

# PORTRAIT SECTORIEL

## TRAVAUX PUBLICS

### DÉPARTEMENT MAYENNE

Données à fin décembre 2025

DOCUMENT ANNUEL  
LIBRE DE DIFFUSION SOUS RÉSERVE DE LA MENTION  
DE LA SOURCE "FRANCE TRAVAIL PAYS DE LA LOIRE"

## DE QUOI PARLE T-ON ?



Construction de routes et de voies ferrées



Forages et sondages



Construction de réseaux et de lignes



Travaux d'installation électrique sur la voie publique



Construction d'autres ouvrages de génie civil



Autres travaux de construction spécialisés  
(Hors Bâtiment)



Travaux de préparation des sites

Avec l'installation des nouvelles équipes municipales en 2026 et l'élection présidentielle en 2027, le secteur entre dans une période de stagnation des commandes publiques et donc de mises en chantier.

Les entreprises anticipent de nouvelles hausses à l'horizon 2030. Pourtant, les difficultés de recrutement persistent : au moins 70 % des entreprises déclarent rencontrer des tensions sur au moins une de ces fonctions. Sur le champ de l'emploi, le secteur étudie l'évolution des métiers de l'encadrement dans un contexte de transformation, d'accélération des transitions écologique et numérique, l'évolution des modes constructifs et les tensions sur le marché du travail. Le recours à l'alternance reste structurant dans les grandes entreprises, tandis que les petites structures privilégient la montée en compétences interne. Sources : *Observatoire des métiers du BTP / Les Travaux publics Fédération nationale*

## QUELS SONT LES ENJEUX ?

La modernisation du secteur implique l'adoption de nouvelles technologies telles que le BIM (Building Information Modeling), l'utilisation de drones pour le repérage et l'intégration de solutions numériques pour optimiser la gestion des projets et réduire les délais et les coûts. Le secteur doit contribuer à la création et à la maintenance d'infrastructures essentielles (routes, ponts, réseaux d'eau, etc.) pour soutenir le développement urbain et rural, tout en intégrant des critères d'accessibilité et de durabilité.

Il est impératif de concilier innovation, formation, développement durable et sécurité. Il est crucial d'attirer de nouveaux talents et de valoriser les carrières dans ce secteur en pleine évolution. La nécessité de former continuellement les professionnels est un enjeu clé pour suivre l'évolution technologique et réglementaire.

Le secteur doit relever 4 enjeux majeurs

- ❖ Transition écologique
- ❖ Intégration de l'IA et du numérique
- ❖ Attractivité des métiers
- ❖ Formation des professionnels

# LA SITUATION DE L'EMPLOI ...

## ... SALARIÉ

À FIN DÉCEMBRE 2024



1 550  
SALARIÉS



110  
ÉTABLISSEMENTS

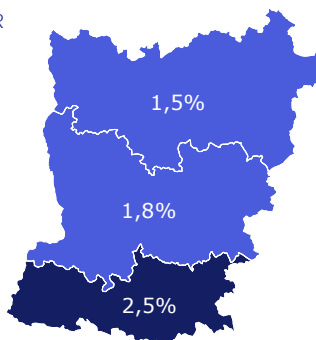
5ÈME  
DÉPARTEMENT



1,8%

DE L'EMPLOI DÉPARTEMENTAL

PART DU SECTEUR  
DANS L'EMPLOI  
SALARIÉ



### ÉVOLUTION ANNUELLE

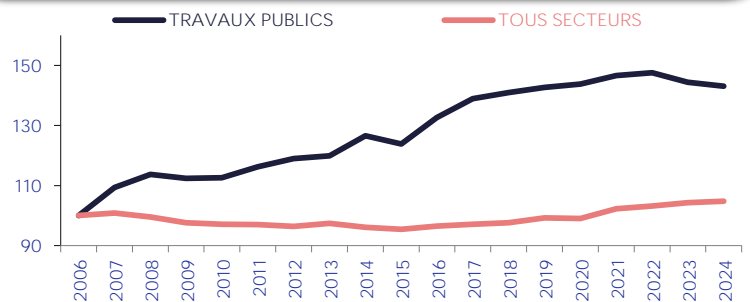
-0,9%

SECTEUR



+0,5%

TOUS SECTEURS



### TOP 5

		EFFECTIF	PART
1	Travaux de préparation des sites	565	36%
2	Construction de routes et de voies ferrées	443	29%
3	Construction de réseaux et de lignes	412	27%
4	Autres travaux de construction spécialisés (Hors Bâtiment)	129	8%
5	Construction d'autres ouvrages de génie civil	1	0%

## ... INTÉRIMAIRE

ALERTE : Les données sur l'emploi intérimaire ne prennent pas en compte les personnes domiciliées hors de la région, même si le contrat est réalisé par un établissement régional.

EN DÉCEMBRE 2025



2 029  
CONTRATS INTÉRIMAIRES  
SUR 12 MOIS

### ÉVOLUTION ANNUELLE

+8,6%

SECTEUR



+0,9%

TOUS SECTEURS



1,9%

DE L'EMPLOI INTÉRIMAIRE DÉPARTEMENTAL

26 jours

EN MOYENNE



+10 jours

/ TOUS SECTEURS

### TOP 3

		CONTRATS	PART
1	Ouvriers non qualifiés des travaux publics et du travail du béton	568	28%
2	Ouvriers non qualifiés du gros oeuvre du bâtiment	280	14%
3	Conducteurs routiers et grands routiers	263	13%

# UN SECTEUR QUI RECRUTE AVEC ...

## ... DES PROJETS DE RECRUTEMENT

EN 2026



87

PROJETS DE RECRUTEMENT



0,9%

DES PROJETS DÉPARTEMENTAUX



21,3%

D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS

### ÉVOLUTION ANNUELLE

-31,9%

SECTEUR



-14,4%

TOUS SECTEURS

PROJETS SAISONNIERS  
ÉVOL. ANNUELLE

3,9%

TOUS SECTEURS

23,4%

DIFFICULTÉS RECRUTEMENT  
ÉVOL. ANNUELLE

70,7%

+25,9 pt(s)

52,4%

## ... DES EMBAUCHES

EN DÉCEMBRE 2025



396

DPAE HORS INTÉRIM

SUR 12 MOIS

33  
PAR MOIS



0,5%

DES DPAE DÉPARTEMENTALES

65%

EN CDI

21% \*



### ÉVOLUTION ANNUELLE

+11,5%

SECTEUR



-1,4%

TOUS SECTEURS



9%

53% \*



91%

47% \*

MOINS DE 26 ANS

34%

45% \*

50 ANS ET PLUS

12%

16% \*

\* TOUS SECTEURS

## ... DES OFFRES D'EMPLOI

EN DÉCEMBRE 2025



49

OFFRES D'EMPLOI

SUR 12 MOIS



0,3%

DES OFFRES DÉPARTEMENTALES

TOUS  
SECTEURS

CADRES 2%

3%

AMT 4%

7%

EMPLOYÉS 10%

57%

OUVRIERS

84%

34%

OFFRES DURABLES  
94%

66% \*

TEMPS PLEIN  
100

86% \*

### ÉVOLUTION ANNUELLE

-75,3%

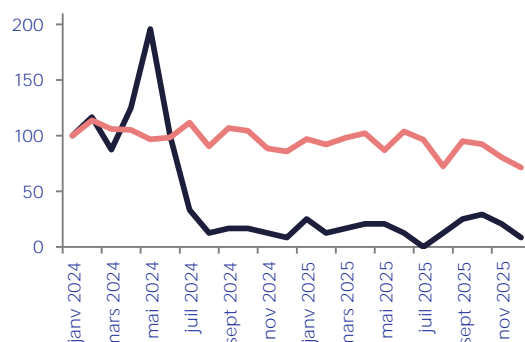
SECTEUR



-9,9%

TOUS SECTEURS

— TRAVAUX PUBLICS — TOUS SECTEURS

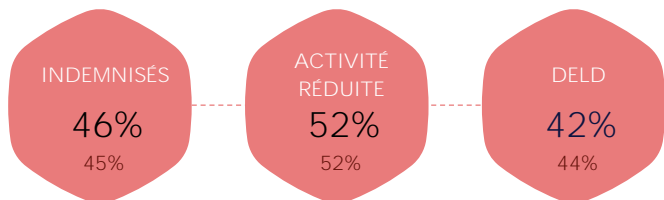
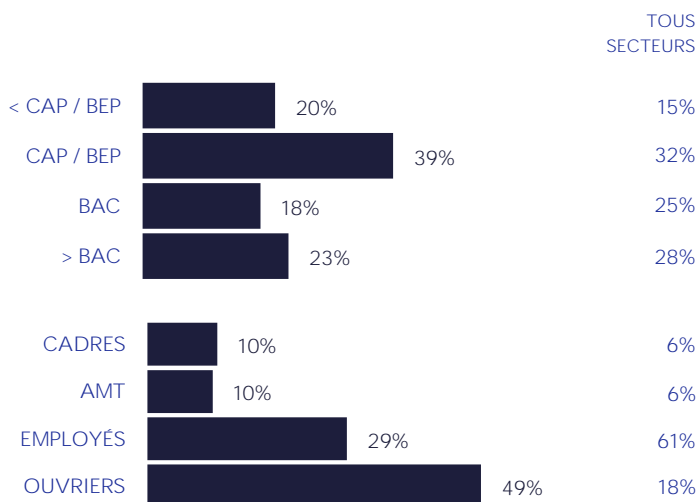
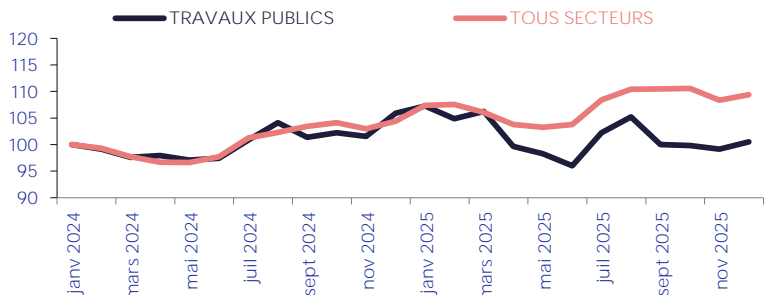


# UNE DEMANDE D'EMPLOI ...

SUR LES MÉTIERS SPÉCIFIQUES (les plus représentatifs du secteur, soit par leur part prédominante dans ce secteur, soit par le descriptif du métier)

## ... EN BAISSÉ

EN DÉCEMBRE 2025



\* TOUS SECTEURS

## ... QUI SE FORME

EN DÉCEMBRE 2025



EN DÉCEMBRE 2025



\* ND : NON DISPONIBLE (SECRET STATISTIQUE)

# UN MARCHÉ DU TRAVAIL ...

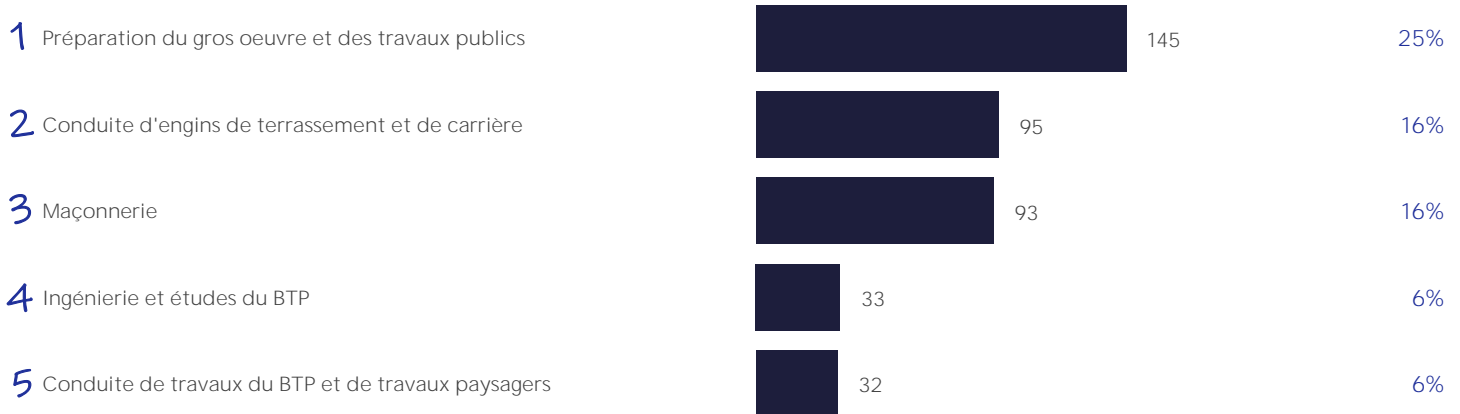
## ... SELON LE MÉTIER,

EN DÉCEMBRE 2025

### TOP 5 DES MÉTIERS RECHERCHÉS PAR LES EMPLOYEURS



### TOP 5 DES MÉTIERS DÉTENUS PAR LES DEMANDEURS D'EMPLOI



## ... LES COMPÉTENCES,

### TOP 5 DES COMPÉTENCES



EN DÉCEMBRE 2025

RECHERCHÉS PAR LES EMPLOYEURS

DÉTENUES PAR LES DEMANDEURS D'EMPLOI

Contrôler l'état de fonctionnement d'un engin	1	Règles et consignes de sécurité
Procédures d'entretien d'engins	2	Charger, décharger, manutentionner des produits
Techniques de construction	3	Lecture de plans et de schémas
Règles et consignes de sécurité	4	Manipuler un engin de manutention ou de chantier
Charger, décharger, manutentionner des produits	5	Logiciel de traitement de texte

\* ND : NON DISPONIBLE (SECRET STATISTIQUE)

# ... ET LE NIVEAU DE TENSION

EN DÉCEMBRE 2024

Un métier en tension présente un déséquilibre entre l'offre et la demande d'emploi. Pour mesurer cette tension, plusieurs indicateurs sont calculés :

**1 indicateur principal de tension** qui permet de classer les métiers selon leur degré de tension.

**7 indicateurs complémentaires** visant à comprendre le ou les facteurs à l'origine d'une éventuelle tension détectée sur un métier :

## INTENSITÉ D'EMBAUCHES



Concerne les métiers en plein développement. Plus les employeurs recrutent, plus ils ont à rechercher des candidats et à réitérer le processus, ce qui joue potentiellement sur les tensions.

## CONDITIONS DE TRAVAIL CONTRAIGNANTES



Des conditions de travail contraignantes peuvent accroître les tensions de recrutement pour les employeurs (contraintes physiques, rythme, travail répétitif, travail sur jours non ouvrables, en dehors des plages habituelles, morcellement des journées).

## MAIN D'ŒUVRE DISPONIBLE



Peu de personnes sont inscrites comme demandeurs d'emploi sur ces métiers. Et une main-d'œuvre disponible trop réduite contribue à accroître les tensions.

## INADÉQUATION GÉOGRAPHIQUE



Les compétences détenues par les personnes ne se situent pas nécessairement là où les entreprises les recherchent. Cela peut engendrer des tensions localisées.

## NON DURABILITÉ DE L'EMPLOI



Le type d'emploi proposé peut avoir une incidence sur l'attractivité et sur la tension. Plus l'indicateur est élevé, moins l'emploi est potentiellement attractif, plus les tensions sont accrues.

## LIEN FORMATION - EMPLOI



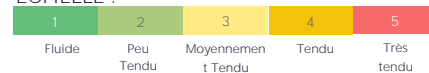
Un décalage entre les compétences requises par les employeurs et celles dont disposent les personnes en recherche d'emploi peut alimenter les tensions.

## NON ATTRACTIVITÉ SALARIALE



Le salaire constitue une composante importante de l'attractivité d'un métier. Cette dernière est la résultante d'une dimension objective (niveau de rémunération du métier par rapport aux rémunérations des personnes avec un profil similaire) et subjective (ressenti des individus par rapport à leur rémunération).

### ÉCHELLE :



## TOP 10 DES MÉTIERS EN TENSION

LIBELLÉ MÉTIER	INDICATEUR PRINCIPAL	INDICATEURS COMPLÉMENTAIRES						
		Intensité d'embauches	Main d'Œuvre disponible	Non durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignante	Inadéquation géographique	Lien formation-emploi	Non attractivité salariale
Maçonnerie	5	5	4	3	4	4	3	3
Préparation du gros oeuvre et des travaux publics	3	5	2	4	5	3	2	4
Conduite d'engins de terrassement et de carrière	1	5	3	5	4	4	2	1
ND*								
ND*								
ND*								
ND*								
ND*								
ND*								
ND*								

\* ND : NON DISPONIBLE

## NOMENCLATURES RETENUES

EMPLOI SALARIÉ, INTÉRIMAIRE, PROJETS DE RECRUTEMENT  
OFFRES D'EMPLOI, RECRUTEMENTS  
421 - 422 - 429 - 4312 - 4313 - 4321B - 4399D - 4399E

DEMANDE D'EMPLOI, MÉTIERS EN TENSION  
F : CONSTRUCTION (Hors F16 : Second oeuvre)

## DÉFINITIONS

OFFRE D'EMPLOI : Durable : Durée supérieure à 6 mois

DEMANDE D'EMPLOI EN FIN DE MOIS (DEFM)

- Demandeurs d'emploi tenus d'être disponibles et d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi :

- Cat. A : Sans emploi
- Cat. B : Avec une activité réduite ≤78 heures
- Cat. C : Avec une activité réduite >78 heures

- Demandeurs d'emploi de longue durée (DELD) :

Ancienneté du dépôt de la demande ≥ 1 an

## SOURCES

EMPLOI SALARIÉ URSSAF  
EMPLOI INTÉRIMAIRE Déclaration sociale nominative - URSSAF  
PROJETS RECRUTEMENT France Travail - Enquête Besoins en Main-d'œuvre  
RECRUTEMENTS Déclaration Préalable à l'Embauche CCMSA - URSSAF  
OFFRES D'EMPLOI France Travail - STatistique mensuelle Marché du Travail

DEMANDE D'EMPLOI France Travail - STatistique mensuelle Marché du Travail  
FORMATIONS France Travail  
MÉTIERS EN TENSION France Travail - DARES

MÉTIER EN TENSION :

L'indicateur principal de tension se décline en trois composantes :

- Le rapport entre le flux d'offres d'emploi en ligne, sur un champ étendu au-delà des seules offres collectées par France Travail et le flux de demandeurs d'emploi inscrits à France Travail en catégorie A

- Le taux d'écoulement de la demande d'emploi, qui mesure le taux de sortie des listes des demandeurs d'emploi de catégories A, B, C

- La part des projets de recrutements anticipés comme difficiles par les employeurs

Directeurs de la publication :  
Catherine ADNOT-MALLET - Jean-Marc VIOLEAU

Responsable de la rédaction :  
Vincent RAGOT

Conception et réalisation :  
Service Statistiques, Études et Évaluation

Contact :  
statsPDL@francetravail.fr

France Travail  
1 rue de la Cale Crucy  
44100 Nantes