les plus impactés avec 59,3% de projets de recrutement saisonniers. Dans une moindre mesure, les *ouvriers peu qualifiés des industries agroalimentaires* semblent moins concernés, avec un taux de 33,4%.

GRAPHIQUE 28

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



LES MÉTIERS EN TENSION

PLUS DE LA MOITIÉ DES INTENTIONS D'EMBAUCHE SONT ASSOCIÉES À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Plus de 10 200 projets de recrutement sont associés à des tensions parmi les 18 823 intentions recensées pour 2025 en Sarthe. 54,3 % des projets sont donc concernés, avec une diminution par rapport à 2024 de -1,0 point. Ce taux reste cependant en deçà de -2,4 points du taux régional.

Comme au niveau régional, le secteur de la construction se révèle le plus tendu avec un taux de 76,9 %, malgré une diminution de -3,3 points sur un an. Ce taux est nettement supérieur à celui de la région (64,5 %), soit un écart de +12,4 points.

Tout comme la construction, les secteurs du commerce et des services du département ont enregistré en un an une baisse de leurs difficultés de recrutement, avec respectivement -6,8 points et -2,6 points. A l'inverse, ceux de l'agriculture et IAA et de l'industrie affichent une augmentation de leurs difficultés de recrutement en 2025, de l'ordre de +3,7 points et +2,5 points sur un an.

A l'exception des secteurs de la construction et des services, la Sarthe se distingue des Pays de la Loire par des taux de tension plus faibles dans tous les autres secteurs, avec des écarts importants. Ainsi, l'agriculture et l'industrie agroalimentaire présentent un taux de tension de 43,4 % contre 58,5 % en Pays de la Loire, soit -15,1 points. Il en est de même pour le secteur du commerce avec respectivement 35,6 % contre 45,8 %, soit un écart de -10,2 points.

Parmi les métiers les plus souvent associés à des difficultés de recrutement en Sarthe, six d'entre eux présentent des taux de tension très élevés, supérieurs à 70 %, dont quatre avec des taux au-delà des 88 %. Les métiers *d'employés et techniciens commerciaux des assurances et d'infirmiers et sage-femmes* atteignent même un taux maximal, avec respectivement 99,2 % et 95,0 %.

Parmi ces principaux métiers en tension, la Sarthe se distingue par une très grande diversité dans des secteurs d'activité très différents. Ainsi, se retrouvent *les ouvriers mécaniciens de véhicules, les éducateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs, les aides à domicile et auxiliaires de vie, les cuisiniers, les personnels de ménage chez les particuliers, les aides-soignants, les viticulteurs, arboriculteurs,* ...

Sept des douze métiers les plus tendus en Sarthe se retrouvent dans la liste régionale des Pays de la Loire. Le département se distingue par la présence *d'employés et techniciens commerciaux des assurances, d'ouvriers mécaniciens de véhicules, d'éducateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs, de viticulteurs - arboriculteurs et d'agents de sécurité et de surveillance.*

La liste des douze premiers métiers en tension ne contient qu'un seul métier à caractère saisonnier ; à savoir celui de *viticulteurs - arboriculteurs.*

GRAPHIQUE 29

PROPORTION DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

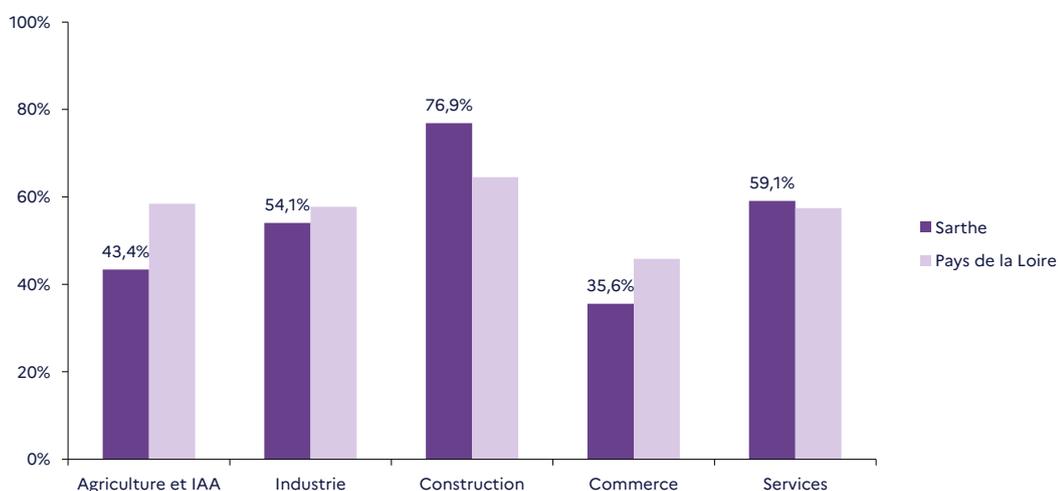


TABLEAU 6
LISTE DES MÉTIERS LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À
DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	PART DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS
Employés et techniciens commerciaux des assurances	230	99,2%	26,1%
Infirmiers et sages-femmes	455	95,0%	3,9%
Ouvriers mécaniciens de véhicules	209	88,5%	3,3%
Educateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs	427	88,1%	2,7%
Aides à domicile et auxiliaires de vie	555	79,0%	1,3%
Cuisiniers	224	71,9%	30,9%
Personnels de ménage chez des particuliers	325	66,4%	8,3%
Aides-soignants	524	63,5%	18,7%
Viticulteurs, arboriculteurs	220	63,1%	96,1%
Agents de sécurité et de surveillance	316	63,0%	33,3%
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	625	61,0%	12,8%
Ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires	517	60,0%	19,3%



VENDÉE

BAISSE SENSIBLE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE ET DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT EN 2025 AVEC UNE AUGMENTATION DES PROJETS DE RECRUTEMENT SAISONNIERS

Avec plus de 36 000 projets de recrutement recensés, la Vendée affiche une forte diminution du nombre d'intentions d'embauche avec -11,5 % par rapport à 2024. Cette baisse est légèrement moins favorable que celle observée en Pays de la Loire (-10,8 %). Le département concentre 21,4 % des embauches de la région prévues en 2025. La proportion d'établissements recruteurs enregistre également une baisse annuelle (-4,5 points), avec un taux de 29,7 %, supérieur à celui régional (28,0 %).

Après avoir atteint un pic historique en 2023, le taux de tension du département diminue de -4,4 points en 2025, avec 56,9 % de projets de recrutement jugés difficiles par les employeurs. Il est très légèrement supérieur à celui de la région (56,7 %).

Le bassin d'emploi de Fontenay-le-Comte présente le taux de tension le plus élevé du département avec 64,1 %, suivi par le bassin de la Roche-sur-Yon : 59,7 %. Le bassin des Herbiers arrive en troisième position avec un taux de tension de 57,8 %, enregistrant une forte diminution de -13,8 points en un an.

A l'inverse de ces trois bassins présentant des taux de tension plus élevés que ceux du département et de la région, les bassins de Challans et des Sables d'Olonne, plus impactés par l'emploi saisonnier, affichent des difficultés de recrutement moindres, avec respectivement des taux de tension de 52,2 % et 52,1 % en 2025.

La Vendée est un département fortement marqué par la saisonnalité. 46,9 % des projets de recrutement sont saisonniers, soit plus de 16 900 emplois. Avec une augmentation de +2,8 points par rapport à 2024, le département affiche le taux d'emplois saisonniers le plus élevé de la région, avec un écart important de +12,2 points.

Sans surprise, de par l'effet littoral, les Sables d'Olonne et Challans sont les deux bassins les plus concernés par l'emploi saisonnier, qui représente plus de six projets de recrutement saisonnier sur dix en 2025, avec respectivement des taux de 674 % et 64,0 %. À l'inverse, si le bassin des Herbiers avec 23,1 % semble le moins concerné par l'emploi saisonnier, les deux autres bassins du département affichent des taux inférieurs à la moyenne départementale mais supérieurs à celle régionale, avec 46,5 % pour le bassin de Fontenay-le-Comte et 37,1 % pour celui de La Roche-sur-Yon en 2025.

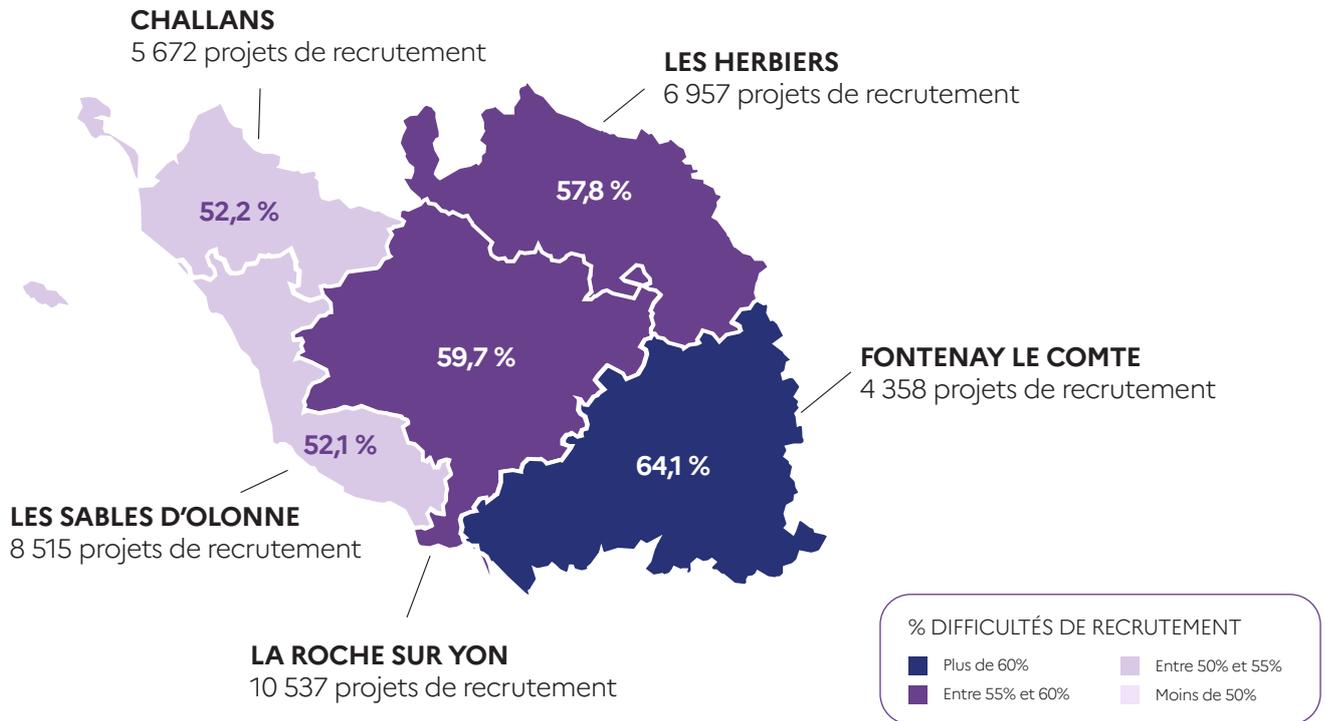


CHIFFRES CLÉS

	VENDÉE	ÉVOLUTION / 2024	RÉGION
% d'établissements recruteurs	29,7 %	↓	28,0 %
Projets de recrutement enregistrés	36 039	↓	168 618
% difficultés de recrutement	56,9 %	↓	56,7 %
Part des projets saisonniers	46,9 %	↑	34,7 %

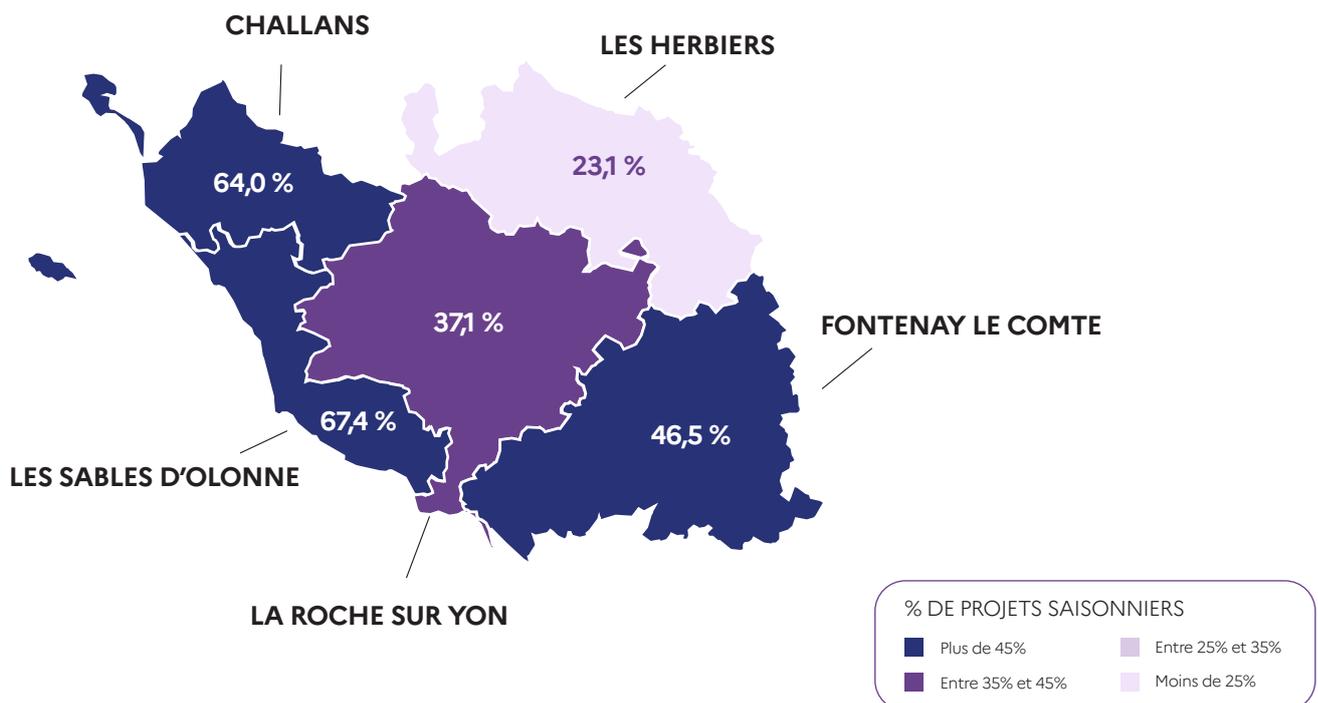
CARTE 9

PROJETS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



CARTE 10

PART DES PROJETS SAISONNIERS



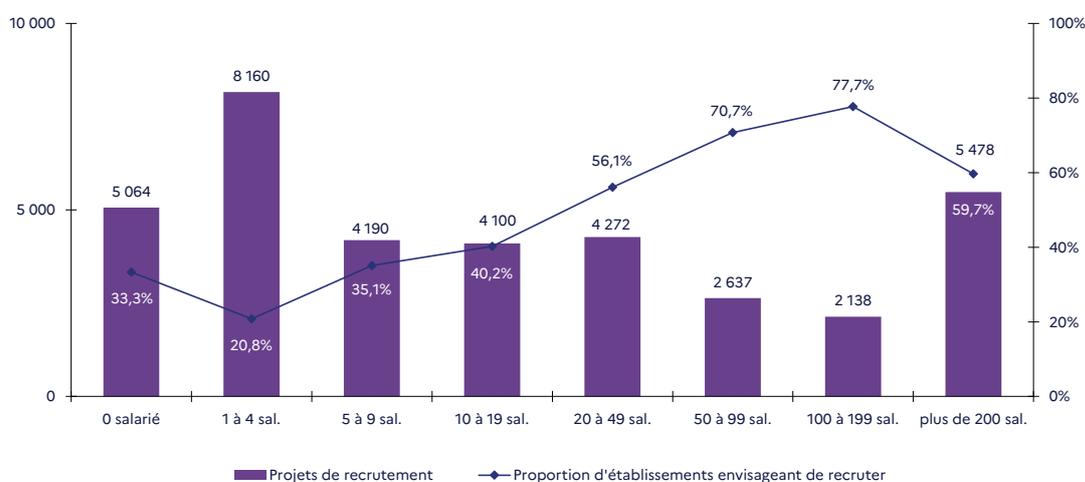
LES SECTEURS QUI RECRUTENT

PRÈS DE TROIS ENTREPRISES VENDÉENNES SUR DIX PRÉVOIENT AU MOINS UN RECRUTEMENT EN 2025

La part d'établissements prêts à recruter s'élève à 29,7% en Vendée (contre 28,0% en Pays de la Loire). Même si ce taux a diminué en un an de -4,5 points, la Vendée se positionne comme le premier département des Pays de la Loire dans la part des établissements recruteurs.

GRAPHIQUE 30

Projets de recrutement et proportion d'établissements recruteurs par taille d'établissements



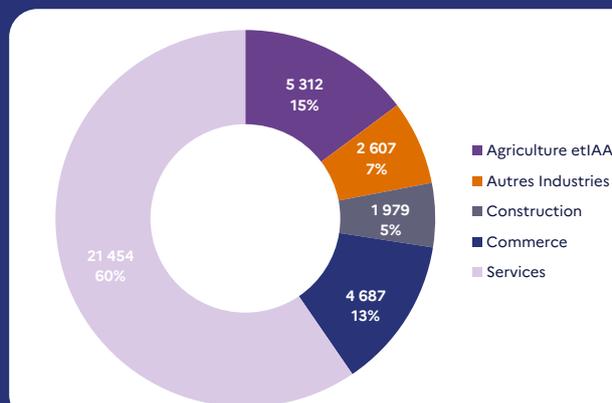
LES SERVICES CONCENTRENT SIX PROJETS DE RECRUTEMENT SUR DIX

Avec plus de 21 400 besoins annoncés, le secteur des services représente 60 % des intentions d'embauche du département, soit +3 points que la part régionale. Le secteur du commerce présente aussi une part plus favorable de +1 point en Vendée par rapport à celle des Pays de la Loire.

A l'inverse, les trois autres grands secteurs d'activité ont une proportion inférieure en Vendée comparée à celle de la région.

GRAPHIQUE 31

Répartition des projets par secteur d'activité



PRÈS DE LA MOITIÉ DES PROJETS DE RECRUTEMENT SONT LIÉS À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Parmi les 36 039 intentions d'embauche, plus de 16 900 relèvent d'une activité saisonnière. Avec une augmentation de +2,8 points sur un an, la Vendée affiche la plus forte proportion de projets identifiés comme saisonniers de la région. D'ailleurs, de par leur position géographique, les bassins des Sables d'Olonne et de Challans affichent une part d'emplois saisonniers nettement supérieure à la moyenne départementale et régionale, avec respectivement 67,4 % et 64,0 % en 2025. Hormis le bassin des Herbiers (23,1 %) moins concerné par l'emploi saisonnier, ceux de Fontenay-le-Comte et de La Roche-sur-Yon enregistrent des taux moins élevés que la moyenne départementale mais supérieurs à celle de la région, avec respectivement 46,5 % et 37,1 % de leurs besoins en recrutements.

GRAPHIQUE 32

Part des projets saisonniers



LES MÉTIERS RECHERCHÉS

LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS SONT FORTEMENT IMPACTÉS PAR LA SAISONNALITÉ

Les serveurs de cafés et restaurants sont le métier le plus recherché du département. Suivent ensuite, d'autres métiers du secteur de l'Hôtellerie-Restaurant tels que les employés de l'hôtellerie, les aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration, les cuisiniers, ainsi que les métiers du secteur agricole (agriculteurs et maraîchers - horticulteurs), des services à la personne comme les aides à domicile et auxiliaires de vie et du commerce avec les employés de libre-service.

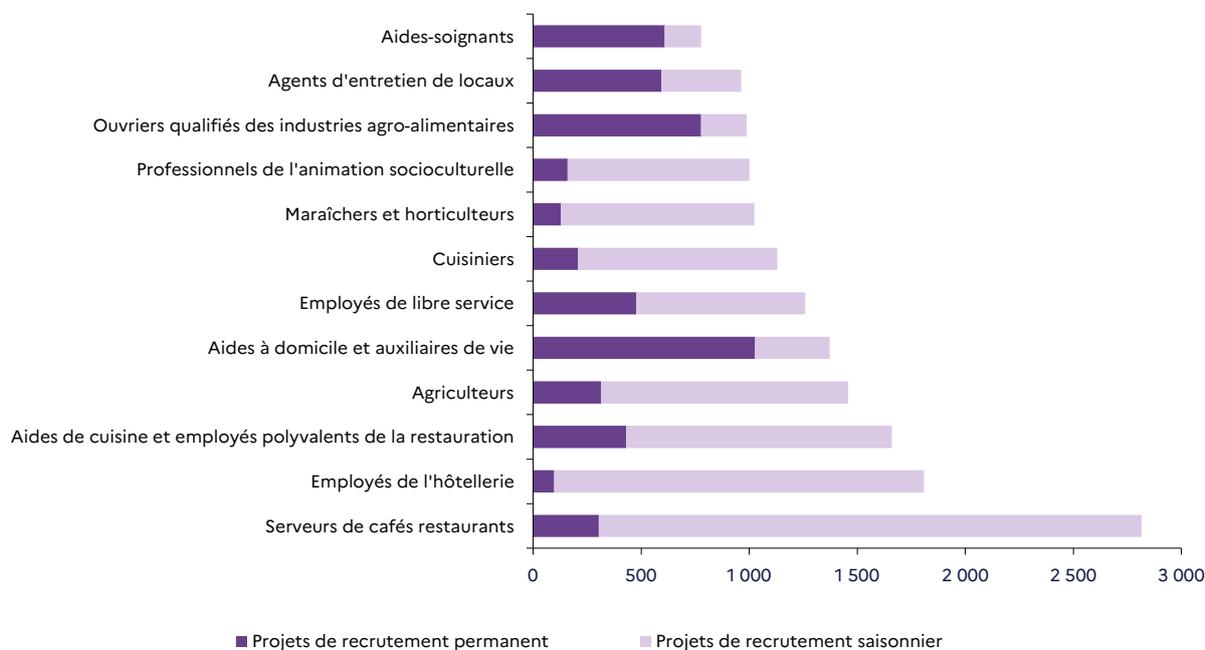
Dix des douze métiers comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement sont également présents dans la liste régionale. La particularité du département se situe dans la forte proportion d'employés de l'hôtellerie et des postes d'ouvriers qualifiés des industries agroalimentaires.

La très grande majorité des métiers les plus recherchés sont des métiers saisonniers. Ils concernent surtout les métiers des secteurs de l'hôtellerie-restauration, de l'agriculture et de l'animation.

Les aides à domicile et auxiliaires de vie, les ouvriers qualifiés des industries agroalimentaires, les agents d'entretien des locaux et les aides-soignants font exception à ce caractère saisonnier des projets de recrutement.

GRAPHIQUE 33

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



LES MÉTIERS EN TENSION

PRÈS DE SIX PROJETS DE RECRUTEMENT SUR DIX SONT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Plus de 20 500 projets sont associés à des tensions de recrutement parmi les 36 039 intentions recensées pour 2025 en Vendée. 56,9 % des projets sont concernés sur le département, restant le deuxième taux de tension le plus élevé de la région (après la Loire-Atlantique), malgré une diminution de -4,4 points en un an.

Hormis les deux bassins d'emploi de Challans et des Sables d'Olonne, les trois autres bassins du département présentent des taux de tension supérieurs à la moyenne régionale (56,7 %), malgré de fortes diminutions sur un an comme pour les bassins des Herbiers et de la Roche-sur-Yon avec respectivement -13,8 points et -4,0 points.

Comme au niveau régional, c'est le secteur de la construction qui apparaît le plus tendu, avec 68,3 %, malgré une forte diminution de -8,5 points en un an. De même, les difficultés de recrutement dans le secteur de l'industrie sont passées d'un taux de 73,3% en 2024 à 52,9 % en 2025, soit un écart de -20,4 points. Dans une moindre mesure, les secteurs des services (-3,2 points) et du commerce (-1,5 points) ont aussi connu une baisse annuelle de leurs taux de tension, alors que celui de l'Agriculture et des Industries Agro-Alimentaires est resté stable.

Comparés à ceux de la région, les taux de tension des différents secteurs d'activité sont proches ou supérieurs en Vendée, à l'exception du secteur de l'industrie, avec un écart de -4,9 points.

Cinq métiers des secteurs de l'industrie agroalimentaire, des services à la personne, de l'agriculture et de la santé présentent des taux de tension supérieurs à 80 %, tels que les *ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires*, les *aides à domicile et auxiliaires de vie*, les *maraîchers et horticulteurs*, les *infirmiers et sage-femmes* et les *aides-soignants*.

De même, les métiers du secteur de l'Hôtellerie – Restauration : les *cuisiniers*, les *employés de l'hôtellerie*, les *aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration* et les *serveurs de cafés et restaurants* présentent aussi une forte proportion de recrutements jugés difficiles.

Parmi ces douze métiers affichant les forts taux de tension sur le département, onze d'entre eux se trouvent sur la même liste au niveau régional. La Vendée se distingue de la région par la présence de *serveurs de cafés et restaurants* sur la liste des métiers les plus tendus.

Les métiers saisonniers sont pour moitié présents dans cette liste. On retrouve les métiers des secteurs de l'hôtellerie-restauration (*employés de l'hôtellerie*, *serveurs de cafés et restaurants*, *cuisiniers*, *aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration*) et de l'agriculture (*maraîchers et horticulteurs et agriculteurs*).

GRAPHIQUE 34

PROPORTION DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

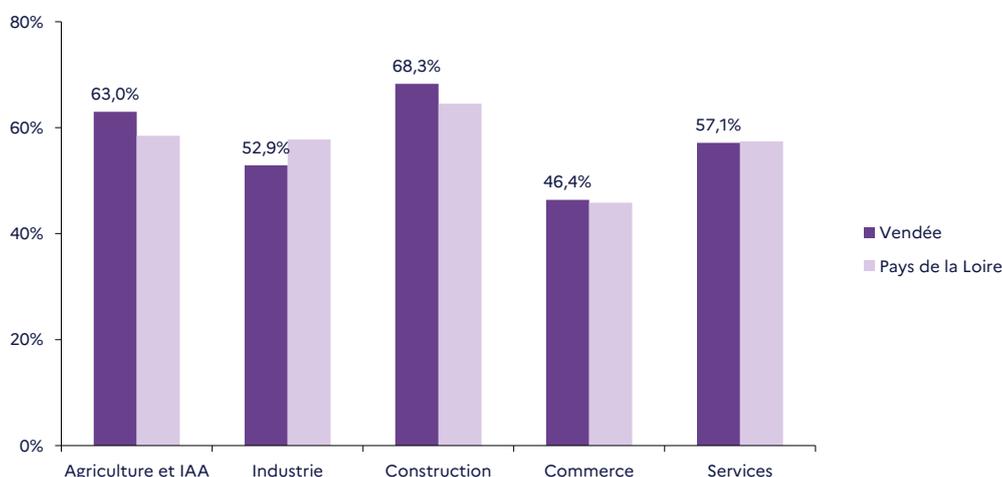


TABLEAU 7
LISTE DES MÉTIERS LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À
DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	PART DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS
Ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires	988	89,9%	21,3%
Aides à domicile et auxiliaires de vie	1 372	88,5%	25,1%
Maraîchers et horticulteurs	1 024	87,3%	87,4%
Infirmiers et sages-femmes	401	83,5%	11,7%
Aides-soignants	777	80,9%	21,6%
Cuisiniers	1 130	74,5%	81,6%
Jardiniers des espaces verts et naturels	549	67,4%	28,8%
Personnels de ménage chez des particuliers	484	65,0%	23,0%
Employés de l'hôtellerie	1 809	55,2%	94,6%
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	1 660	54,6%	74,0%
Serveurs de cafés restaurants	2 815	51,6%	89,2%
Agriculteurs	1 457	50,5%	78,4%



Retrouvez toutes les publications et analyses statistiques de France Travail Pays de la Loire sur www.observatoire-emploi-paysdelaloire.fr



En savoir plus

BESOINS EN MAIN-D'OEUVRE 2025

Cette publication est la propriété de France Travail Pays de la Loire. La mention de la source, à savoir France Travail Pays de la Loire, doit être impérativement portée sur toute publication.

Directeurs de la publication : Catherine ADNOT-MALLET et Jean-Marc VIOLEAU
Responsable de la rédaction : Vincent RAGOT
Rédaction : Service Statistiques, Études et Évaluation - Gaëtan COIRIER et Pascal LIAIGRE
Mise en page : Service Communication
Contact : statspdl@francetravail.fr

France Travail Pays de la Loire
1 rue de la Cale Crucy - CS 67910
44179 Nantes cedex 4

→ francetravail.org

