

ÉTUDES ET RECHERCHES

# BESOINS EN MAIN-D'OEUVRE 2026



# Sommaire

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

# 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 2026.

Le questionnement permet l'identification des métiers recherchés par les employeurs et 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 2026, le périmètre de cette vague est identique à celui de l'enquête réalisée en 2025. 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 plus de 118 000 établissements pour la région Pays de la Loire dont près de 94 700 ont été interrogés cette année, soit 80%.

Près de 23 900 établissements ont répondu. 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,

L'année 2026 marque une étape décisive : alors que le marché de l'emploi se réajuste, la Loi Plein Emploi nous donne les leviers pour transformer chaque intention de recrutement en une insertion durable et inclusive. Cette ambition exige une mobilisation collective des acteurs du marché du travail et une coopération renforcée entre les partenaires institutionnels et économiques, afin de garantir des opportunités équitables.

L'enquête Besoins en Main d'Œuvre (BMO), pilotée par France Travail et le CREDOC, constitue un outil précieux pour éclairer les dynamiques du marché de l'emploi et orienter nos actions. Près de 94 700 établissements ont été interrogés cette année, et les 23 900 réponses recueillies permettent de comptabiliser les projets de recrutement déclarés par les employeurs ligériens.

Soumis aux aléas nationaux et internationaux, les résultats confirment une réduction des intentions d'embauche pour la quatrième année consécutive, avec 154 743 projets de recrutement recensés, soit une baisse de 8,2 % par rapport à l'année précédente.

Avec plus de 76 000 projets d'embauche jugés difficiles à pourvoir, soit 49,2 % des intentions déclarées, les difficultés de recrutement restent particulièrement marquées et continuent de s'imposer comme un enjeu majeur pour le service public de l'emploi.

Ce taux, en recul pour la troisième année consécutive et lié à la baisse du nombre d'intentions d'embauches, reflète les défis persistants liés à l'inadéquation des profils, au manque d'attractivité des postes ou à l'urgence des besoins de main-d'œuvre. La pénurie de candidats demeure le principal motif des tensions, soulignant l'importance d'adapter les stratégies de formation et d'accompagnement.

35,3% des projets de recrutement sont saisonniers. La saisonnalité continue de jouer un rôle déterminant dans notre région, où l'agriculture et le tourisme occupent une place prépondérante.

En tant que service public de l'emploi, notre mission est de soutenir les employeurs ligériens, notamment les petites entreprises. Nous les accompagnons dans l'identification et le recrutement des talents nécessaires à leur développement, tout en favorisant une insertion professionnelle durable pour les chercheurs d'emploi.

Je salue l'engagement des 23 900 employeurs qui ont pris le temps de répondre à notre enquête. Cette collaboration est essentielle pour dresser un panorama fidèle de l'emploi régional et soutenir efficacement tous les acteurs du territoire.

C'est dans une logique de coopération que nous construirons les succès partagés, contribuant ainsi à la vitalité et à la prospérité de notre territoire. Avec cette ambition, nous construisons l'année 2026, déterminés à relever les défis de l'insertion durable et à accompagner chaque citoyen dans son parcours professionnel.

**Catherine ADNOT-MALLET**

# LE RALENTISSEMENT DES INTENTIONS D'EMBAUCHE SE POURSUIT, LES TENSIONS SE RÉSORBENT



En novembre 2025, près de 94 700 établissements ont été interrogés sur leurs intentions d'embauche concernant l'année 2026.

L'analyse des 23 869 réponses permet de recenser les métiers les plus recherchés, ainsi que les principales difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs de la région.

Le nombre important de répondants permet d'étendre l'analyse sur les cinq départements de la région et leurs vingt-six bassins d'emploi.



## CHIFFRES CLÉS

	RÉGION	ÉVOLUTION / 2025	FRANCE	ÉVOLUTION / 2025
% d'établissements recruteurs	27,5%	↘	23,3%	↘
Projets de recrutement enregistrés	154 743	↘	2 274 951	↘
% de difficultés de recrutement	49,2%	↘	43,8%	↘
Poids des projets saisonniers	35,3%	↗	32,2%	↗

## LES PROJETS DE RECRUTEMENT POURSUIVENT LEUR REPLI POUR LA QUATRIÈME 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 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.

À l'inverse, une diminution des intentions d'embauche reflète une activité plus fragile et des employeurs qui privilégient la prudence face à un avenir incertain.

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.

En 2023, 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.

Si l'inflation a nettement reflué depuis, les incertitudes géopolitiques en Ukraine et au Moyen-Orient, le protectionnisme américain et la situation politique française engendrent une croissance fragile en 2025. Si l'emploi salarié est relativement stable, les offres d'emploi déposées à France Travail diminuent sensiblement et le taux de chômage amorce une trajectoire légèrement à la hausse.

Dans ce contexte, les employeurs ligériens anticipent une réduction des recrutements pour la quatrième année consécutive. 154 743 projets d'embauche sont recensés pour 2026, soit une diminution de -8,2 % par rapport à l'édition précédente.

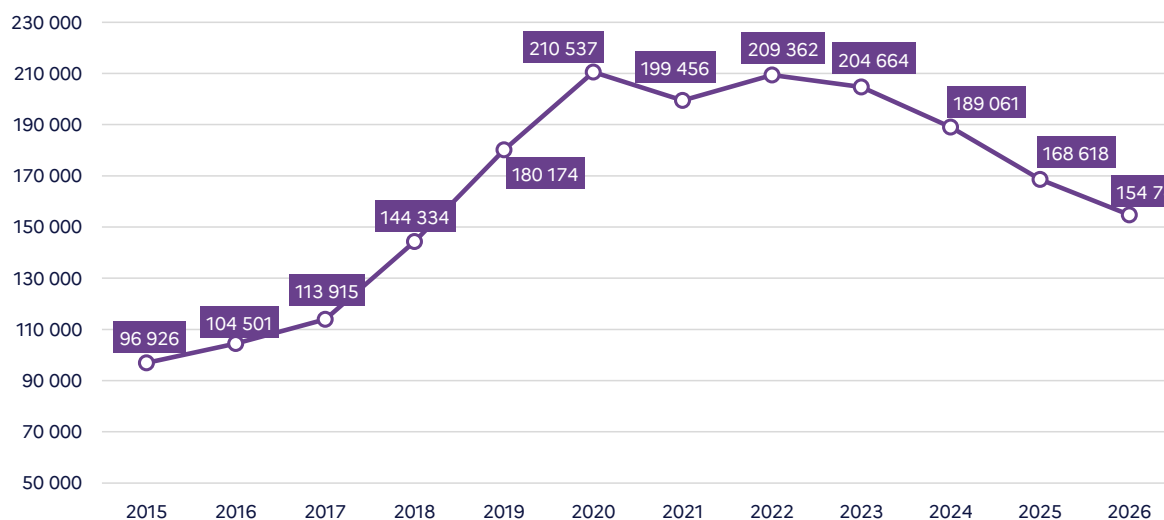
En quatre ans, les projets de recrutement ont diminué de -26% sur la région, se rapprochant ainsi du volume de 2018.

Un recul des intentions d'embauche entraîne mécaniquement une réduction des difficultés de recrutement.



### GRAPHIQUE 1

Évolution du nombre de projets de recrutement depuis 2015



## DES ÉVOLUTIONS EN BAISSÉ DANS LA PLUPART DES SECTEURS

La majorité des secteurs enregistre une diminution des intentions d'embauche pour 2026. Les baisses les plus marquées concernent l'industrie chimique, pharmaceutique et le raffinage (-49,0%), l'information et communication (-23,6%), la construction (-20,5%) ainsi que le commerce et réparation automobile (-19,3%).

À l'inverse, les trois secteurs affichant les plus fortes progressions d'intentions d'embauche sont les activités financières et d'assurance (+16,8%), les autres industries manufacturières (+14,8%, notamment l'installation d'équipements mécaniques) et le caoutchouc, plastique, minéraux non métalliques (+13,8%).

## PLUS D'UN TIERS DES PROJETS SONT SAISONNIERS

Compte tenu de son tissu économique particulier au sein duquel l'agriculture et le tourisme occupent une place prépondérante, la région des Pays de la Loire est traditionnellement marquée par l'emploi saisonnier.

35,3% des recrutements projetés par les employeurs en 2026 concernent des activités saisonnières, représentant ainsi plus d'un tiers des intentions d'embauche.

La baisse du volume global de projets de recrutement (-8,2%) concerne tous les types de projets, avec une réduction plus prégnante pour les intentions d'embauche pérennes (-9,1% et -6,6% pour les projets saisonniers).

En effet, à partir des projections issues de l'étude BMO 2020, qui estimaient à près de 88 400 le nombre de projets saisonniers (soit 42,0% de l'ensemble des intentions d'embauche), une divergence s'est amorcée entre l'évolution des projets saisonniers et celle des projets pérennes (Graphique 2).

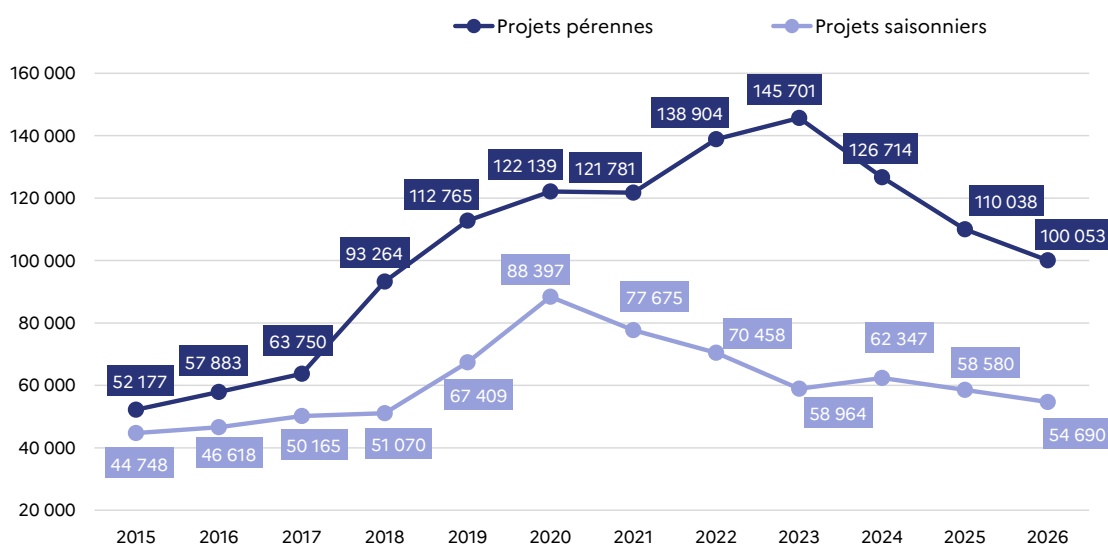
La reprise marquée de l'activité post-crise sanitaire a conduit à des besoins de recrutement importants, accompagnés de difficultés croissantes. Afin de sécuriser leur main-d'œuvre, les entreprises ont cherché à pérenniser leurs projets de recrutement. En conséquence, les intentions d'embauche pérenne 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 durables.

Dans le contexte économique de ces quatre dernières années, marqué par une moindre dynamique d'activité et des incertitudes exprimées par les entreprises, un 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 onze ans plutôt.

### GRAPHIQUE 2

Évolution du nombre de projets de recrutement par typologie depuis 2015



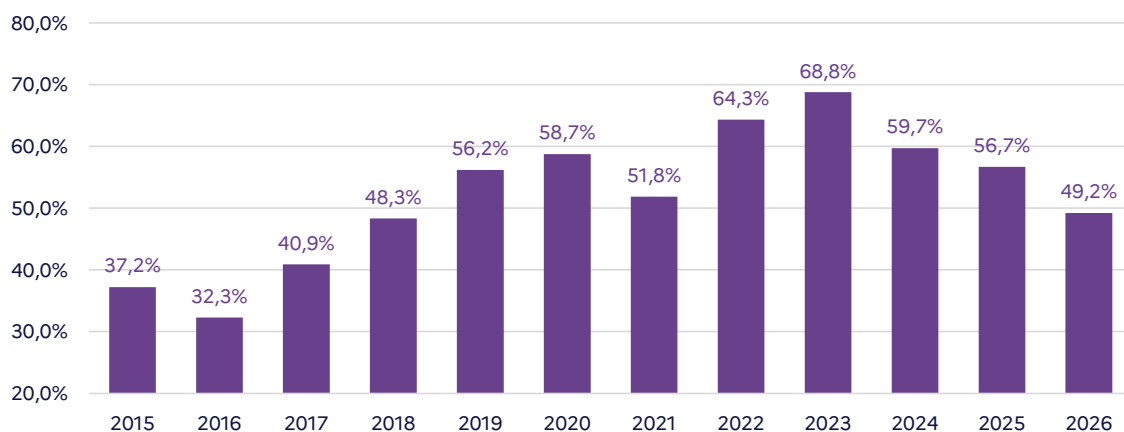
## UN ASSOULISSEMENT DES TENSIONS DE RECRUTEMENT

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, permet de repérer 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 candidats, mais nous pouvons également citer l'inadéquation des profils, le manque d'attractivité du poste, ou le caractère urgent du besoin de recrutement.

La pénurie de candidats étant le motif le plus régulièrement avancé par les employeurs, l'évolution des difficultés de recrutement est souvent corrélée à l'évolution des besoins des recruteurs. Ainsi, la baisse des intentions d'embauche des employeurs ces quatre dernières années contribue à atténuer les tensions sur le marché de l'emploi, entraînant une diminution des difficultés de recrutement.

### GRAPHIQUE 3

Évolution de la part des difficultés de recrutement depuis 2015



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 2026, avec 49,2% des projets confrontés à des difficultés de recrutement, le taux de tension repasse sous la barre des 50% (niveau proche de celui de 2018).

Comme chaque année, le taux global de tension masque de fortes disparités, avec des secteurs particulièrement tendus : construction (76%), métallurgie et produits métalliques (71%) ou commerce et réparation automobile (69%).

Certains secteurs connaissent un fort allègement des tensions, comme les activités financières et d'assurance (-26 points) et le commerce de gros (-19 points).

À l'inverse, les activités immobilières et les autres industries manufacturières (notamment la fabrication de meubles) voient leurs tensions progresser (respectivement +15 points et +14 points).



# LES SECTEURS QUI RECRUTENT

## PRÈS DE TROIS ENTREPRISES SUR DIX PRÉVOIENT DE RECRUTER EN 2026

En 2026, 27,5 % des établissements déclarent une intention de recrutement, une proportion en légère baisse par rapport à l'année précédente. Il s'agit du plus faible niveau enregistré depuis 2017.

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

À l'exception des structures sans salarié, la propension à recruter augmente avec la taille de l'établissement. Elle s'élève à 18,2 % pour les structures de 1 à 4 salariés et atteint 87,6 % pour celles de plus de 200 salariés (Graphique 4).

Si les établissements de plus de 200 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 29 600 recrutements envisagés. Cela s'explique par le nombre important d'établissements dans cette tranche.

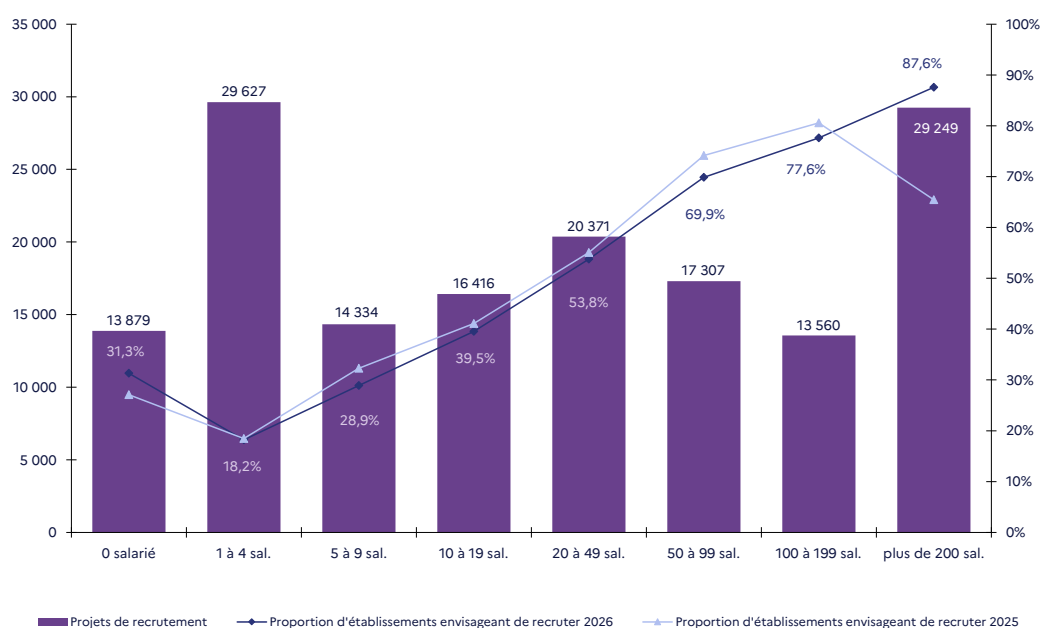
L'analyse du taux d'entreprises recrutant en 2026 par bassin d'emploi révèle des disparités marquées. Cet indicateur apparaît corrélé au poids de l'emploi saisonnier dans le territoire. En effet, les bassins où l'activité saisonnière est particulièrement développée, notamment sur la façade atlantique et dans les zones touristiques, enregistrent des taux de recrutement plus élevés.

Ainsi les trois bassins affichant les proportions les plus importantes sont Challans (35,7%), La Baule (34,6%) et Les Sables-d'Olonne (31,0%).

À l'inverse, les territoires à dominante industrielle présentent des taux plus faibles, à l'image de Mamers (19,7%), Segré (20,1%) et La Ferté-Bernard (20,5%).

### GRAPHIQUE 4

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



## LA BAISSÉ DU NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT AFFECTÉ EN PREMIER LIEU LA CONSTRUCTION

La baisse de -8,2% du nombre de projets de recrutement pour 2026 masque des disparités selon les secteurs d'activité.

**La construction** enregistre la plus forte baisse des grands secteurs d'activité. Le repli s'établit à -20,5% dans un contexte difficile sur le plan de l'emploi salarié. Le secteur ne représente plus que 5,5% des intentions d'embauche régionales (contre 6,3% les deux années précédentes). 25,2% des établissements du secteur déclarent au moins un projet de recrutement, en baisse annuelle de -1 point.

**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 de -6,7%. La diminution la plus marquée concerne l'information et communication, dont les intentions d'embauche reculent de -23,6% par rapport à 2025. Les activités immobilières affichent aussi une baisse importante (-14,2%), ainsi que l'hébergement, restauration (-11,2%).

Les activités financières et d'assurance ainsi que l'administration publique et enseignement sont les deux seules branches des services à prévoir une hausse des projets en 2026 (respectivement +16,8% et +3,7%).

**Le secteur agricole** connaît une diminution modérée de ses intentions d'embauche (-4,6%). Près d'un tiers des établissements sont recruteurs (32,5%), en diminution de 2 points par rapport à 2025.

**L'industrie agroalimentaire** accentue son repli avec une baisse de ses projets de recrutement de -14,0%. Malgré une contraction du taux d'établissements recruteurs, ce dernier reste élevé (41,7%).

**L'industrie manufacturière** est le secteur le moins impacté par la baisse des intentions d'embauche cette année, avec un repli de -0,4%.

Trois branches enregistrent des augmentations : autres industries manufacturières (+14,8%, notamment l'installation d'équipements mécaniques), caoutchouc, plastique, minéraux non métalliques (+13,8%) et travail du bois, papier et imprimerie (+4,0%).

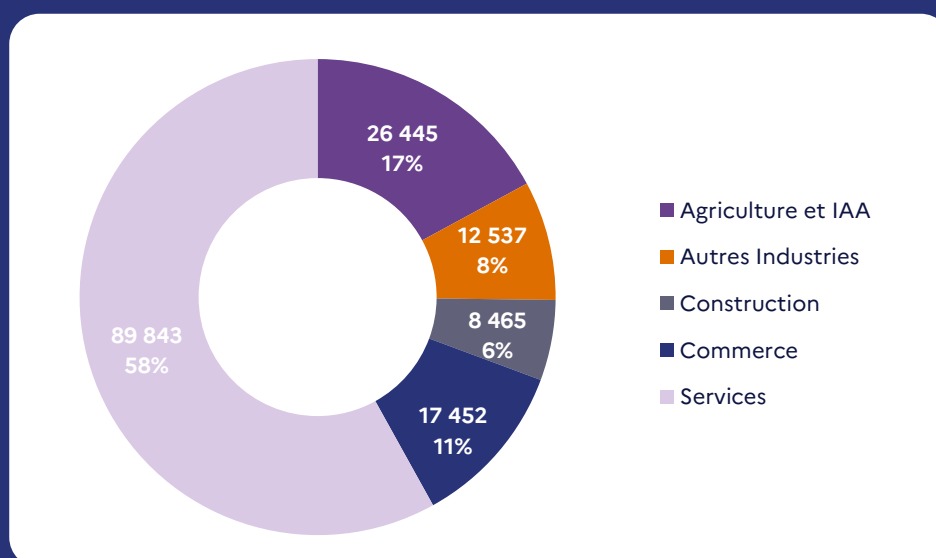
Les branches particulièrement marquées par la baisse des projets sont l'industrie chimique, pharmaceutique et raffinage (-49,0%) et le textile, habillement, cuir et chaussure (-11,5%).

Plus d'un établissement sur deux est recruteur dans les secteurs de l'équipement électrique et électronique / informatique et du matériel de transport (respectivement 53,4% et 58,7%).

**Le commerce** affiche un repli de -14,6% des intentions d'embauche pour 2026. La branche du commerce automobile enregistre le recul le plus marqué (-19,3%), conséquence des difficultés récentes de l'industrie automobile. Les deux autres branches sont également impactées : -10,8% pour le commerce de gros et -15,4% pour le commerce de détail. La proportion d'établissements recruteurs du commerce est plus faible que la moyenne (23,3%, soit -4,2 points par rapport à l'ensemble des secteurs).

### GRAPHIQUE 5

#### Répartition des projets de recrutement par secteur d'activité



## PLUS DE SEPT PROJETS SUR DIX ÉMANENT DES ÉTABLISSEMENTS DE DROIT PRIVÉ

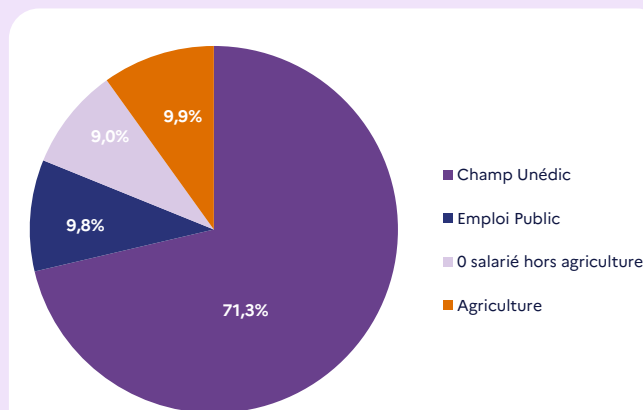
La grande majorité des projets de recrutement émane des établissements identifiés dans le champ Unedic, à savoir des établissements de droit privé qui cotisent à l'assurance chômage. 71,3% des projets d'embauche proviennent de cette typologie d'entreprise. Les difficultés à recruter y sont les plus fortes (52,0%).

Les établissements sans salarié, mais ayant émis au moins une déclaration d'embauche sur l'année passée, représentent 9,0% des projets. Les difficultés à recruter sont moins marquées pour ces établissements : 36,0% des projets sont jugés difficiles.

Enfin, 9,8% des projets d'embauche proviennent d'un établissement du secteur public.

### GRAPHIQUE 6

#### Répartition des projets par typologie d'employeur



## LES PROJETS SAISONNIERS POURSUIVENT LEUR TENDANCE BAISSIÈRE

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, près de 54 700 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 (30,8%), le commerce (38,7%) et l'industrie agroalimentaire (26,6%). Ils sont nettement prédominants dans l'agriculture avec 86,7% du total des projets. À contrario, ils sont faibles dans l'industrie manufacturière (15,6%) et dans la construction (5,6%) qui privilégient le recours au travail intérimaire, hors du champ d'étude de cette enquête.

Durant la période de crise sanitaire, les tensions de recrutement ont incité les employeurs à pérenniser les projets de recrutement. En quatre ans (de 2020 à 2023), le nombre de projets saisonniers a ainsi baissé de 33%. Cette baisse s'est sensiblement contractée les années suivantes (2023 – 2026) avec une baisse de -7%, dans un contexte économique moins favorable.

Les secteurs ayant recours plus massivement aux recrutements saisonniers sont ceux qui enregistrent une baisse de leurs embauches.

Les services affichent la plus forte diminution (-10,2%), due notamment au repli des projets saisonniers dans l'hébergement, restauration.

Dans l'industrie, la branche agroalimentaire participe fortement à la baisse des projets saisonniers (-23,1%).

La diminution de -5,4% dans le commerce est la résultante d'un fort repli des intentions d'embauche saisonnière dans le commerce de détail (-17,7%).

Les métiers les plus fortement marqués par la saisonnalité concernent, sans surprise, l'agriculture, avec des taux de recrutement saisonnier élevés : viticulteurs et arboriculteurs (96,9%), maraîchers et horticulteurs (95,2%), ainsi que les agriculteurs (85,0%). 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.

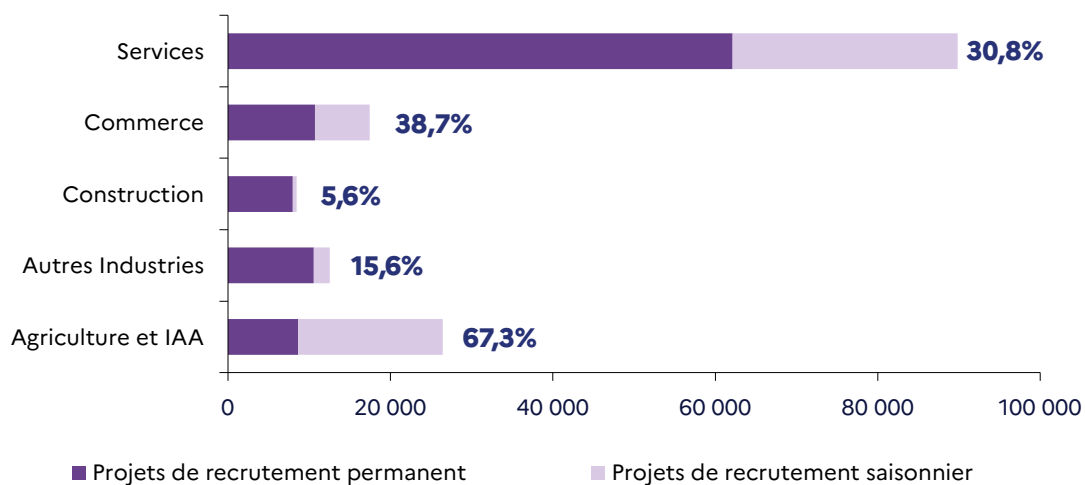
Le caractère saisonnier des projets est une caractéristique concentrée sur certains bassins d'emploi de la région. On peut les regrouper en deux catégories :

- ➔ les bassins d'emploi à forte activité saisonnière, en lien avec le tourisme estival : Challans (67,2%), La Baule (67,1%), Les Sables d'Olonne (61,2%) ou Pornic (45,2% de projets saisonniers),
- ➔ les bassins d'emploi à forte activité saisonnière en lien avec une activité agricole dont Saumur (61,2%), Fontenay-le-Comte (55,5%) ou Segré (43,7%).

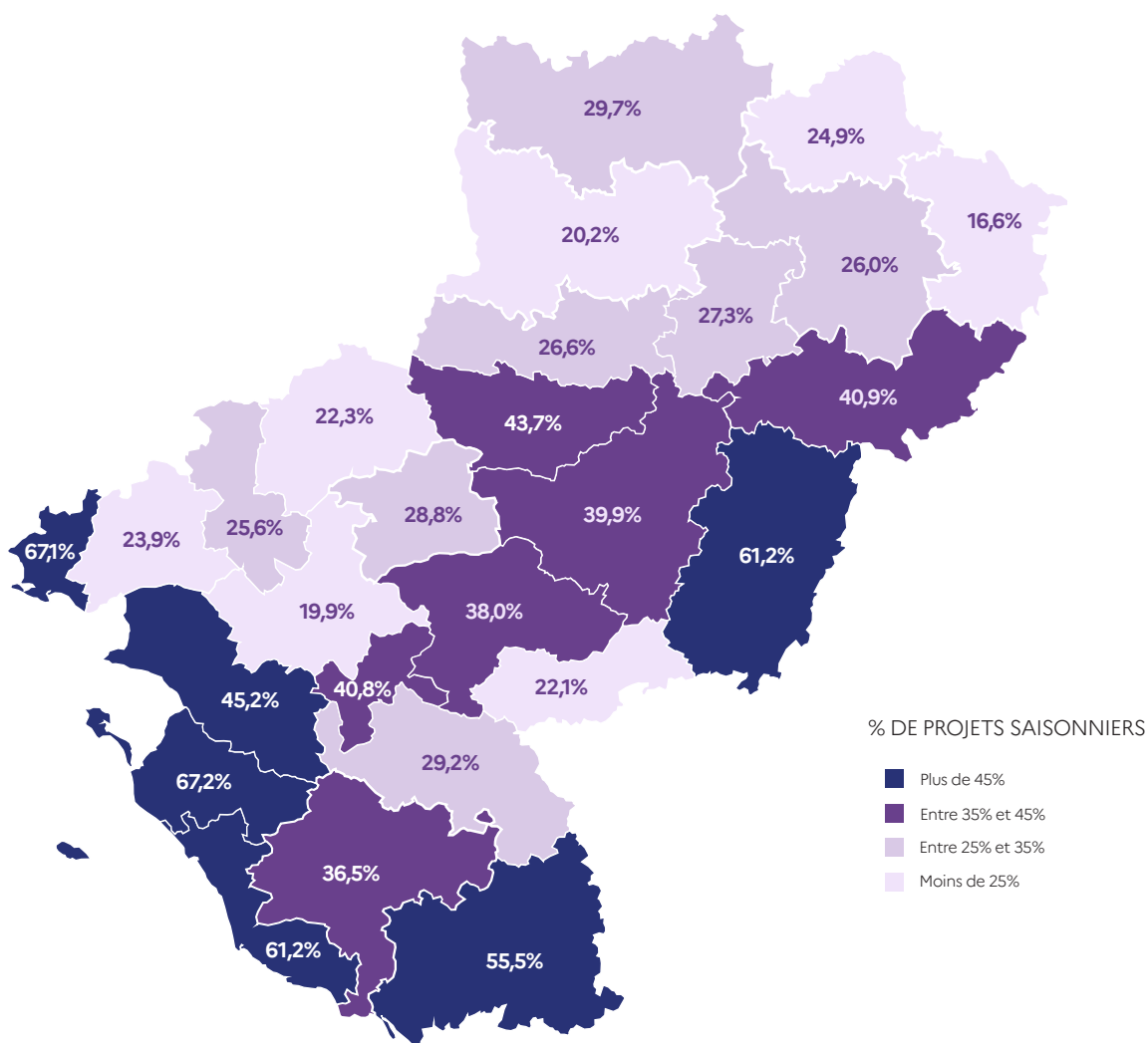
Le département de la Mayenne est moins marqué par la saisonnalité que les autres départements.

## GRAPHIQUE 7

### Part des projets saisonniers



### PROPORTION DE RECRUTEMENTS SAISONNIERS SELON LE BASSIN D'EMPLOI



# LES MÉTIERS RECHERCHÉS

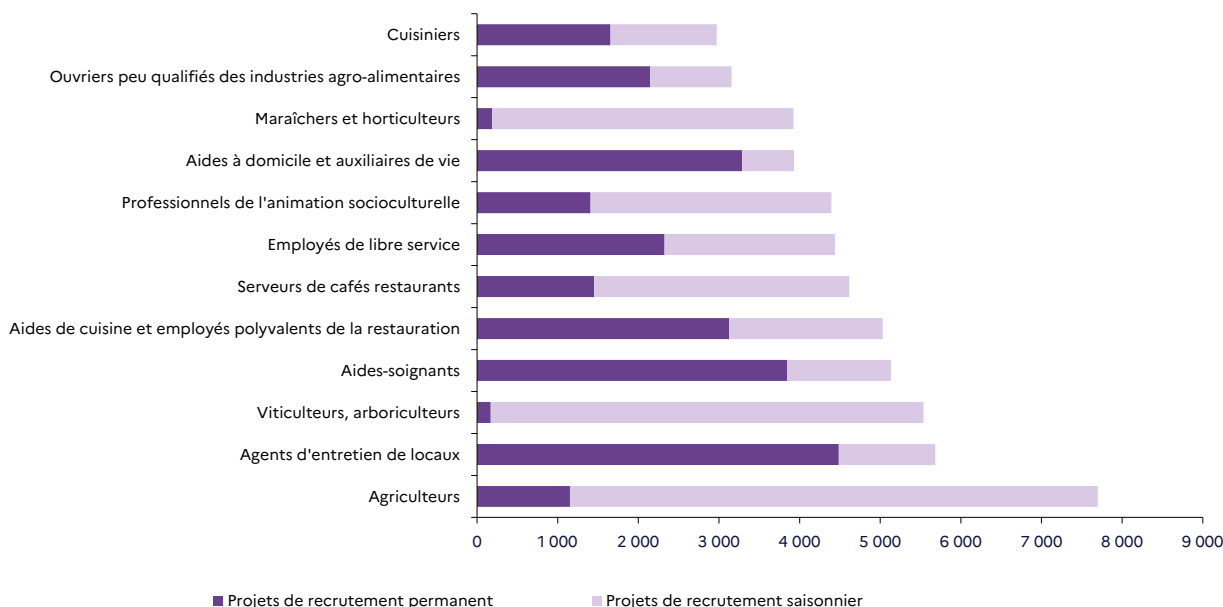
## LES PRINCIPAUX MÉTIERS RECHERCHÉS SONT FORTEMENT INFLUENCÉS PAR LA SAISONNALITÉ

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 et maraîchers. 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 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 disposition.

Les agents d'entretien de locaux constituent la profession la plus recherchée avec 4 485 projets de recrutement en emploi permanent. Le secteur de la santé et de l'accompagnement est également bien représenté, notamment avec les aides-soignants (3 848 projets) ainsi que les aides à domicile et auxiliaires de vie (3 287 projets) ou les infirmiers et sages-femmes (2 069 projets).

Les métiers de la restauration occupent également une place significative, en particulier les aides de cuisine et employés polyvalents (3 124 projets) et les cuisiniers (1 656 projets). Les métiers de l'industrie agroalimentaire figurent aussi parmi

les plus recherchés, avec 2 147 recrutements prévus pour les ouvriers peu qualifiés et 1 739 pour les ouvriers qualifiés.

D'autres professions marquent leur présence dans cette liste, notamment les employés de libre-service (2 326 projets), les conducteurs routiers (1 798 projets), les magasiniers et préparateurs de commandes peu qualifiés (1 704 projets) ainsi que les personnels de ménage chez les particuliers (1 610 projets).

**TABLEAU 1**  
**Liste des métiers les plus recherchés**  
**en nombre de postes permanents**

	PROJETS PERMANENTS	PROJETS SAISONNIERS	PROJETS DE RECRUTEMENT
Agents d'entretien de locaux	4 485	1 197	5 682
Aides-soignants	3 848	1 283	5 131
Aides à domicile et auxiliaires de vie	3 287	644	3 931
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	3 124	1 905	5 029
Employés de libre service	2 326	2 113	4 438
Ouvriers peu qualifiés des industries agro-alimentaires	2 147	1 008	3 155
Infirmiers et sages-femmes	2 069	447	2 517
Conducteurs routiers	1 798	175	1 972
Ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires	1 739	345	2 083
Magasiniers et préparateurs de commandes peu qualifiés	1 704	759	2 463
Cuisiniers	1 656	1 316	2 972
Personnels de ménage chez des particuliers	1 610	286	1 896



# LES MÉTIERS EN TENSION

## LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT S'ATTÉNUENT POUR LA TROISIÈME ANNÉE CONSÉCUTIVE

Près de 76 200 projets recensés par les entreprises ligériennes sont jugés difficiles à satisfaire par les employeurs, soit 49,2% des projets (7,5 points de moins qu'en 2025).

Cette proportion, assimilable à un taux de tension de recrutement, n'était pas passée sous la barre de 50% depuis 2018.

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 connaissant les tensions de recrutement les plus fortes (75,8%). Le secteur enregistre également la plus forte augmentation des tensions sur un an : +11,3 points. La construction retrouve ainsi un niveau similaire à celui de 2024.

Le **secteur de l'IAA et de l'agriculture**, avec un taux de 46,3 % affiche la plus forte baisse de ses difficultés de recrutement cette année (-12,1 points). Cette diminution concerne à la fois l'agriculture (-13,4 points) et l'industrie agroalimentaire (-9,3 points).

Quant à lui le secteur de **l'industrie manufacturière** fait face à des tensions importantes : 57,8% des projets de recrutement rencontrent des obstacles cette année (un résultat identique à l'année précédente). Les tensions concernent principalement les autres industries manufacturières (71,4%, notamment l'installation d'équipements mécaniques et la fabrication de meubles), la métallurgie (71,1%), le textile, habillement, cuir et chaussure (65,5%) et le matériel de transport (60,1%).

Le secteur **des services** affiche un taux de tension au même niveau que la moyenne (49,1%), avec quelques disparités. Les difficultés de recrutement sont particulièrement marquées dans les activités immobilières (61,5%), le transport et entreposage (61,2%) et la santé et l'action sociale (58,9%).

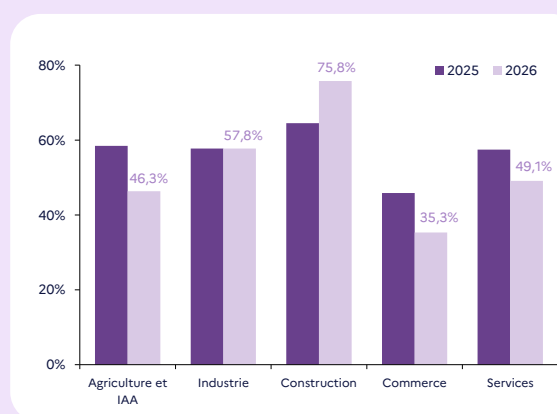
En revanche, les tensions sont moins prononcées dans les activités financières et d'assurance (20,2%) et l'administration publique et enseignement (38,4%). Le secteur de **l'hébergement-restauration** (45,6%) affiche un taux de tension proche de la moyenne des services.

Bien que le secteur **du commerce** soit celui où les recrutements sont les plus fluides (35,3%), notamment grâce au

commerce de détail, le secteur du commerce automobile se distingue par des difficultés importantes. Il présente un taux de tension de 69,5%, malgré une baisse de 10 points sur un an.

### 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 (70,0%), personnel de ménage chez des particuliers (64,7%), aides à domicile et auxiliaires de vie (64,0%), aides-soignants (60,2%)
- Les métiers de l'hôtellerie-restauration : cuisiniers (66,4%) ou employés de l'hôtellerie (44,6%)
- Les métiers de l'agriculture : maraîchers et horticulteurs (56,2%), agriculteurs (46,9%), jardiniers des espaces verts et naturels (44,2%)

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

	Taux de Tension	Projets de Recrutement	Part des Projets Saisonniers
Infirmiers et sages-femmes	70,0%	2 517	17,8%
Cuisiniers	66,4%	2 972	44,3%
Personnels de ménage chez des particuliers	64,7%	1 896	15,1%
Conducteurs routiers	64,5%	1 972	8,9%
Aides à domicile et auxiliaires de vie	64,0%	3 931	16,4%
Aides-soignants	60,2%	5 131	25,0%
Agents d'entretien de locaux	58,0%	5 682	21,1%
Ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires	57,6%	2 083	16,5%
Marâchers et horticulteurs	56,2%	3 923	95,2%
Agriculteurs	46,9%	7 696	85,0%
Employés de l'hôtellerie	44,6%	2 830	83,1%
Jardiniers des espaces verts et naturels	44,2%	2 151	27,3%

Uniquement sur les métiers qui recensent plus de 1% des projets de recrutement du territoire

## DE FORTES DISPARITÉS TERRITORIALES FACE AUX TENSIONS DE RECRUTEMENT

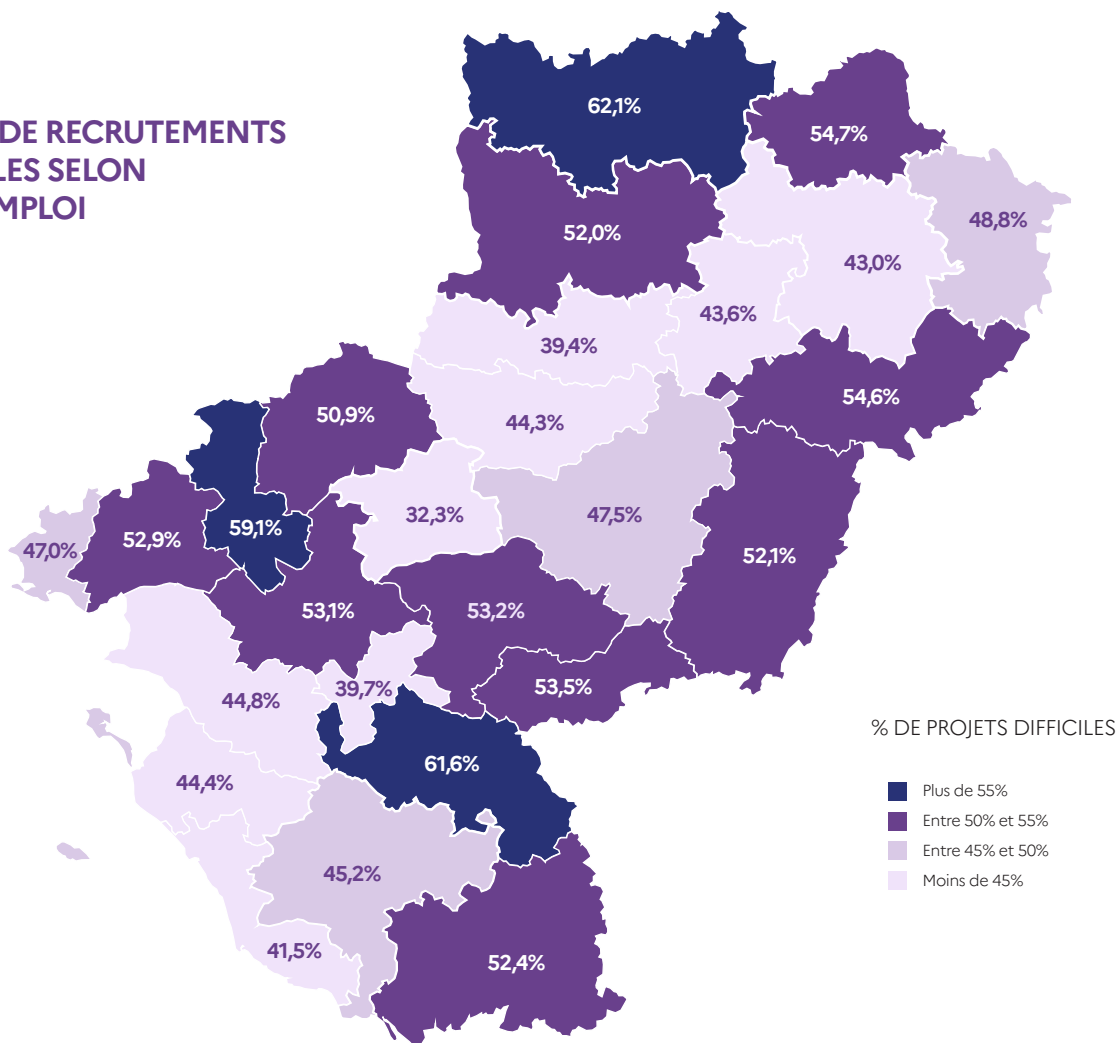
Les tensions de recrutement sont présentes sur l'ensemble du territoire ligérien, avec de fortes disparités.

Elles sont moins marquées sur les bassins d'Ancenis (32,3%), Château-Gontier (39,4%) ou Clisson (39,7%).

Parmi les bassins en forte tension on retrouve Mayenne (62,1%), Les Herbiers (61,6%) ou Blain (59,1%).

Seul le bassin des Herbiers enregistre une progression de ses difficultés de recrutement (+4 points) tandis que Laval stabilise son taux de tension. 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

Près de 57 300 projets de recrutement ont été recensés en Loire-Atlantique pour 2026.

Cela représente 37,0% des intentions d'embauche régionales.

Le département enregistre une baisse de -9,0% de ses intentions d'embauche par rapport à 2025. Quant à la part d'établissements recruteurs, elle diminue légèrement (-0,8 point) avec un taux de 27,8%, proche du résultat régional (27,5%).

La moitié des intentions d'embauche est jugée difficile à pourvoir, soit une baisse sensible de -7,9 sur un an. Dans le même temps, la part des projets saisonniers diminue de -1,7 point, représentant 28,0% des projets de recrutement de Loire-Atlantique.

50,4% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs du département, soit 28 850 intentions d'embauche. Ce taux diminue de près de 8 points en un an, sachant qu'il avait atteint un pic historique en 2023. La Loire-Atlantique possède le deuxième taux de tension le plus élevé des Pays de la Loire et concentre à elle seule 37,9% du total régional des intentions d'embauche jugées difficiles.

Les bassins de Blain (59,1%), Nantes (53,1%), Saint-Nazaire (52,9%) et Châteaubriant (50,9%) se distinguent avec des taux de tension supérieurs à la moyenne départementale (50,4%). Les autres bassins de Loire-

Atlantique présentent des taux en-deçà des 50% et de la moyenne régionale (49,2%). Ainsi, les bassins de La Baule (47,0%), Pornic (44,8%) et Clisson (39,7%) restent inférieurs aux taux de tension départemental et régional. Quant au bassin d'Ancenis, les difficultés de recrutement chutent de moitié en un an, passant de 64,6% en 2025 à 32,3% pour 2026.

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 (28,0%), en deçà de 7,3 points par rapport à la moyenne régionale (35,3%).

Toutefois, le bassin de la Baule (67,1%) et, dans une moindre mesure, celui de Pornic (45,2%) sont les plus concernés, en raison de l'effet littoral. De même, le bassin de Clisson (40,8%) affiche un taux élevé d'emplois saisonniers, notamment liés à l'activité agricole. A l'inverse, les autres bassins de Loire-Atlantique, excepté celui d'Ancenis (28,8%) enregistrent une part de recrutements saisonniers inférieure à la moyenne départementale (28,0%).

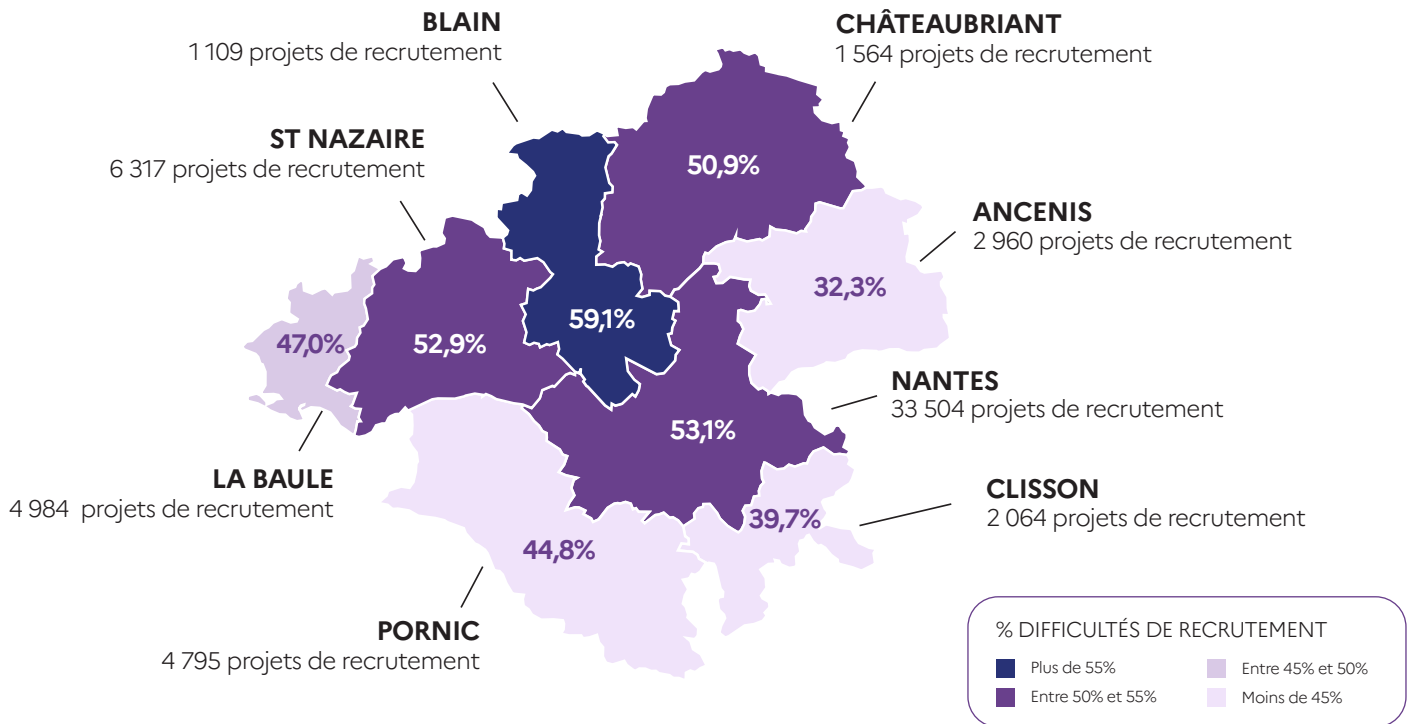


### CHIFFRES CLÉS

	LOIRE-ATLANTIQUE	ÉVOLUTION / 2025	RÉGION
% d'établissements recruteurs	27,8%	↓	27,5%
Projets de recrutement enregistrés	57 295	↓	154 743
% difficultés de recrutement	50,4%	↓	49,2%
Part des projets saisonniers	28,0%	↓	35,3%

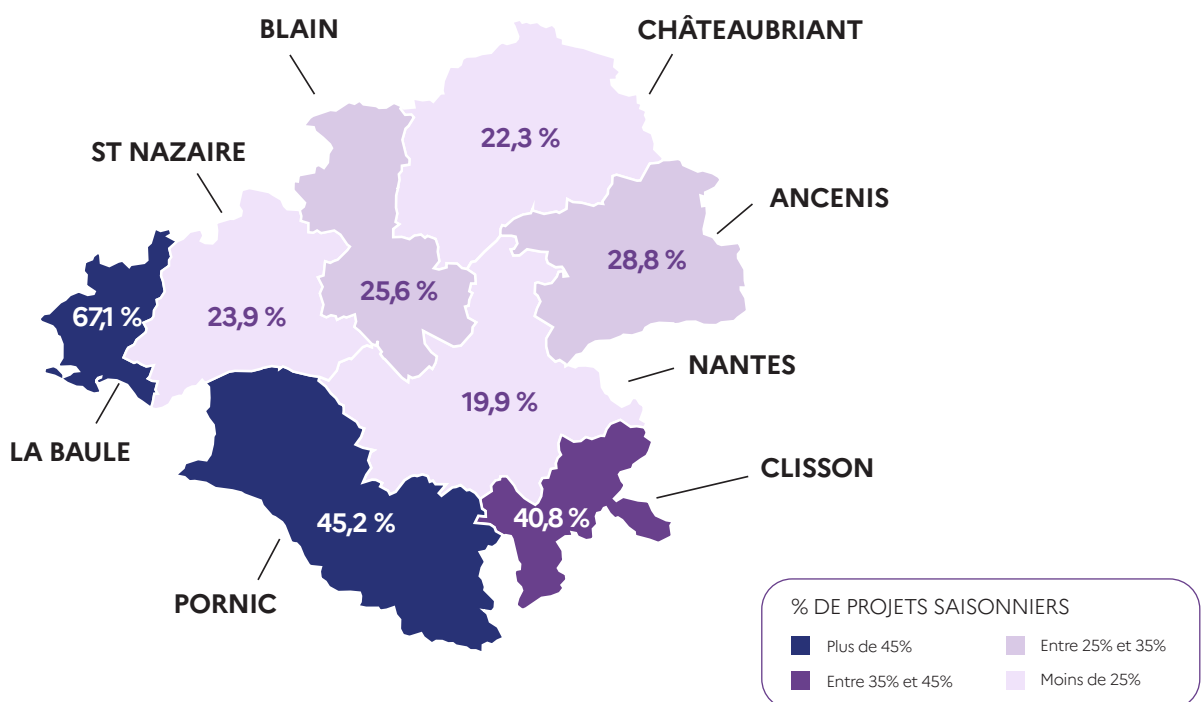
## CARTE 1

### PROJETS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



## CARTE 2

### PART DES PROJETS SAISONNIERS



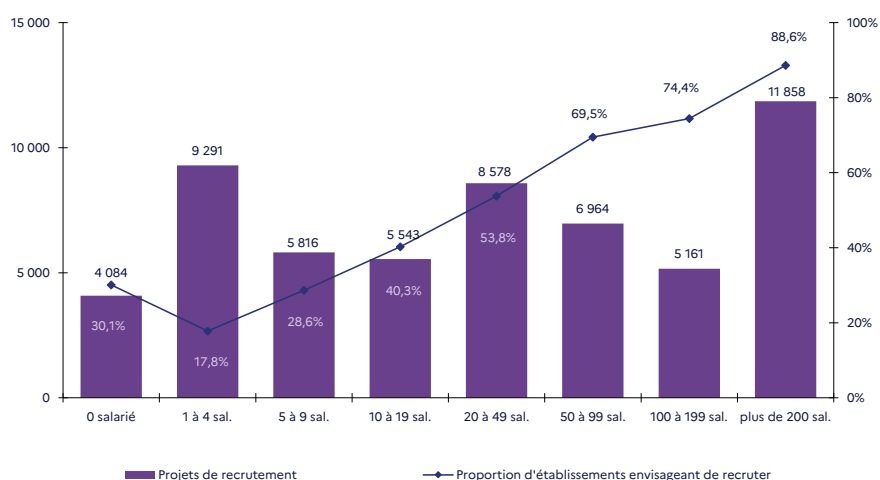
# LES SECTEURS QUI RECRUTENT

## PRÈS D'UNE ENTREPRISE SUR TROIS PRÉVOIT AU MOINS UN RECRUTEMENT EN 2026

La part d'établissements recruteurs (27,8%) est légèrement supérieure à la part régionale (27,5%). Cet indicateur diminue de -0,8 point par rapport à 2025 (28,6%).

**GRAPHIQUE 1**

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



## PRÈS DES DEUX TIERS DES PROJETS DE RECRUTEMENT SONT CONCENTRÉS DANS LES SERVICES

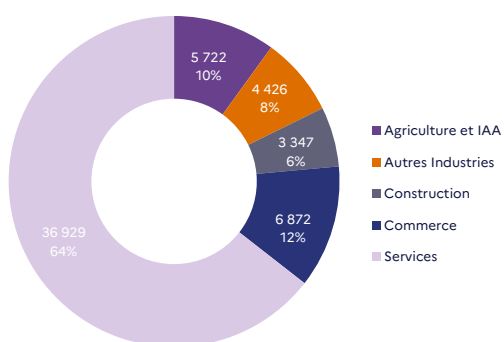
Les recrutements du département sont davantage tournés vers les services. Avec plus de 36 900 besoins annoncés, le secteur représente 64,5% des projets de recrutement sur la Loire-Atlantique, soit 6,4 points de plus qu'en Pays de la Loire.

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

Parmi les 57 295 intentions d'embauche prévues en 2026, plus de 16 000 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. C'est 1,7 point de moins que l'année précédente.

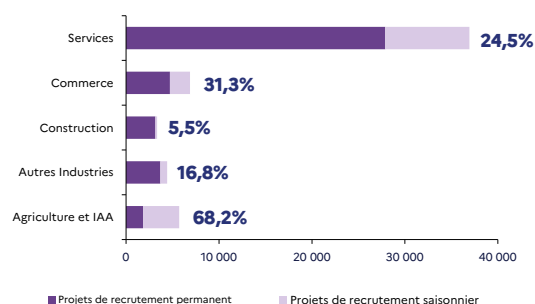
**GRAPHIQUE 2**

Répartition des projets par secteur d'activité



**GRAPHIQUE 3**

Part des projets saisonniers



# LES MÉTIERS RECHERCHÉS

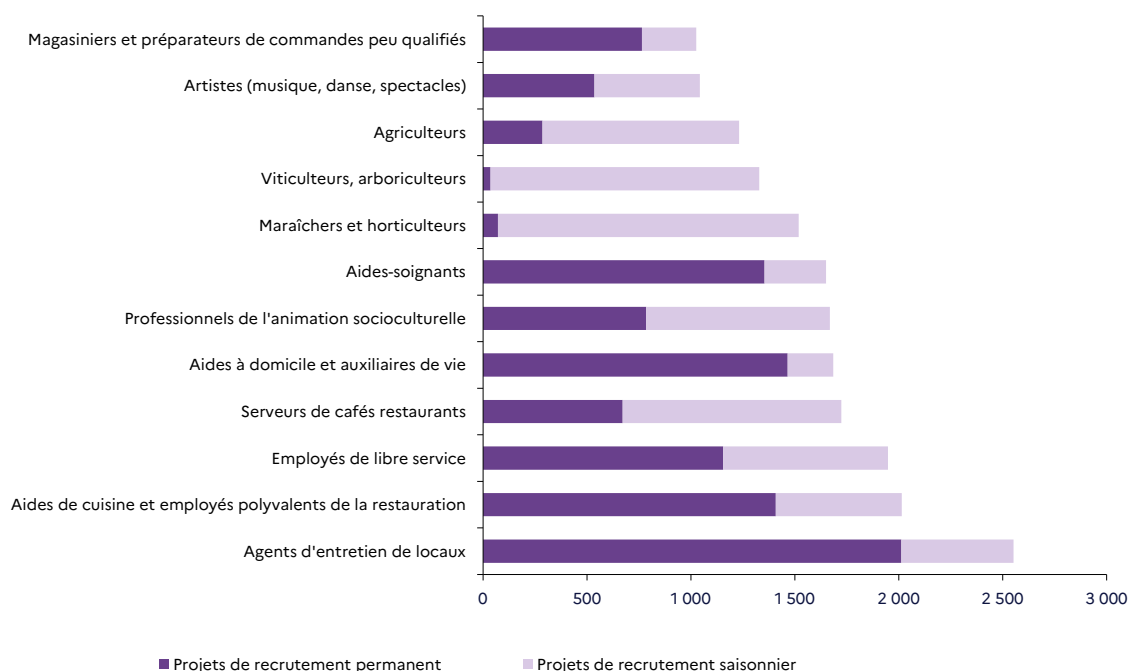
## LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS SE CONCENTRENT SUR 7 SECTEURS D'ACTIVITÉ :

- Le secteur des services, dont le nettoyage avec *les agents d'entretien des locaux* et l'aide aux personnes, et *les aides à domicile et auxiliaires de vie* ;
- La restauration avec *les aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration* et *les serveurs de cafés et restaurants* ;
- Le commerce avec *les employés de libre-service* ;
- Le secteur de l'animation avec *les professionnels de l'animation socio-culturelle (animateurs et directeurs)* et *du spectacle avec les artistes (musique, danse, spectacles)* ;
- La santé avec *les aides-soignants* ;
- L'agriculture avec *les maraîchers et horticulteurs, les viticulteurs, arboriculteurs et les agriculteurs salariés* ;
- La logistique, avec *les magasiniers et préparateurs de commandes peu qualifiés*.

Dix 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, cinq métiers sur les douze les plus recherchés sont particulièrement marqués par la saisonnalité, principalement ceux du secteur agricole (*les viticulteurs, arboriculteurs, les maraîchers et horticulteurs, ainsi que les agriculteurs salariés*), de la restauration (*serveurs de cafés restaurants*), de l'animation socioculturelle et du spectacle (*musique, danse, spectacles*).

**GRAPHIQUE 4**  
**LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS**



# LES MÉTIERS EN TENSION

## UN TAUX DE TENSION EN REPLI EN LOIRE-ATLANTIQUE, QUI RESTE SUPÉRIEUR À CELUI DE LA RÉGION

Près de 28 900 projets de recrutement sont associés à des tensions parmi les 57 295 intentions recensées en Loire-Atlantique pour 2026.

Un peu plus de la moitié des projets de recrutement sont concernés, soit une baisse sensible de -7,9 points par rapport à 2025. Avec 50,4%, la Loire Atlantique affiche le deuxième taux de tension le plus élevé de la région (après la Mayenne) et concentre à elle seule 37,9% du total régional des intentions d'embauche jugées difficiles.

Comme au niveau régional, le secteur de la construction est le plus tendu. 71,5% des projets du secteur sont considérés difficiles par les employeurs, avec une augmentation de +2,0 points par rapport à 2025.

A l'inverse, tous les autres secteurs d'activité voient leurs taux de tension chuter, par rapport à l'année précédente.

En 2026, la Loire-Atlantique se distingue aussi par des taux de tension égaux ou légèrement supérieurs au niveau régional dans les différents secteurs d'activité, à l'exception de l'industrie (-12,2 points) et de la construction (-4,3 points).

Six métiers affichent des taux de tension supérieurs à 70%, répartis dans cinq secteurs d'activité (formation, services à la personne, agriculture, santé et nettoyage). *Les formateurs* arrivent en tête avec 80,1% de taux de tension. Suivent ensuite

les métiers *d'assistants maternels et familiaux* et *les maraîchers et horticulteurs* avec respectivement 79,6% et 79,2%. Le domaine de la santé enregistre aussi une forte tension pour les métiers *d'infirmiers et sages-femmes* (74,8%) et *d'aides-soignants* (71,3%). Quant au secteur du nettoyage, le taux de tension *des agents d'entretien de locaux* s'élève à 70,8%.

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

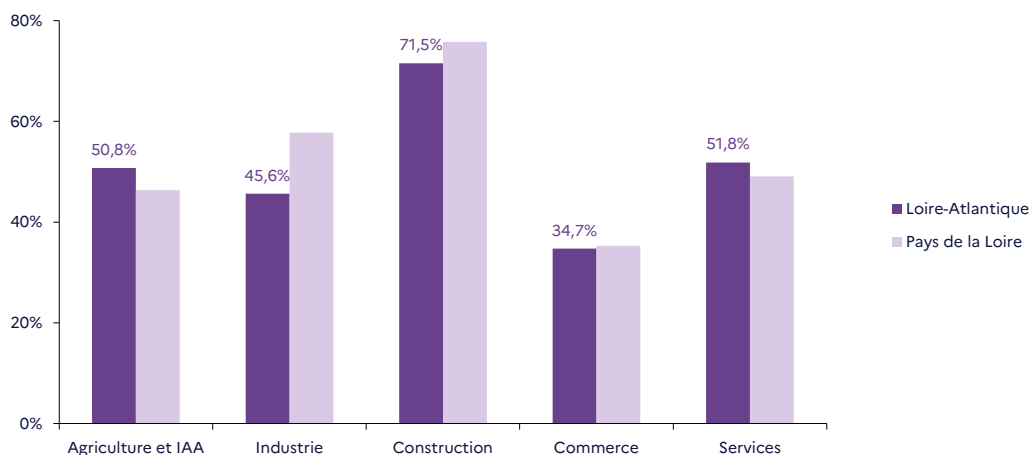
Parmi eux, trois présentent un caractère saisonnier supérieur au taux départemental (28,0%) et deux par rapport au taux régional (35,3%).

Ces métiers sont dans les secteurs suivants :

- Agriculture : *les maraîchers et horticulteurs* (95,3%)
- Hôtellerie – Restauration : *les employés de l'hôtellerie* (65,1%) et *les cuisiniers* (32,4%)

### GRAPHIQUE 5

#### PROPORTION DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



**TABLEAU 1**  
**LISTE DES MÉTIERS LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS**  
**À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT**

	TAUX DE TENSION	PROJETS DE RECRUTEMENT	PART DES PROJETS SAISONNIERS
Formateurs	80,1%	592	5,7%
Assistants maternels, auxiliaires de puériculture, assistants familiaux et gardes à domicile	79,6%	720	1,2%
Maraîchers et horticulteurs	79,2%	1 519	95,3%
Infirmiers et sages-femmes	74,8%	800	10,3%
Aides-soignants	71,3%	1 650	17,9%
Agents d'entretien de locaux	70,8%	2 552	21,2%
Cuisiniers	67,6%	1 015	32,4%
Aides à domicile et auxiliaires de vie	67,4%	1 685	13,0%
Agents de sécurité et de surveillance	62,9%	802	26,8%
Employés de l'hôtellerie	59,9%	767	65,1%
Conducteurs routiers	56,5%	715	6,8%
Personnels de ménage chez des particuliers	55,9%	882	15,4%



# MAINE-ET-LOIRE

## DES INTENTIONS D'EMBAUCHE EN BAISSÉ SENSIBLE, AVEC DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT QUI SE RÉSORBENT ET DES PROJETS SAISONNIERS EN HAUSSE

Près de 34 700 projets de recrutement ont été recensés en Maine-et-Loire.

Cela représente 22,4% des intentions d'embauche de la région. Le nombre d'intentions d'embauche diminue de -11,4% par rapport à l'année passée. Cette baisse est plus conséquente que celle de la région (-8,2%). De même, la proportion d'établissements recruteurs régresse légèrement en passant de 28,6% à 28,0%, soit -0,6 point.

La part des difficultés de recrutement passe sous la barre des 50% avec 49,5%, soit une diminution importante de -6,3 points par rapport à 2025.

D'autre part, le Maine-et-Loire enregistre un gain de projets saisonniers de +1,5 point par rapport à l'année précédente. Ils représentent 42,1% des intentions d'embauche du département, nettement supérieur au taux régional (35,3%).

Près de la moitié des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit près de 17 200 intentions d'embauche. En un an, ce taux de tension enregistre une baisse sensible de -6,3 points, passant de 55,8% à 49,5%, similaire au taux régional (49,2%).

Les bassins d'emploi de Cholet (53,5%), Beaupréau

(53,2%) et Saumur (52,1%) affichent des taux de tension supérieurs à la moyenne départementale. Le bassin d'Angers, qui concentre à lui seul plus de la moitié des projets de recrutement du Maine-et-Loire présente un taux de tension inférieur de 2 points au taux départemental, avec 47,5%.

Le bassin de Segré affiche, quant à lui, les plus faibles difficultés de recrutement du département, avec une baisse conséquente de -9,1 points en un an.

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 de ces projets, avec une part de 42,1%, soit une évolution annuelle de +1,5 point.

Le bassin de Saumur (61,2%) est le plus fortement touché par la saisonnalité, suivi par celui de Segré (43,7%). A l'inverse, le bassin de Cholet est le moins impacté avec 22,1% de projets saisonniers. Pour les deux autres bassins du département, près de quatre intentions d'embauches sur dix sont saisonnières, avec 39,9% pour le bassin d'Angers et 38,0% pour Beaupréau.

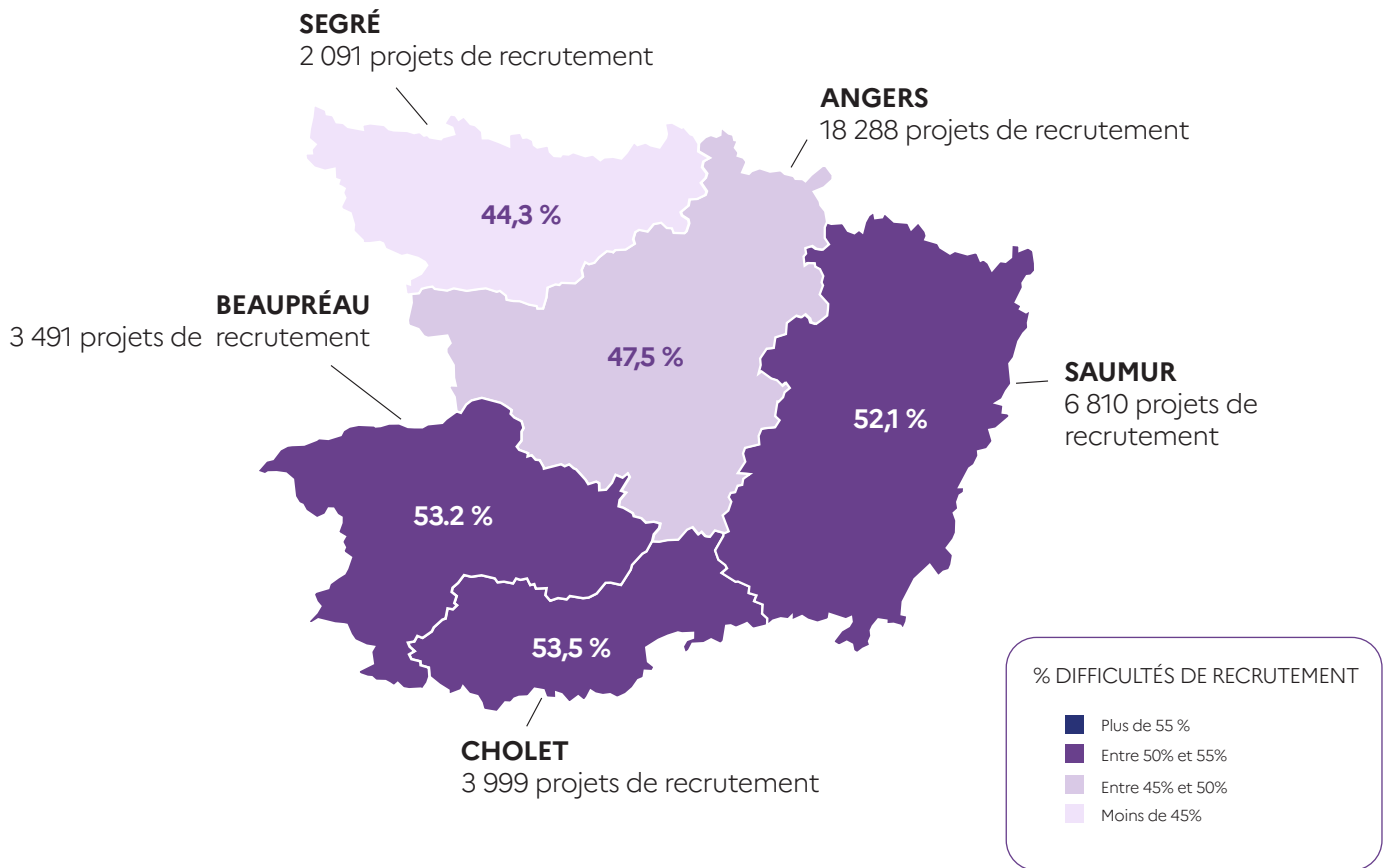


### CHIFFRES CLÉS

	MAINE-ET-LOIRE	ÉVOLUTION / 2025	RÉGION
% d'établissements recruteurs	28,0%	↘	27,5%
Projets de recrutement enregistrés	34 679	↘	154 743
% difficultés de recrutement	49,5%	↘	49,2%
Part des projets saisonniers	42,1%	↗	35,3%

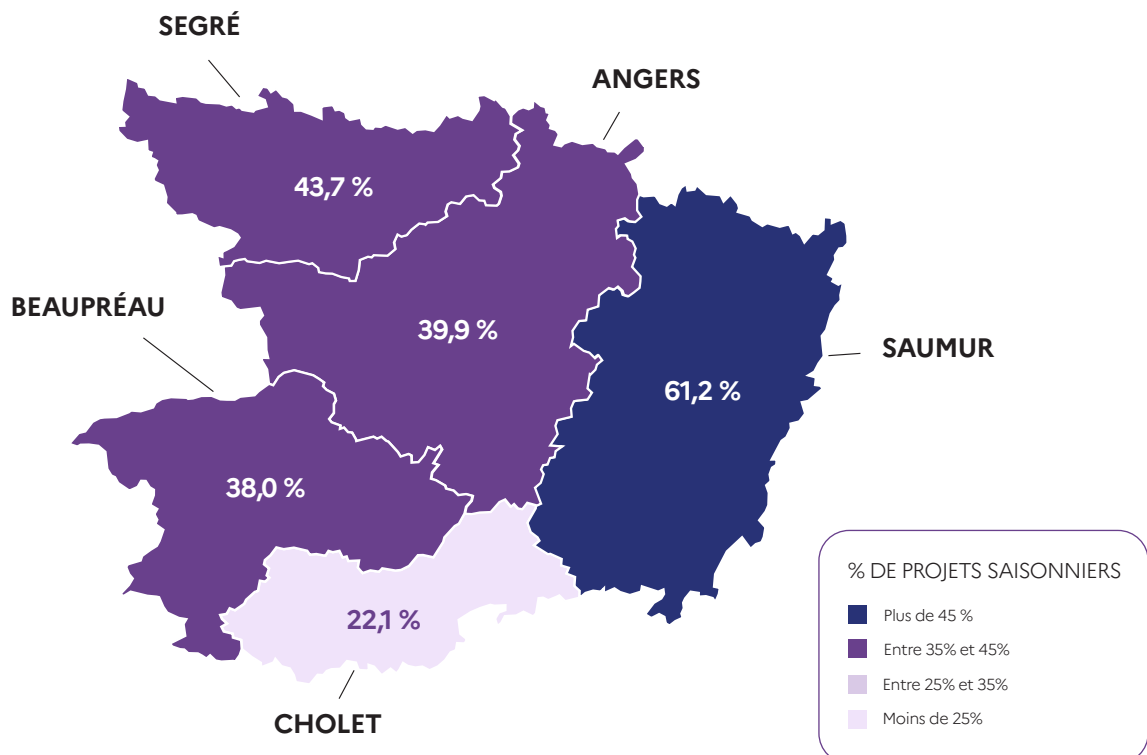
## CARTE 1

### PROJETS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



## CARTE 2

### PART DES PROJETS SAISONNIERS



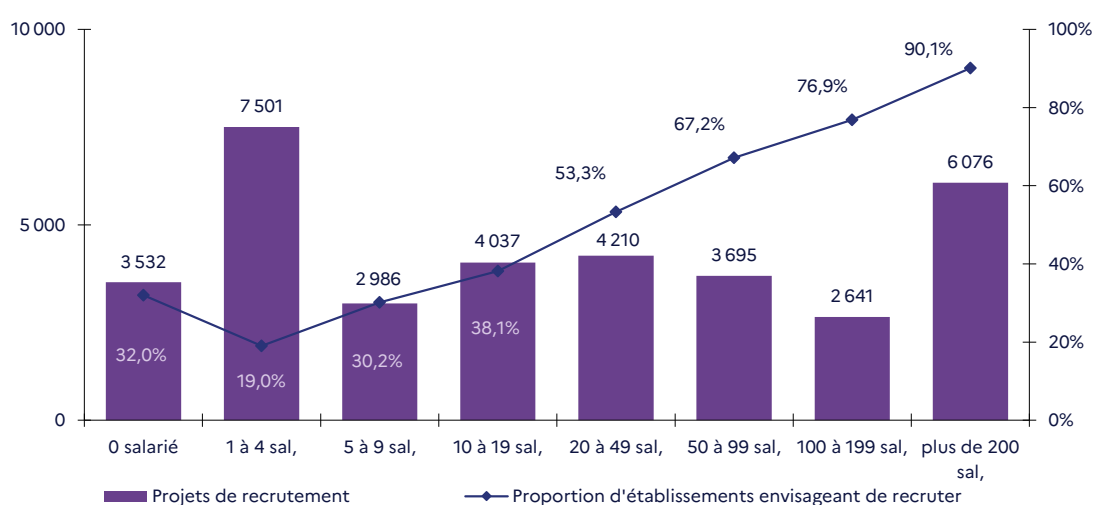
# LES SECTEURS QUI RECRUTENT

## PRÈS DE TROIS ÉTABLISSEMENTS SUR DIX PRÉVOIENT UN RECRUTEMENT EN 2026

Proportionnellement, la part d'établissements recruteurs en Maine-et-Loire (28,0%) est légèrement supérieure à celle de la région (27,5%). Avec une diminution de -0,6 point sur un an, son évolution est similaire à celle observée au niveau régional (-0,5 point).

**GRAPHIQUE 1**

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



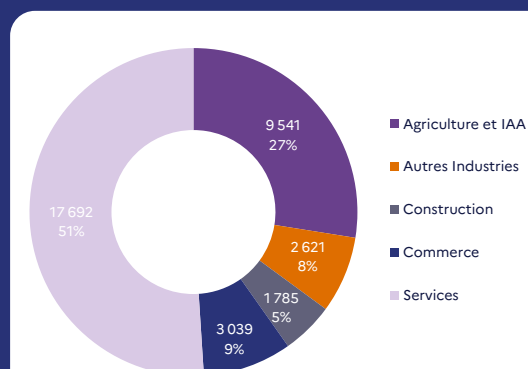
## PLUS DES TROIS QUARTS DES PROJETS DE RECRUTEMENT SE TROUVENT DANS LES SECTEURS DES SERVICES, DE L'AGRICULTURE ET L'INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE

Avec près de 17 700 besoins annoncés pour 2026, le secteur des services représente plus de la moitié des projets de recrutement en Maine-et-Loire (51%). Il s'agit du secteur le plus important en termes de volume, mais proportionnellement en-deçà de 7 points par rapport à la part régionale (58%).

Le département reste marqué par l'agriculture et l'industrie agroalimentaire, secteur surreprésenté dans les projets de recrutement pour 2026 : 27% contre 17% au niveau régional.

**GRAPHIQUE 2**

Répartition des projets par secteur d'activité



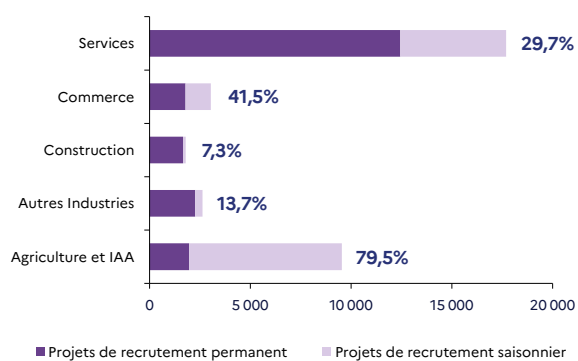
## PLUS DE QUATRE PROJETS DE RECRUTEMENT SUR DIX SONT LIÉS À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Parmi les 34 679 intentions d'embauche prévues en 2026 dans le Maine-et-Loire, près de 14 600 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière, soit un taux de 42,1%. Le secteur agricole et industrie agroalimentaire en concentre à lui seul plus de la moitié, avec 7 588 projets de recrutement saisonniers.

A l'échelle régionale, les projets saisonniers ne représentent que 35,3% de l'ensemble des projets de recrutement.

### GRAPHIQUE 3

#### Part des projets saisonniers



# LES MÉTIERS RECHERCHÉS

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

Les *agriculteurs salariés - ouvriers agricoles 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 - horticulteurs salariés*.

Le secteur de l'animation est également très impacté par la saisonnalité, notamment pour les *professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)*. D'autres métiers des secteurs de la santé et de la restauration peuvent aussi être concernés par des emplois saisonniers, tels que les *agents de services hospitaliers ou les serveurs de cafés restaurants*.

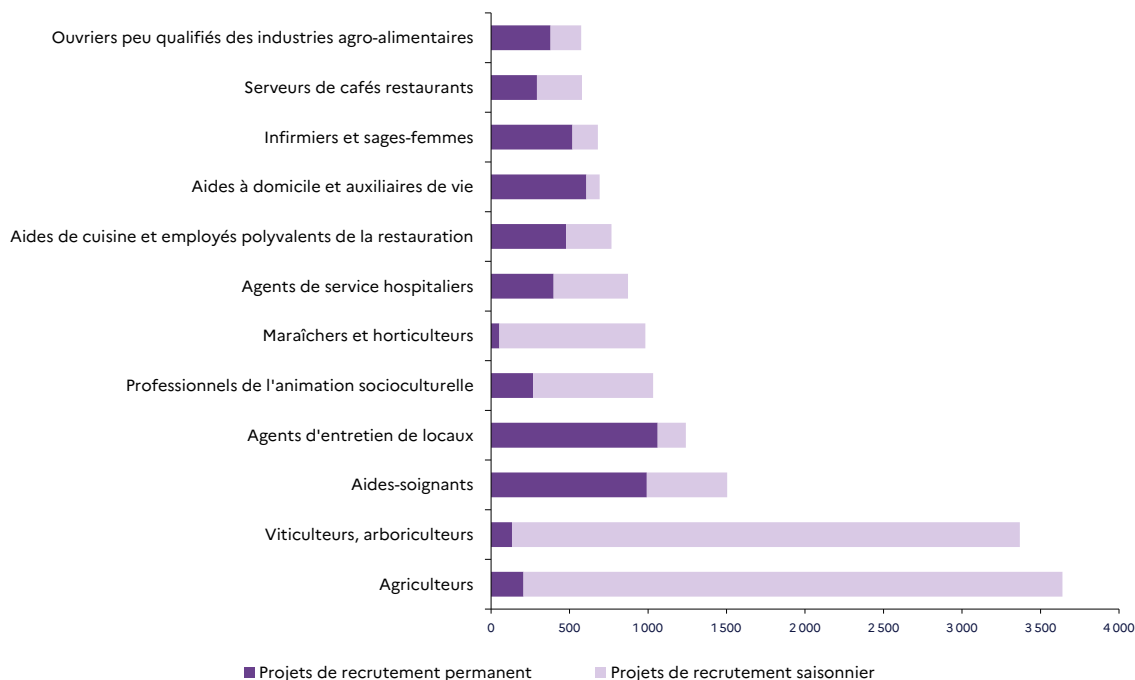
Dix des douze métiers comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement sur le Maine-et-Loire sont également présents dans la liste régionale.

La particularité du département se situe dans la forte prédominance des métiers de l'agriculture et de l'industrie agroalimentaire, employant 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*
- La santé : *aides-soignants, infirmiers et sage-femmes*
- La restauration : *aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration*

**GRAPHIQUE 4**  
**LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS**



# LES MÉTIERS EN TENSION

## UN TAUX DE TENSION DE 49,5%, EN BAISSÉ DE 6,3 POINTS SUR UN AN

Près de 17 200 projets sont associés à des difficultés de recrutement parmi les 34 679 intentions recensées dans le Maine-et-Loire. Sur un an, ce taux de tension diminue de 6,3 points tous secteurs d'activité confondus. A l'exception du secteur de la construction qui connaît une hausse spectaculaire avec +28,2 points, tous les autres secteurs enregistrent une diminution de leurs difficultés de recrutement. L'agriculture / industrie agroalimentaire (IAA) et les services sont particulièrement concernés (respectivement -9,9 points et -8,2 points).

Comme au niveau régional, c'est le secteur de la construction qui apparaît le plus tendu en Maine-et-Loire avec 75,4% des projets considérés comme difficiles à pourvoir par les employeurs. Suivent ensuite les secteurs de l'industrie, l'agriculture / IAA et les services avec respectivement 55,9%, 49,7% et 47,8%.

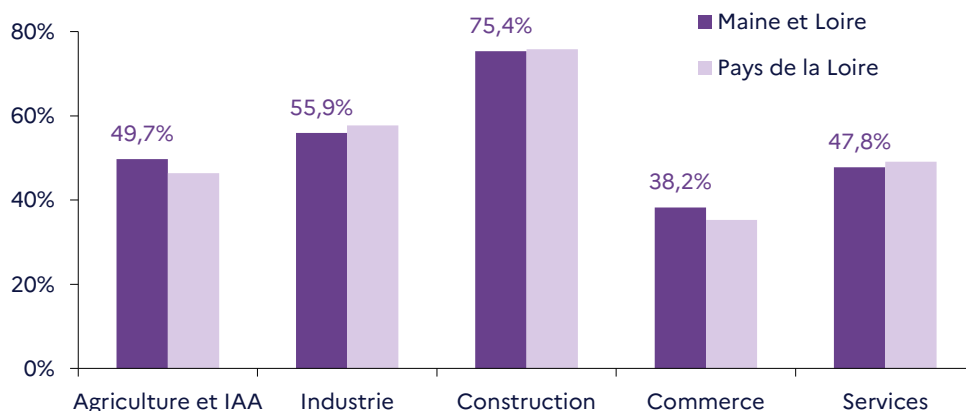
A l'inverse, le département se distingue par une plus faible tension dans le secteur du commerce (38,2%), qui reste supérieur à celui de la région (35,3%). De même, le secteur de l'agriculture et industrie agroalimentaire affiche un taux de tension supérieur à celui des Pays de la Loire, avec un écart de +3,4 points.

*Personnels de ménage chez les particuliers, infirmiers et sage-femmes, aides à domicile et auxiliaires de vie et ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires* sont les métiers les plus tendus avec plus de 70% de recrutements jugés difficiles. La moitié des douze métiers les plus en tension dans le département 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 96,0% et 94,3%. Sont également concernés les *professionnels de l'animation socioculturelle* (74,1%), suivis par les *serveurs de cafés restaurants* (49,6%), avec une part de recrutements saisonniers bien au-delà de la moyenne départementale et régionale.

### GRAPHIQUE 5

#### PROPORTION DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



**TABEAU 1**  
**Liste des métiers les plus souvent associés**  
**à des difficultés de recrutement**

	TAUX DE TENSION	PROJETS DE RECRUTEMENT	PART DES PROJETS SAISONNIERS
Personnels de ménage chez des particuliers	81,4%	416	16,2%
Infirmiers et sages-femmes	79,3%	681	23,8%
Aides à domicile et auxiliaires de vie	75,7%	692	12,2%
Ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires	71,7%	360	11,0%
Cuisiniers	69,0%	461	37,3%
Ouvriers de la maintenance générale et mécanique	60,4%	397	31,4%
Professionnels de l'animation socioculturelle	57,5%	1 033	74,1%
Agriculteurs	50,6%	3 640	94,3%
Ouvriers peu qualifiés des industries agro-alimentaires	49,9%	574	34,0%
Viticulteurs, arboriculteurs	48,8%	3 368	96,0%
Jardiniers des espaces verts et naturels	46,5%	544	27,3%
Serveurs de cafés restaurants	45,5%	580	49,6%



# MAYENNE

## DES INTENTIONS D'EMBAUCHE MOINS IMPORTANTES, AGRÉMENTÉES D'UNE BAISSÉ DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ET DES PROJETS SAISONNIERS

Le département de la Mayenne enregistre en 2026 une baisse des intentions d'embauche avec -14,4% par rapport à 2025. Plus de 10 000 projets de recrutement ont été recensés dans le département. Celui-ci ne représente que 6,5% des intentions d'embauche régionales. Le nombre d'établissements prévoyant d'embaucher en Mayenne est en légère diminution par rapport à l'année passée (-0,5 point). Cela représente 24,5% des établissements du département (contre 25,0% en 2025). Cette part d'établissements recruteurs est inférieure de - 3,0 points par rapport au taux régional.

52,4% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit plus de 5 200 intentions d'embauche. Malgré une baisse de -1,8 point en un an, ce taux est redevenu supérieur à celui de la région (49,2%). Ces difficultés se concentrent principalement dans le bassin de Mayenne avec 62,1% de projets jugés difficiles. Les bassins de Laval et de Château-Gontier apparaissent moins impactés par ces tensions, avec respectivement des taux de tension de 52,0% et 39,4%. Le bassin de Château-Gontier affiche un taux de tension nettement inférieur à celui du

département et de la région. Il convient de noter aussi que le bassin de Laval concentre à lui seul 61,4% du total des intentions d'embauche départementales.

Les projets saisonniers ont très légèrement diminué en 2026 : -0,3 point en un an.

Ils concernent près d'un quart (23,4%) des intentions d'embauche, soit plus de 2 300 projets. Le département de la Mayenne est le moins concerné par l'emploi saisonnier dans les Pays de la Loire, avec un écart de -11,9 points par rapport au taux régional. Cependant, les trois bassins du département affichent des taux de recrutement saisonnier différents. Les bassins de Mayenne et Château-Gontier sont les plus impactés avec respectivement 29,7% et 26,6% de projets de recrutement saisonniers, supérieurs à celui du département. Le bassin de Laval semble moins concerné avec un taux de 20,2% de projets de recrutement saisonniers.

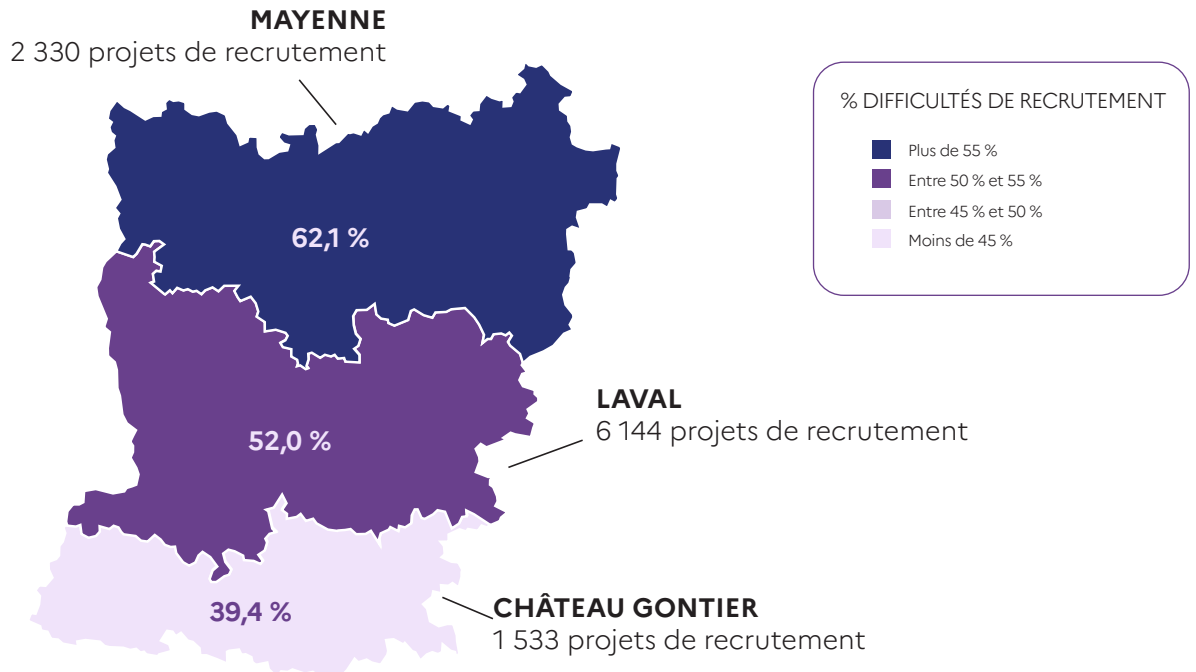


### CHIFFRES CLÉS

	MAYENNE	ÉVOLUTION / 2025	RÉGION
% d'établissements recruteurs	24,5 %	↓	27,5%
Projets de recrutement enregistrés	10 007	↓	154 743
% difficultés de recrutement	52,4 %	↓	49,2%
Part des projets saisonniers	23,4 %	↓	35,3%

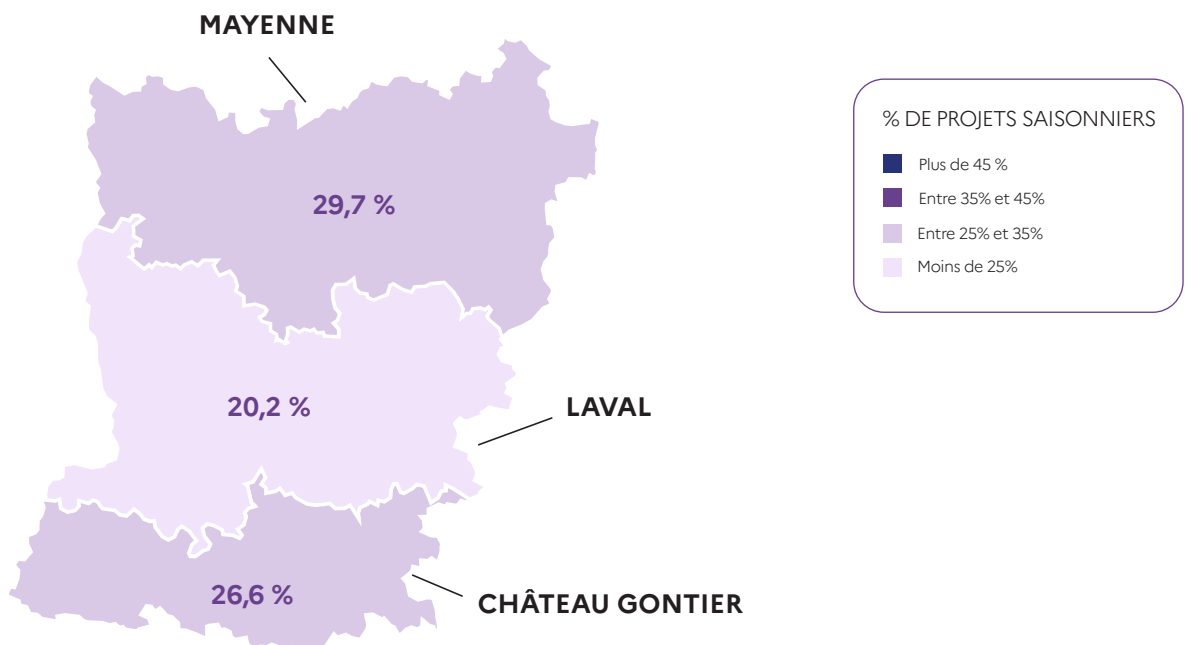
## CARTE 1

### PROJETS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



## CARTE 2

### PART DES PROJETS SAISONNIERS



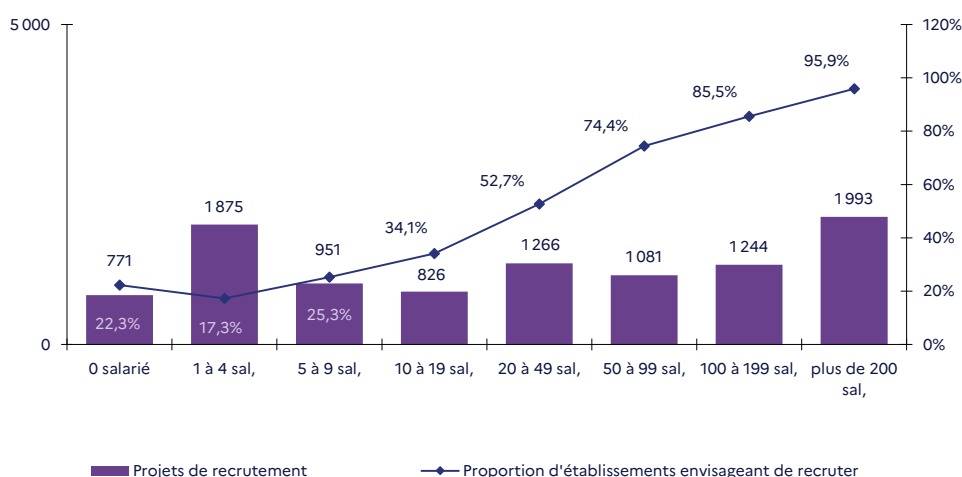
# LES SECTEURS QUI RECRUTENT

## PRÈS D'UN QUART DES ÉTABLISSEMENTS MAYENNAIS PRÉVOIT DE RECRUTER EN 2026

La part des établissements recruteurs en Mayenne (24,5%) est inférieure à celle de la région (27,5%). De plus, elle diminue au même rythme que la région sur un an (-0,5 point).

### GRAPHIQUE 1

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



## PLUS DE LA MOITIÉ DES PROJETS SE CONCENTRE DANS LES SERVICES

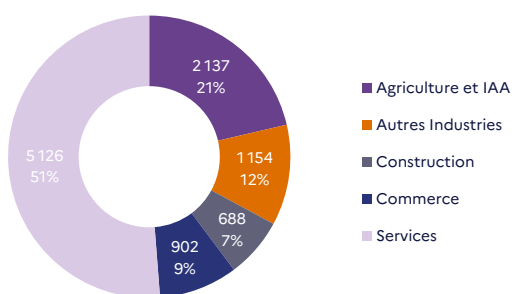
Avec plus de 5 100 besoins annoncés, le secteur des services représente plus de la moitié des projets de recrutement en Mayenne (51%), mais reste à un niveau inférieur à celui des Pays de la Loire (58%). L'industrie manufacturière est surreprésentée comparativement à la région (12% contre 8% en région). La part de l'agriculture et IAA est également plus importante au niveau départemental (21% contre 17% en région). La part des autres secteurs (Construction et Commerce) est similaire à celle des Pays de la Loire.

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

Parmi les 10 007 intentions d'embauche, plus de 2 300 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. La part des recrutements saisonniers s'établit donc à 23,4%, soit -11,9 points en dessous de celle des Pays de la Loire et présente le plus faible taux de la région. En un an, elle diminue très légèrement (-0,3 point).

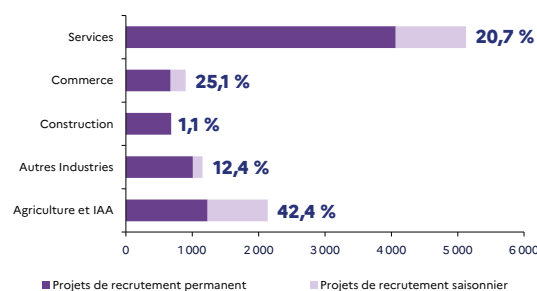
### GRAPHIQUE 2

Répartition des projets par secteur d'activité



### GRAPHIQUE 3

Part des projets saisonniers



# LES MÉTIERS RECHERCHÉS

## LES OUVRIERS PEU QUALIFIÉS DES INDUSTRIES AGRO-ALIMENTAIRES ET LES AGRICULTEURS SONT LES PLUS RECHERCHÉS PAR LES EMPLOYEURS

Les *ouvriers peu qualifiés des industries agro-alimentaire* et les *agriculteurs* sont les deux premiers métiers recherchés du département.

Suivent ensuite les métiers de la santé (*aides-soignants, aides à domicile et auxiliaires de vie et agents de services hospitaliers*) et les *conducteurs routiers*. On retrouve également les *agents d'entretien de locaux, les jardiniers des espaces verts et naturels* parmi les principaux métiers recherchés du département.

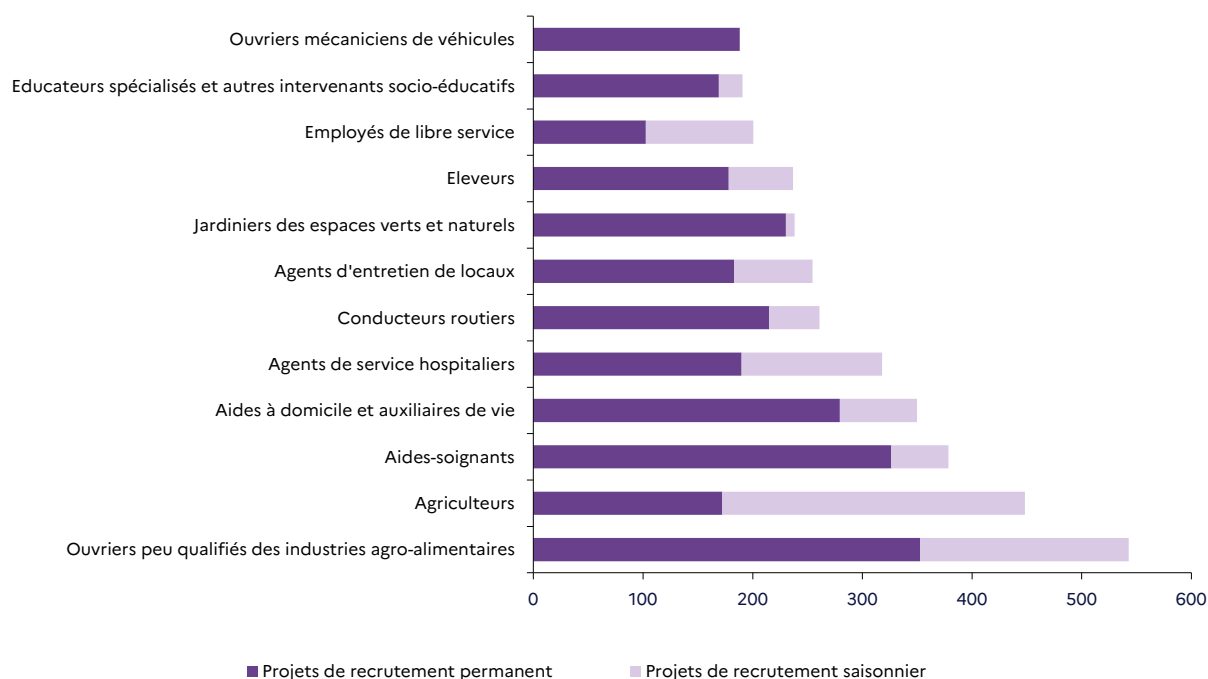
Six métiers sur les douze comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement sont également présents dans la liste régionale. La particularité du département se situe dans la forte proportion d'*agents de services hospitaliers et conducteurs routiers, de jardiniers des espaces verts et naturels, d'éleveurs, éducateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs* et d'*ouvriers mécaniciens de véhicules*.

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

Ils concernent essentiellement les *agriculteurs* et les *employés de libre-service*, et dans une moindre mesure les *agents de service hospitaliers* et les *ouvriers peu qualifiés des industries agro-alimentaires*.

### GRAPHIQUE 4

#### LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



# LES MÉTIERS EN TENSION

## UN TAUX DE TENSION SUPÉRIEUR AU NIVEAU RÉGIONAL

52,4% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs en Mayenne, soit plus de 5 200 intentions d'embauche. Ce taux est en diminution par rapport à 2025 (-1,8 point) mais devient supérieur à celui de la région (49,2%).

Comme au niveau régional, le secteur de la construction apparaît le plus tendu, avec un taux de tension élevé : 84,2% des projets sont jugés difficiles par les employeurs, nettement au-dessus du taux régional (75,8%).

Excepté la construction et l'industrie, les secteurs d'activité affichent des taux de tension inférieurs à ceux de l'année précédente.

En 2026, le département se distingue par un taux de tension plus faible dans l'agriculture et IAA (44,8% contre 46,3% en région).

A l'inverse, tous les autres secteurs affichent un taux de tension plus élevé. Les taux de tension départementaux de la construction, de l'industrie et du commerce sont supérieurs à ceux de la région (respectivement +8,4 points, +4,7 points et +12,4 points).

De même, les secteurs de l'industrie (62,5%) et des services (49,8%) semblent plus impactés qu'au niveau régional, qui affiche respectivement 57,8% et 49,1% pour ces deux secteurs.

Parmi la liste des douze premiers métiers associés à des difficultés de recrutement, huit affichent un taux de tension supérieur à 60%, dont deux dépassent même les 90% : *télévendeurs et téléconseillers* et *éleveurs*.

En Mayenne, ces différents métiers en tension sont diversifiés et se retrouvent dans plusieurs secteurs d'activités, dont un se distingue :

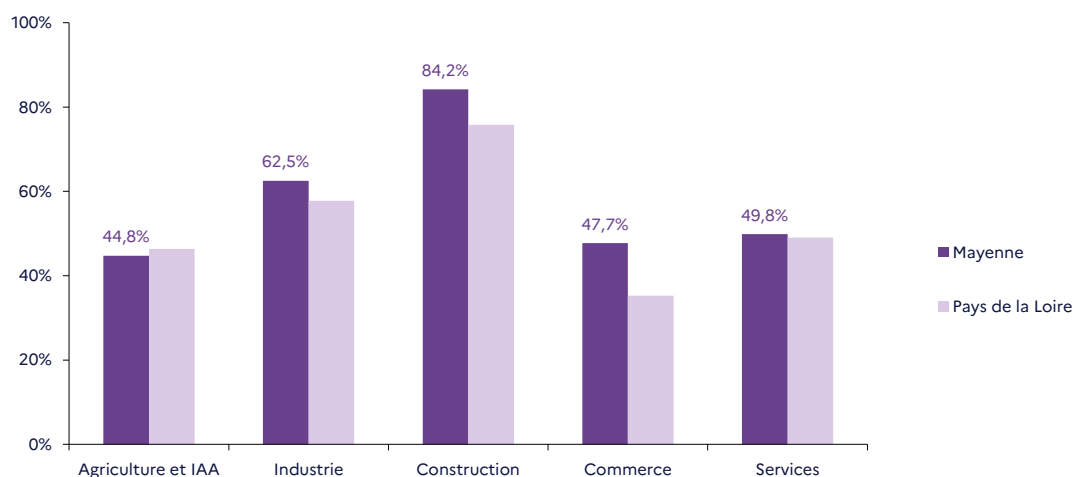
→ La santé : *infirmiers et sage-femmes, agents de services hospitaliers et aides-Soignants*

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 des *professionnels de l'animation socioculturelle* (71,9%) et *professionnels des spectacles* (57,9%) présentent une part de recrutements saisonniers plus élevée. Dans une moindre mesure, les *agents de services hospitaliers* (40,3%) peuvent être aussi concernés.

### GRAPHIQUE 5

#### PROPORTION DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



**TABLEAU 1**  
**LISTE DES MÉTIERS LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS**  
**À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT**

	TAUX DE TENSION	PROJETS DE RECRUTEMENT	PART DES PROJETS SAISONNIERS
Télévendeurs et téléconseillers	98,2%	153	0,0%
Eleveurs	93,3%	237	24,8%
Surveillants d'établissements scolaires et accompagnateurs des élèves en situation de handicap	81,6%	169	14,0%
Ouvriers mécaniciens de véhicules	78,6%	188	0,0%
Conducteurs routiers	75,6%	261	17,6%
Infirmiers et sages-femmes	73,6%	159	9,7%
Agents d'entretien de locaux	69,3%	254	28,1%
Aides à domicile et auxiliaires de vie	64,5%	350	20,1%
Professionnels des spectacles	57,9%	106	57,9%
Professionnels de l'animation socioculturelle	52,8%	167	71,9%
Agents de service hospitaliers	51,0%	318	40,3%
Aides-soignants	50,6%	379	13,8%



# SARTHE

## DES INTENTIONS D'EMBAUCHE EN LÉGÈRE AUGMENTATION AVEC UNE ATTÉNUATION DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Plus de 19 000 projets de recrutement ont été recensés en Sarthe pour 2026.

Par rapport à 2025, ces intentions d'embauche ont légèrement augmenté (+1,0%), à l'inverse de la région (-8,2%).

La part des établissements recruteurs (24,3%) se contracte légèrement sur un an (-0,8 point) et reste inférieure à la part régionale (27,5%).

La Sarthe représente 12,3% des intentions d'embauche régionales.

45,6% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit près de 8 700 intentions d'embauche. Avec une forte diminution de -8,7 points en un an, la Sarthe (tout comme la Vendée) se distingue des autres départements et de la région avec un plus faible taux de tension : -3,6 points par rapport au taux régional.

Cependant, ces taux de tension sont variables d'un bassin d'emploi à l'autre. Ainsi, les bassins de Mamers (54,7%) et de la Flèche (54,6%) présentent les proportions de difficultés de recrutement les plus élevées du département et supérieures au taux régional.

Le bassin de la Ferté Bernard affiche un taux de tension inférieur à la moyenne des Pays de la Loire mais reste supérieur à celui de la Sarthe (48,8%). Les bassins de Sablé-sur-Sarthe et du Mans sont moins impactés avec respectivement 43,6% et 43,0% de difficultés de recrutement cette année.

Il convient de noter que le bassin du Mans concentre à lui seul 62,4% des intentions d'embauche du département.

Les recrutements sarthois sont moins marqués par la saisonnalité : 27,1% des intentions d'embauche sont concernées, soit une augmentation de +4,1 points en un an.

Cette part est nettement inférieure (-8,2 points) à celle des Pays de la Loire (35,3%).

Cependant, il existe de fortes disparités en termes de saisonnalité au sein des différents bassins du département. Ainsi, le bassin de La Flèche est le plus concerné avec 40,9% de projets de recrutement saisonniers, suivi par ceux de Sablé-sur-Sarthe et du Mans avec respectivement 27,3% et 26,0%. Quant aux bassins de Mamers et de la Ferté-Bernard, ils sont nettement moins impactés par les recrutements saisonniers avec des taux de 24,9% et 16,6%, bien inférieurs à la moyenne départementale et régionale.

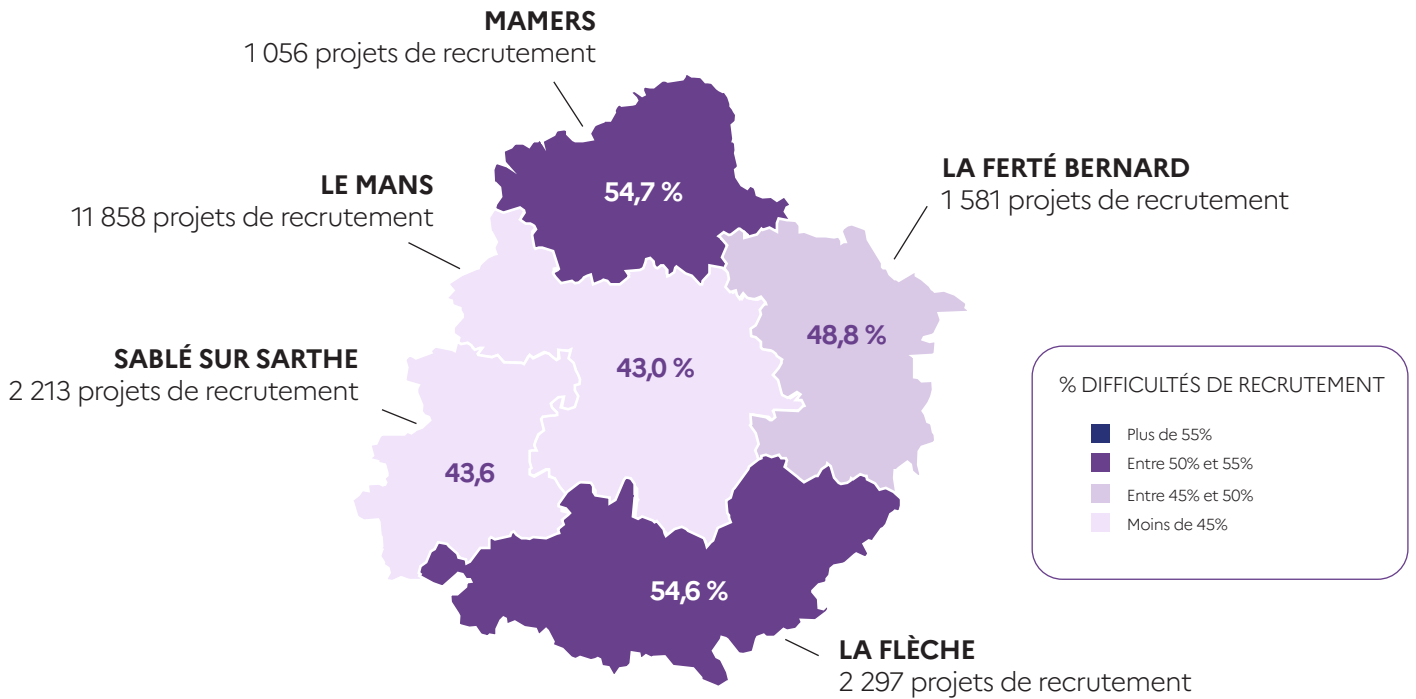


### CHIFFRES CLÉS

	SARTHE	ÉVOLUTION / 2025	RÉGION
% d'établissements recruteurs	24,3 %	↘	27,5%
Projets de recrutement enregistrés	19 005	↗	154 743
% difficultés de recrutement	45,6 %	↘	49,2%
Part des projets saisonniers	27,1 %	↗	35,3%

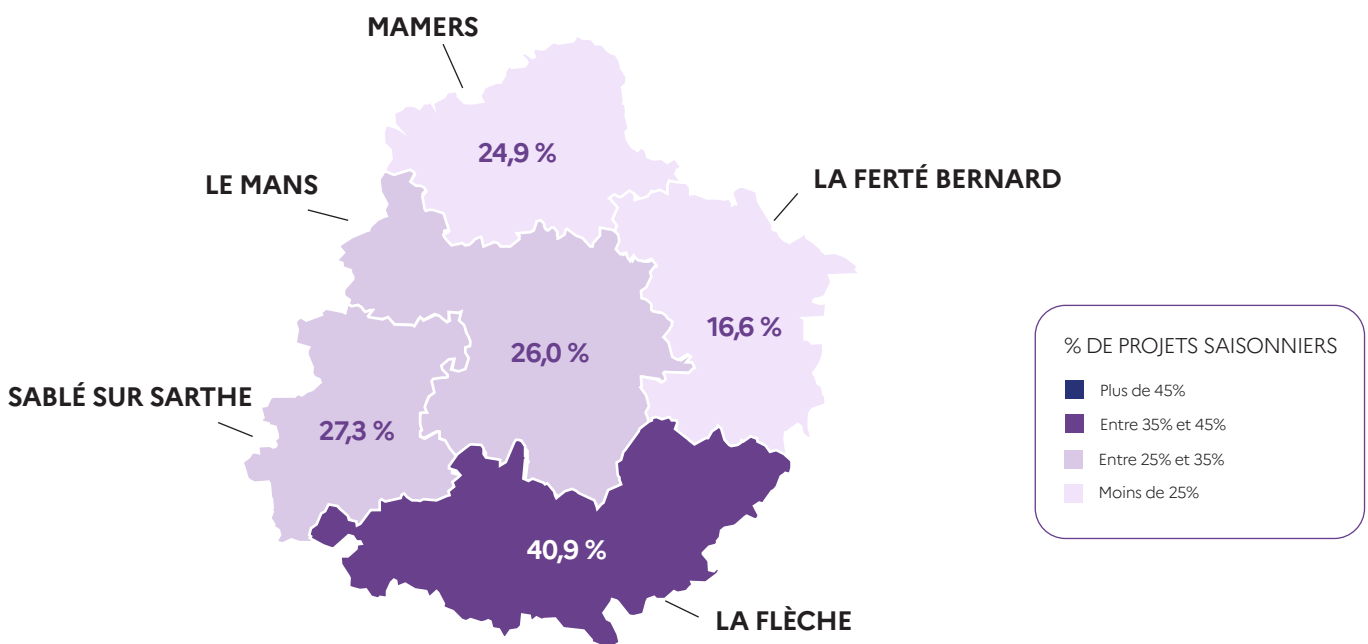
## CARTE 1

### PROJETS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



## CARTE 2

### PART DES PROJETS SAISONNIERS



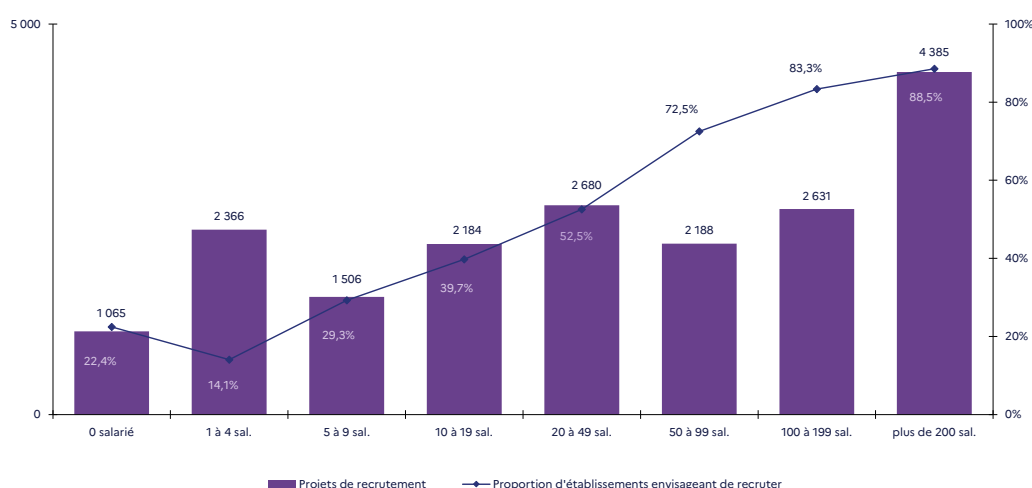
# LES SECTEURS QUI RECRUTENT

## PRÈS D'UN QUART DES ÉTABLISSEMENTS PRÉVOIT DE RECRUTER EN 2026

La part d'établissements recruteurs est moins importante en Sarthe (24,3%) qu'en région (27,5%). Sur un an, cet indicateur affiche une diminution de -0,8 point, légèrement moins favorable que celle observée au niveau régional (-0,5 point).

**GRAPHIQUE 1**

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



## PRÈS DE SIX RECRUTEMENTS SUR DIX SONT PRÉVUS DANS LES SERVICES

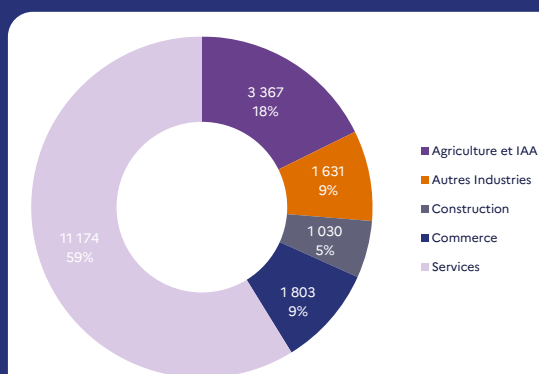
Avec près de 11 200 besoins annoncés, le secteur des services (59%) représente près de six projets de recrutement sur dix. La répartition sectorielle des intentions d'embauche est similaire à la répartition régionale.

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

Parmi les 19 005 intentions d'embauche, plus de 5 100 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. Avec un taux de 27,1%, la Sarthe affiche une part de projets saisonniers inférieure de -8,2 points à celle de la région (35,3%). La part des projets saisonniers augmente de +4,1 points en un an.

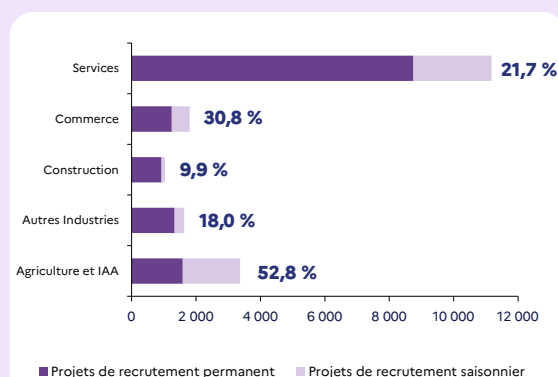
**GRAPHIQUE 2**

Répartition des projets par secteur d'activité



**GRAPHIQUE 3**

Part des projets saisonniers



# LES MÉTIERS RECHERCHÉS

## LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS SONT D'HORIZONS TRÈS VARIÉS

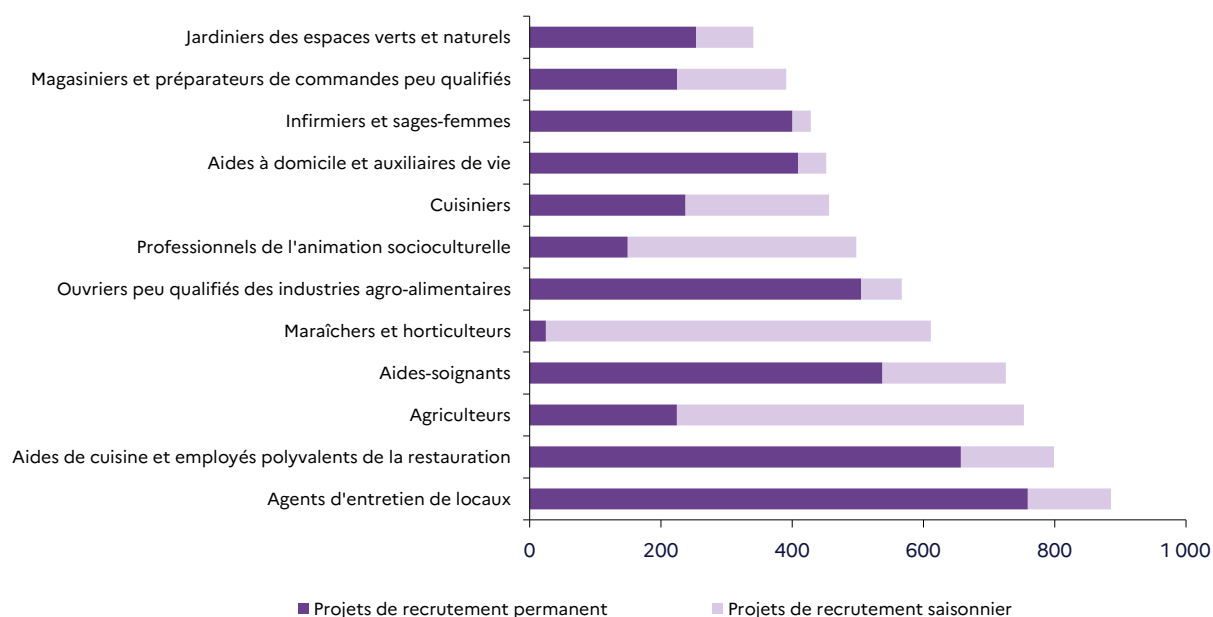
4 métiers spécifiques se distinguent parmi les intentions d'embauche exprimées en Sarthe : *les agents d'entretien de locaux, les aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration, les agriculteurs et les aides-soignants.*

Neuf métiers sur les douze comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement sont également présents dans la liste régionale. Le département se distingue par la présence des métiers *d'infirmiers et sage-femmes, magasiniers et préparateurs de commandes peu qualifiés et jardiniers des espaces verts et naturels.*

La liste des métiers les plus recherchés comporte quelques métiers à caractère saisonnier. Les métiers de *maraîchers et horticulteurs* et *d'agriculteurs* sont les plus impactés avec 96,0% et 70,2% de projets de recrutement saisonniers. Dans un deuxième temps, *les professionnels de l'animation socio-culturelle* sont aussi concernés, avec un taux de 70,0%.

### GRAPHIQUE 4

#### LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



# LES MÉTIERS EN TENSION

## PRÈS DE LA MOITIÉ DES INTENTIONS D'EMBAUCHE EST ASSOCIÉE À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Près de 8 700 projets de recrutement sont associés à des tensions parmi les 19 005 intentions recensées dans le département. 45,6% des projets sont concernés, avec une forte diminution par rapport à 2025 de -8,7 points. Ce taux reste en deçà de -3,6 points du taux régional.

Comme au niveau régional et départemental, le secteur de la construction se révèle le plus tendu avec un taux de 78,9%, malgré une augmentation de +2,0 points sur un an. Ce taux est d'ailleurs supérieur à celui de la région (75,8%), soit un écart de +3,1 points.

Tout comme la construction, les secteurs du commerce et de l'industrie ont enregistré une hausse de leurs difficultés de recrutement sur un an, avec respectivement +7,4 points et +10,6 points. A l'inverse, ceux de l'agriculture et IAA et des services affichent une diminution des tensions de recrutement, de l'ordre de -15,1 points et de -13,6 points sur un an.

Seuls deux secteurs d'activité sarthois se distinguent des Pays de la Loire par des taux de tension plus faibles. L'agriculture/IAA présente un taux de tension de 28,3% contre 46,3% en région, soit -18,0 points. Le secteur des services est également moins tendu en Sarthe que dans la région avec respectivement 45,5% contre 49,1%, soit un écart de -3,6 points.

Parmi les métiers les plus souvent associés à des difficultés de recrutement en Sarthe, seul un métier présente un taux

de tension élevé supérieur à 70 % contre six métiers en 2025. Le métier *d'infirmiers et sage-femmes* atteint un taux de tension extrêmement élevé de 96,3%, suivi par le métier de *cuisinier* avec un taux de 66,1%.

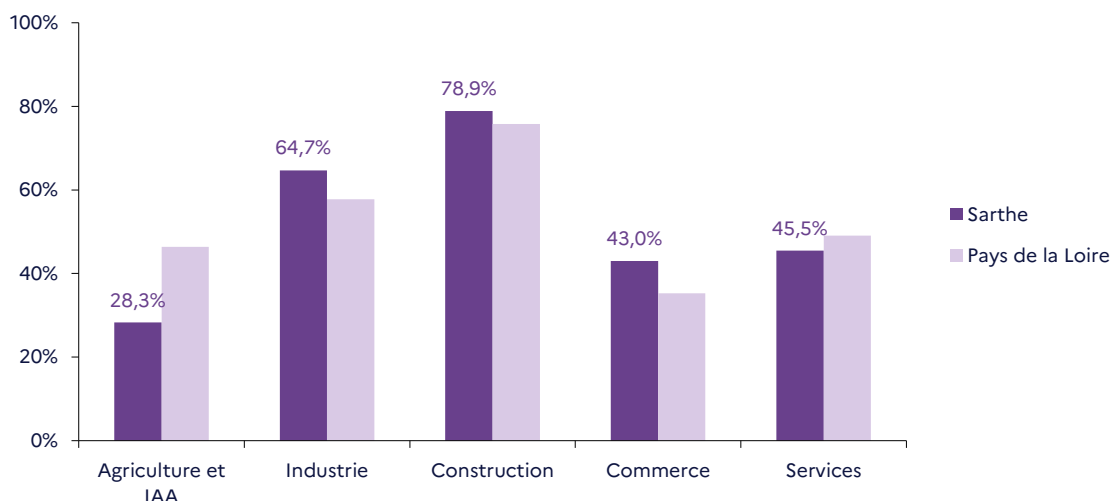
Parmi ces principaux métiers en tension, la Sarthe se distingue par une très grande diversité dans des secteurs d'activité variés. Ainsi, se retrouvent les *aides-soignants*, les *agriculteurs*, les *conducteurs routiers*, les *magasiniers et préparateurs de commandes peu qualifiés*, les *agents d'entretien de locaux*, les *viticulteurs - arboriculteurs*, ...

Sept des douze métiers les plus tendus se retrouvent dans la liste régionale. Le département se distingue par la présence de *magasiniers et préparateurs de commandes peu qualifiés*, de *viticulteurs - arboriculteurs*, d'*aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration*, d'*agents de service hospitaliers* et de *professionnels de l'animation socioculturelle*.

La liste des douze premiers métiers en tension contient trois métiers à caractère saisonnier ; à savoir ceux de *viticulteurs - arboriculteurs* (100,0%), *agriculteurs* (70,2%) et *professionnels de l'animation socioculturelle* (70,0%).

### GRAPHIQUE 5

#### PROPORTION DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



**TABEAU 1**  
**LISTE DES MÉTIERS LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS**  
**À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT**

	TAUX DE TENSION	PROJETS DE RECRUTEMENT	PART DES PROJETS SAISONNIERS
Infirmiers et sages-femmes	96,3%	428	6,5%
Cuisiniers	66,1%	456	47,9%
Aides-soignants	59,7%	726	25,9%
Agriculteurs	56,8%	753	70,2%
Conducteurs routiers	56,8%	326	4,6%
Magasiniers et préparateurs de commandes peu qualifiés	56,6%	391	42,5%
Agents d'entretien de locaux	53,1%	886	14,3%
Viticulteurs, arboriculteurs	47,8%	209	100,0%
Aides à domicile et auxiliaires de vie	47,3%	452	9,4%
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	45,2%	799	17,7%
Agents de service hospitaliers	44,5%	252	39,5%
Professionnels de l'animation socioculturelle	38,8%	498	70,0%



# VENDÉE

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

Avec près de 33 800 projets de recrutement recensés, la Vendée affiche une diminution du nombre d'intentions d'embauche (-6,3% par rapport à 2025). Cette baisse est plus favorable que celle observée sur la région (-8,2%). Le département concentre 21,8% des embauches régionales prévues. La proportion d'établissements recruteurs enregistre une légère hausse annuelle (+0,5 point), avec un taux de 30,2%, supérieur à celui de la région (27,5%).

Après avoir atteint un pic historique en 2023, le taux de tension du département diminue sensiblement (-8,8 points), avec 48,1% de projets de recrutement jugés difficiles par les employeurs. Il est légèrement inférieur à celui de la région (49,2%).

Le bassin d'emploi des Herbiers présente le taux de tension le plus élevé du département, avec 61,6%, suivi par la bassin de Fontenay-le-Comte (52,4%). Les trois autres bassins du département ont des taux inférieurs aux taux régional et départemental, oscillant entre 45,2% pour le bassin de la Roche-sur-Yon, 44,4% pour celui de Challans jusqu'à 41,5% pour le bassin des Sables d'Olonne.

A l'exception du bassin des Herbiers (+3,8 points), tous les autres bassins de la Vendée enregistrent des baisses sensibles de leur taux de tension par rapport à l'année précédente, notamment ceux de La Roche-sur-Yon (-14,5 points), de Fontenay-le-Comte (-11,7 points) et des Sables d'Olonne (-10,6 points).

La Vendée est un département fortement marqué par la saisonnalité. Près de la moitié (49,1%) des projets de recrutement sont saisonniers, soit près de 16 600 emplois. Avec une augmentation de +2,2 points par rapport à 2025, le département affiche le taux d'emplois saisonniers le plus élevé de la région, avec un écart important (+13,8 points par rapport au niveau régional).

Sans surprise, de par l'effet littoral, Challans et les Sables d'Olonne sont les deux bassins les plus concernés par l'emploi saisonnier. Pour chacun d'eux, plus de six projets de recrutement sur dix sont saisonniers (respectivement 67,2% et 61,2%). De même, le bassin de Fontenay-le-Comte présente une part de projets saisonniers supérieure à la moyenne départementale et régionale, avec un taux de 55,5%. A l'inverse, les deux autres bassins de La Roche-sur-Yon et des Herbiers semblent moins concernés, avec respectivement 36,5% et 29,2%.

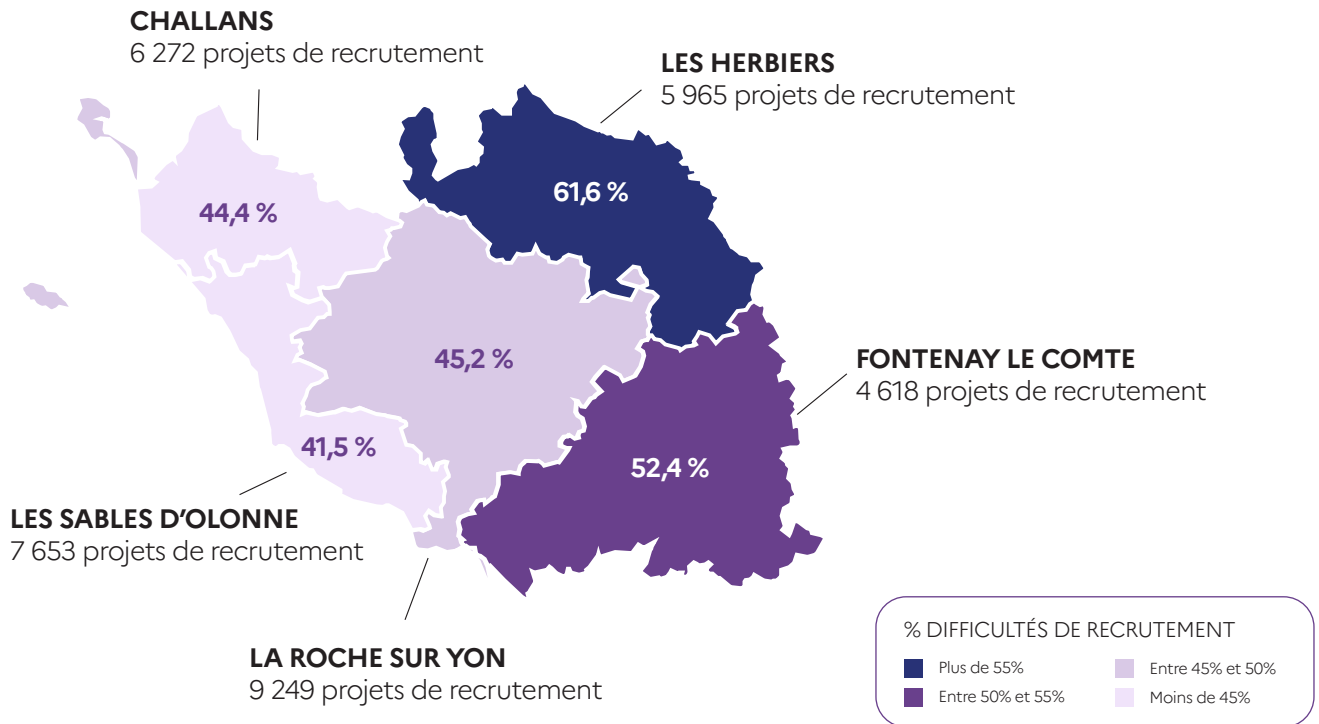


### CHIFFRES CLÉS

	VENDÉE	ÉVOLUTION / 2025	RÉGION
% d'établissements recruteurs	30,2%	↗	27,5%
Projets de recrutement enregistrés	33 756	↘	154 743
% difficultés de recrutement	48,1%	↘	49,2%
Part des projets saisonniers	49,1%	↗	35,3%

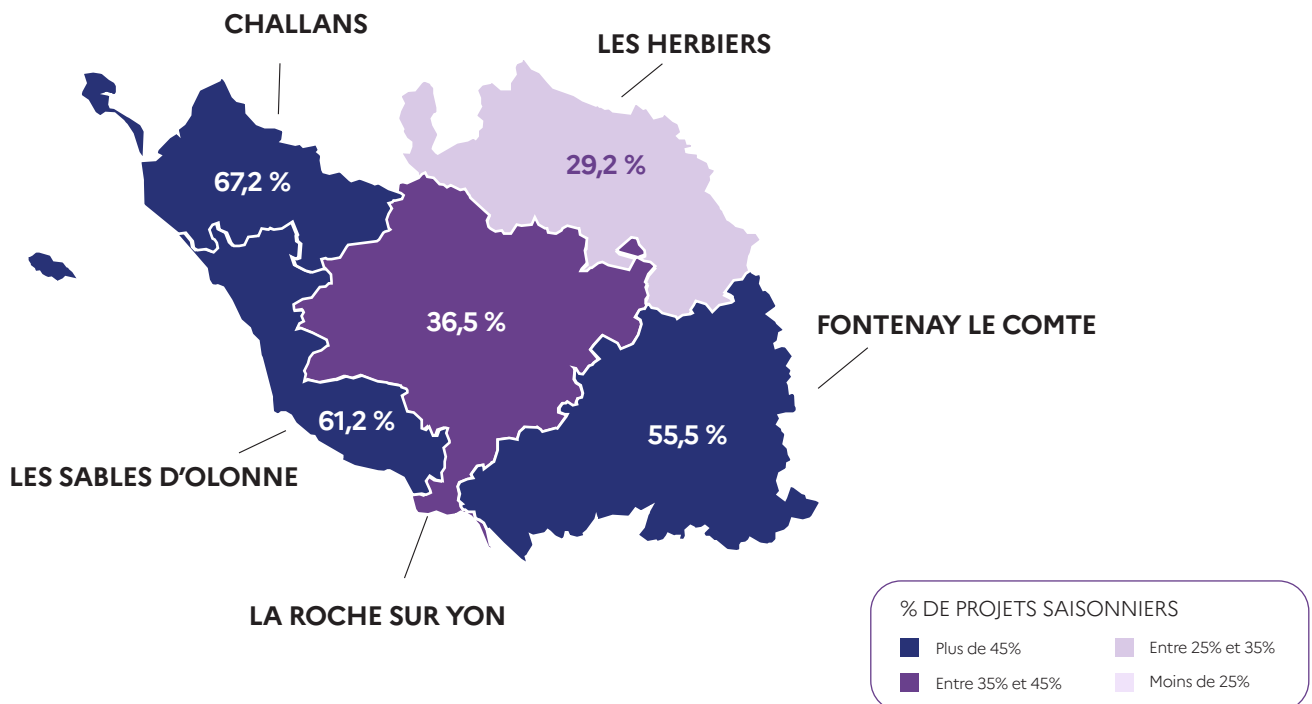
## CARTE 1

### PROJETS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



## CARTE 2

### PART DES PROJETS SAISONNIERS



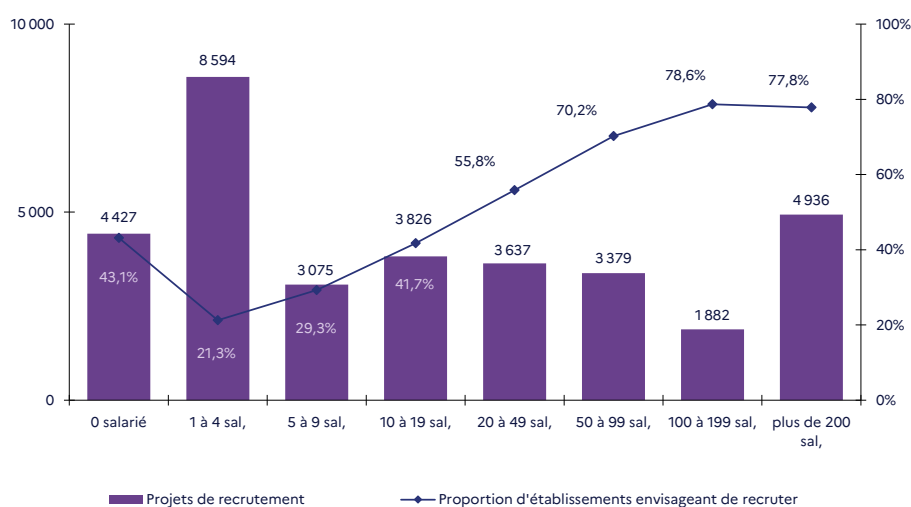
# LES SECTEURS QUI RECRUTENT

## PLUS DE TROIS ENTREPRISES VENDÉENNES SUR DIX PRÉVOIENT AU MOINS UN RECRUTEMENT EN 2026

La part d'établissements prêts à recruter est de 30,2% en Vendée (contre 27,5% en Pays de la Loire). Avec une légère augmentation (+0,5 point), la Vendée se positionne comme le premier département des Pays de la Loire pour la part des établissements recruteurs.

### GRAPHIQUE 1

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



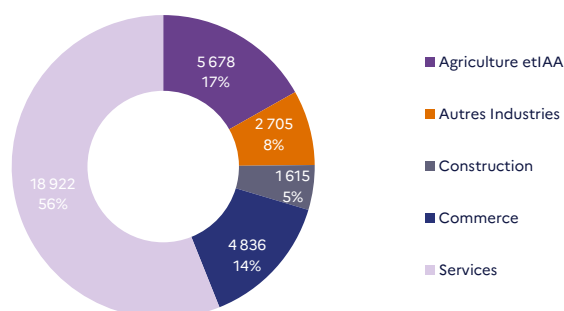
## LES SERVICES CONCENTRENT PRÈS DE SIX PROJETS DE RECRUTEMENT SUR DIX

Avec plus de 18 900 besoins annoncés, le secteur des services représente 56% des intentions d'embauche du département, soit 2 points de moins que la part régionale. Le secteur du commerce présente une part plus favorable (+ 3 points) en Vendée par rapport à celle des Pays de la Loire.

Les trois autres grands secteurs d'activité ont une proportion semblable en Vendée, comparée à celle de la région.

### GRAPHIQUE 2

Répartition des projets par secteur d'activité

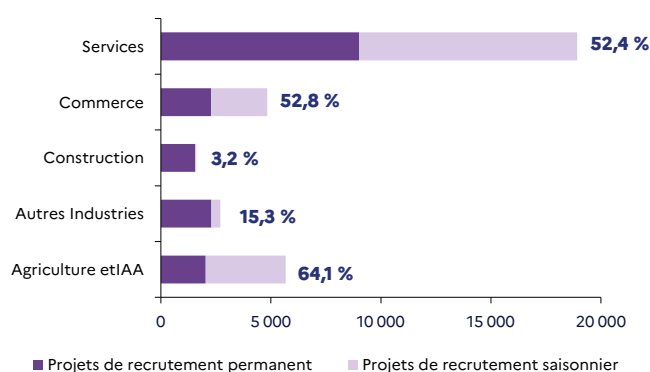


## PRÈS DE LA MOITIÉ DES PROJETS DE RECRUTEMENT EST LIÉE À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Parmi les 33 756 intentions d'embauche, près de 16 600 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. Avec une augmentation de +2,2 points sur un an, la Vendée affiche la plus forte proportion de projets identifiés comme saisonniers de la région. D'ailleurs, au vu de leur position géographique, les bassins de Challans, des Sables d'Olonne et de Fontenay-le-Comte affichent une part d'emplois saisonniers nettement supérieure à la moyenne départementale et régionale, avec respectivement 67,2%, 61,2% et 55,5%. Les deux autres bassins de La Roche-sur-Yon et des Herbiers sont moins concernés par l'emploi saisonnier, avec une part respective de 36,5% et 29,2% de leurs besoins en recrutements.

### GRAPHIQUE 3

#### Part des projets saisonniers



# LES MÉTIERS RECHERCHÉS

## LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS SONT TRÈS FORTEMENT IMPACTÉS PAR LA SAISONNALITÉ

Les *serveurs de café* sont les professionnels les plus recherchés du département. Viennent ensuite d'autres métiers comme *agriculteurs* et ceux du secteur de l'hôtellerie restauration tels que les *employés de l'hôtellerie*, les *aides de cuisine* et *employés polyvalents de la restauration*, les *cuisiniers*, ainsi que des métiers du commerce (*employés de libre service* et *vendeurs en produits alimentaires*) et du spectacle tels les *professionnels de l'animation socioculturelle*.

Des métiers liés à d'autres secteurs comme la santé (*aides-soignants*), l'industrie agroalimentaire (*ouvriers qualifiés ou peu*) et les services à la personne (*aides à domicile* et *auxiliaires de vie*) sont également recherchés.

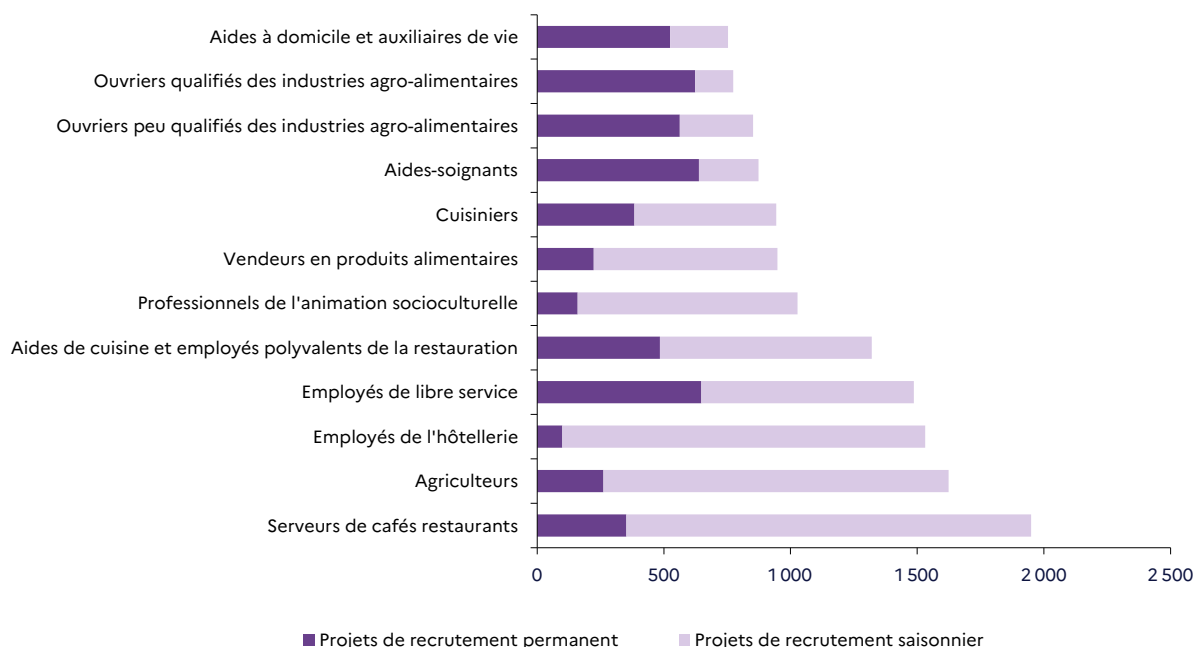
Neuf des douze métiers comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement sont également présents dans la liste régionale. La particularité du département se situe dans la forte proportion d'*employés de l'hôtellerie*, de *vendeurs en produits alimentaires* et des postes d'*ouvriers qualifiés 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, du commerce et de l'animation.

Les *aides à domicile* et *auxiliaires de vie*, les *ouvriers qualifiés ou peu qualifiés des industries agroalimentaires* et les *aides-soignants* font exception à ce caractère saisonnier des projets de recrutement.

### GRAPHIQUE 4

#### LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



# LES MÉTIERS EN TENSION

## PRÈS D'UN PROJET DE RECRUTEMENT SUR DEUX EST ASSOCIÉ À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Plus de 16 200 projets sont associés à des tensions de recrutement parmi les 33 756 intentions recensées en Vendée. 48,1% des projets sont concernés sur le département, soit une diminution de -8,8 points sur un an.

Les bassins d'emploi des Herbiers et de Fontenay-le-Comte présentent des taux de tension supérieurs à la moyenne régionale (49,2%) : respectivement 61,6% et 52,4%.

Les trois autres bassins affichent des difficultés de recrutement plus modérées, oscillant entre 41,5% pour Les Sables d'Olonne et 45,2% pour La Roche-sur-Yon.

Comme au niveau régional, le secteur de la construction apparaît le plus tendu, avec 79,4%, avec une forte augmentation sur un an (+11,1 points). De même, les difficultés de recrutement dans le secteur de l'industrie sont passées d'un taux de 52,9% en 2025 à 73,1% en 2026, soit une hausse sensible de +20,2 points. A l'inverse, les trois autres grands secteurs ont enregistré de fortes baisses annuelles, passant sous la barre des 50% de difficultés de recrutement et en-deçà de la moyenne départementale (48,1%).

Sur un an, la part de recrutements jugés difficiles a chuté respectivement de -17,4 points, -15,4 points et de -10,2 points dans les secteurs du commerce, de l'agriculture et industrie agroalimentaire et des services.

Comparés à ceux de la région, les taux de tension des secteurs du commerce et des services sont inférieurs en Vendée, alors que les trois autres secteurs d'activité affichent des taux plus

élevés, notamment dans l'industrie, avec un écart de +15,3 points.

Trois métiers des secteurs du commerce, de la santé et de l'industrie agroalimentaire présentent des taux de tension supérieurs à 70%, tels que les *ouvriers mécaniciens de véhicules*, les *aides-soignants* et les *ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires*.

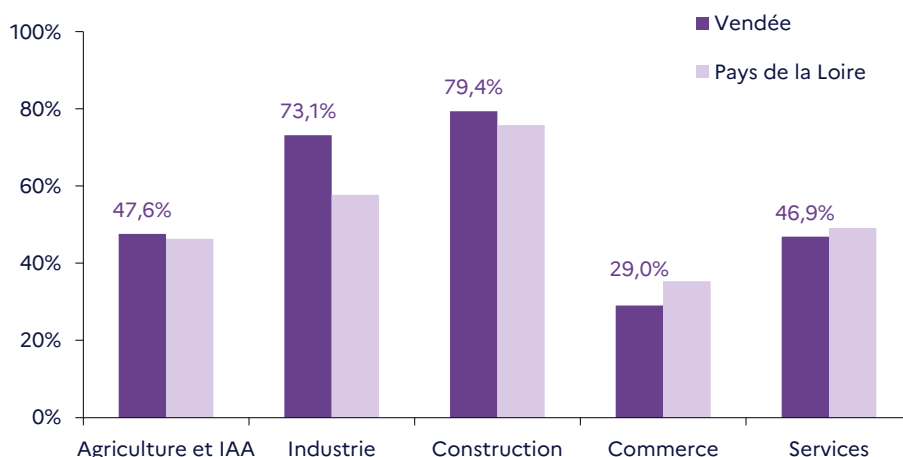
Arrivent ensuite les domaines de l'agriculture (*marâchers et horticulteurs*), de la restauration (*cuisiniers*) et des services à la personne (*personnels de ménage chez des particuliers*).

Parmi ces douze métiers affichant les plus forts taux de tension sur le département, huit d'entre eux se trouvent sur la même liste au niveau régional. La Vendée se distingue de la région par la présence d'ouvriers dans différents secteurs : *mécaniciens de véhicules*, *menuiserie et agencement du BTP*, *industries agro-alimentaires*, ainsi que les postes de *vendeurs en habillement et accessoires*, *articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels*, parmi les métiers les plus tendus.

Trois métiers présents dans cette liste se démarquent par leur caractère saisonnier : on retrouve les métiers de l'agriculture (*marâchers et horticulteurs*), du commerce (*vendeurs en habillement et accessoires*, *articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels*) et de l'hôtellerie-restauration (*cuisiniers*).

### GRAPHIQUE 5

#### PROPORTION DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



**TABLEAU 1**  
**LISTE DES MÉTIERS LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS**  
**À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT**

	TAUX DE TENSION	PROJETS DE RECRUTEMENT	PART DES PROJETS SAISONNIERS
Ouvriers mécaniciens de véhicules	78,5%	350	6,6%
Aides-soignants	72,6%	873	26,9%
Ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires	71,4%	774	19,4%
Maraîchers et horticulteurs	69,5%	690	94,6%
Cuisiniers	64,9%	943	59,3%
Personnels de ménage chez des particuliers	62,9%	363	16,1%
Ouvriers qualifiés en menuiserie et en agencement du BTP	57,5%	363	28,5%
Jardiniers des espaces verts et naturels	55,7%	440	47,1%
Aides à domicile et auxiliaires de vie	55,5%	753	30,3%
Agents d'entretien de locaux	54,7%	748	37,2%
Ouvriers peu qualifiés des industries agro-alimentaires	53,6%	852	33,9%
Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels	50,3%	557	90,0%



Retrouvez toutes les publications et analyses statistiques de France Travail Pays de la Loire sur [www.observatoire-emploi-paysdelaloire.fr](http://www.observatoire-emploi-paysdelaloire.fr)



## En savoir plus

### BESOINS EN MAIN-D'OEUVRE 2026

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 - Linda LAUNAY, Salomé MEREL 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](http://francetravail.org)    