

PORTRAIT SECTORIEL

INDUSTRIE TEXTILE - MODE

RÉGION PAYS DE LA LOIRE

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 ?



Fabrication de textiles



Industrie du cuir



Industrie de l'habillement



Industrie de la chaussure

Le secteur de l'industrie textile représente un segment spécialisé de l'industrie avec un positionnement qualitatif et différencié (moins de volume mais de la personnalisation à haute valeur ajoutée).

"Berceau historique de la mode à travers la chaussure, la mode enfantine et de grands noms du prêt-à-porter de luxe, les Pays de la Loire connaissent aujourd'hui une croissance des entreprises de la maroquinerie, notamment celles dédiées au marché du luxe. De grandes entreprises, de renommée internationale, y ont installé leurs ateliers : Louis Vuitton, Longchamp.

Le marché du luxe (hors bijouterie, horlogerie) est un réel potentiel de développement pour les acteurs du territoire et entraîne dans son sillage de nombreuses entreprises : 95 % des salariés de la maroquinerie travaillent pour le luxe en Pays de la Loire.

De la même manière, la région abrite de nombreux ateliers spécialisés dans le prêt-à-porter féminin de haut-de gamme et pour de grandes maisons de luxe."

Les perspectives économiques sont fortement impactés également par les critères géopolitiques. La filière connaît un ajustement conjoncturel après une forte croissance et la compétition internationale est accrue.

Sources : Région Pays de la Loire / Banque de France

QUELS SONT LES ENJEUX ?

Le secteur doit relever 4 enjeux majeurs

- ❖ Favoriser un mode plus circulaire (impact RSE)
- ❖ Former aux métiers techniques (liés à la matière, mais aussi à la conduite et au réglage des machines)
- ❖ Recruter en milieu rural
- ❖ Transmettre les savoir-faire pour anticiper les départs à la retraite des professionnels en poste

QUEL EST LE CONTEXTE ?

LE SECTEUR A RECONSTITUÉ UNE PARTIE DE SES EFFECTIFS DEPUIS 2017, MALGRÉ UNE ANNÉE 2024 EN BERNE

Les 340 établissements de l'industrie textile - mode en Pays de la Loire emploient plus de 12 600 salariés à fin 2024. Le secteur représente 1,1% de l'emploi régional, et, bien qu'étant moins pourvoyeur d'emploi que l'agroalimentaire ou le matériel de transport, la région conserve une place de choix grâce à ses spécialistes des textiles techniques et un ancrage historique de la chaussure et de la maroquinerie de luxe (en Mayenne et dans le choletais notamment). Des disparités territoriales apparaissent : La Maine-et-Loire (1,8%), la Vendée (1,6%), la Sarthe (1,5%) et la Mayenne (1,4%) affichent une représentation plus élevée de ce secteur. La Loire-Atlantique reste en retrait. Les effectifs ont diminué de 13,7% depuis 2006 (contre +18,9% tous secteurs confondus). Après un fort recul entre 2006 et 2009, puis une longue phase de stabilisation jusqu'en 2017, le secteur a reconstitué une partie de ces effectifs. L'année 2024 présente un coup d'arrêt (-2,9% contre +0,1% tous secteurs). Près de la moitié des emplois du secteur se concentre dans "l'industrie du cuir" (47%) devant "l'industrie de l'habillement" (25%) et "la fabrication de textiles" (22%).

RECU DU RECOURS À L'INTÉRIM

Plus de 5 900 missions se sont terminées en 2025, soit 0,5% des missions régionales. Le secteur recourt assez faiblement à cette forme de contrats, qui représente 0,5% de l'emploi intérimaire régional, alors que la part de ses effectifs salariés s'élève à 1,1%. En 2025, le nombre de missions intérimaires dans ce secteur a diminué de -13,4% en un an (contre -3,1% tous secteurs confondus). Elles concernent des postes d'ouvriers et manutentionnaires non qualifiés. La durée moyenne d'une mission est de 19 jours, supérieure à la moyenne tous secteurs confondus (16 jours).

DES PROJETS DE RECRUTEMENT EN BAISSÉ POUR 2026

Les intentions d'embauche diminuent dans ce secteur (-11,5% contre -8,2% pour l'ensemble des secteurs de la région). Ainsi, plus de 870 projets de recrutement sont envisagés en 2026 et représentent 0,6% des projets régionaux (une part inférieure à celle dans l'emploi salarié). Près d'un établissement sur deux envisage de recruter. Peu soumis à la saisonnalité (16,8%), près de 9 projets de recrutement sur 10 sont pérennes. Malgré une diminution annuelle de -2,0 points, les difficultés de recrutement restent nettement plus élevées dans ce secteur (65,5% des projets) que pour l'ensemble des autres secteurs de la région (49,2%). Les tensions sont persistantes avec des besoins sur des métiers nécessitant une grande dextérité et une formation spécifique comme les couturiers, la confection et les piqueurs.

UNE BAISSÉ DES RECRUTEMENTS HORS INTÉRIM EN 2025

Près de 3 200 embauches (hors intérim) sont enregistrées en 2025, soit près de 270 en moyenne mensuelle. Avec 0,2% des embauches régionales, les établissements de l'industrie textile - mode ont moins recruté en 2025, avec une évolution annuelle de -9,8% (contre +1,4% tous secteurs confondus). Trois embauches sur dix sont réalisées en CDI, soit près du double de celles tous secteurs (16%). Si les embauches concernent majoritairement les femmes (71%, +16 pts par rapport à la moyenne tous secteurs), il n'apparaît pas de spécificités sur le recrutement des jeunes (39%) mais une sous-représentation des seniors (13% contre 19% tous secteurs confondus).

UNE DIMINUTION DES VOLUMES D'OFFRES D'EMPLOI

Plus de 1 200 offres d'emploi sont enregistrées sur l'année 2025 (0,6% des offres régionales), soit une évolution annuelle de -16,6%, proche de l'évolution tous secteurs confondus. Toutefois, 82% d'entre elles concernent des CDI ou contrats de 6 mois ou plus, essentiellement à temps plein, pour des postes principalement d'ouvriers (66%, soit +37 points / tous secteurs confondus). Cette spécificité se fait au détriment des autres catégories socio-professionnelles : employés, agents de maîtrise et cadres.

UNE DEMANDE D'EMPLOI QUI SE STABILISE...

Plus de 6 600 demandeurs d'emploi recherchent un métier dans l'industrie textile - mode fin 2025, soit 2,2% de la demande d'emploi régionale. Leur volume se stabilise sur l'année écoulée (+0,0%), en opposition à la progression nette tous secteurs confondus (+4,5%). 63% d'entre eux sont des hommes et près de 6 sur 10 ont un niveau de formation supérieur au baccalauréat. Ils recherchent surtout des postes de cadres et d'employés. 46% exercent une activité réduite et 41% sont demandeurs d'emploi de longue durée.

... ET QUI SE FORME

Sur un an, France Travail a enregistré 1 063 entrées et 1 066 sorties de formation dans le secteur, avec des évolutions annuelles orientées à la baisse. respectivement -4,6% et -4,3%

LA SITUATION DE L'EMPLOI ...

... SALARIÉ

À FIN DÉCEMBRE 2024



12 620
SALARIÉS



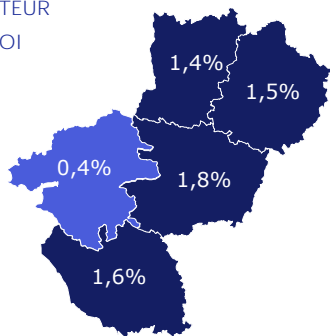
340
ÉTABLISSEMENTS

3ÈME
RÉGION



1,1%
DE L'EMPLOI RÉGIONAL

PART DU SECTEUR
DANS L'EMPLOI
SALARIÉ



ÉVOLUTION ANNUELLE

-2,9%
SECTEUR



+0,1%
TOUS SECTEURS



TOP 5

Rang	Secteur	Effectif	Part
1	Industrie du cuir	5 888	47%
2	Industrie de l'habillement	3 095	25%
3	Fabrication de textiles	2 793	22%
4	Industrie de la chaussure	844	7%

... 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



5 930
CONTRATS INTÉRIMAIRES
SUR 12 MOIS

ÉVOLUTION ANNUELLE

-13,4%
SECTEUR



-3,1%
TOUS SECTEURS



0,5%
DE L'EMPLOI INTÉRIMAIRE RÉGIONAL

19 jours

EN MOYENNE

+3 jours

/ TOUS SECTEURS



TOP 3

Rang	Secteur	Contrats	Part
1	Ouvriers non qualifiés divers de type industriel	882	15%
2	Manutentionnaires non qualifiés	863	15%
3	Autres ouvriers de production non qualifiés : industrie agroalimentaire	557	9%

UN SECTEUR QUI RECRUTE AVEC ...

... DES PROJETS DE RECRUTEMENT

EN 2026



871

PROJETS DE RECRUTEMENT



0,6%

DES PROJETS RÉGIONAUX



48,0%

D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS

ÉVOLUTION ANNUELLE

-11,5%

SECTEUR



-8,2%

TOUS SECTEURS

PROJETS SAISONNIERS
ÉVOL. ANNUELLE +3,3 pt(s)

SECTEUR

16,8%

TOUS SECTEURS

35,3%

DIFFICULTÉS RECRUTEMENT
ÉVOL. ANNUELLE -2,0 pt(s)

65,5%

49,2%

... DES EMBAUCHES

EN DÉCEMBRE 2025



3 198

DPAE HORS INTÉRIM

SUR 12 MOIS

267
PAR MOIS



0,2%

DES DPAE RÉGIONALES

30%

EN CDI

16% *



ÉVOLUTION ANNUELLE

-9,8%

SECTEUR



+1,4%

TOUS SECTEURS



71%

55% *



29%

45% *

MOINS DE 26 ANS

39%

38% *

50 ANS ET PLUS

13%

19% *

* TOUS SECTEURS

... DES OFFRES D'EMPLOI

EN DÉCEMBRE 2025



1 204

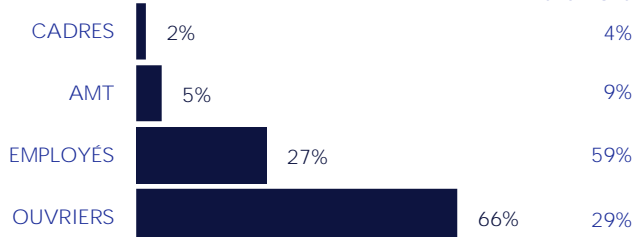
OFFRES D'EMPLOI

SUR 12 MOIS



0,6%

DES OFFRES RÉGIONALES



OFFRES DURABLES

82%

61% *

TEMPS PLEIN

99%

84% *

ÉVOLUTION ANNUELLE

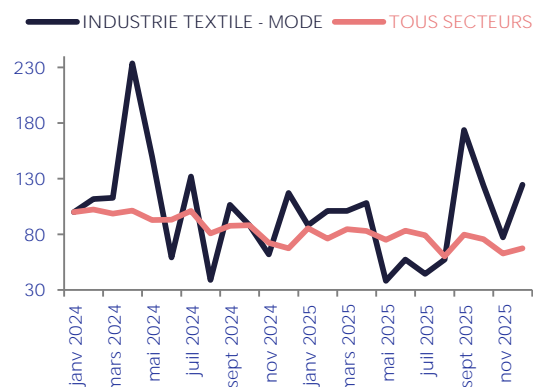
-16,6%

SECTEUR



-15,9%

TOUS SECTEURS



* ND : NON DISPONIBLE (SECRET STATISTIQUE)

MAI 2026

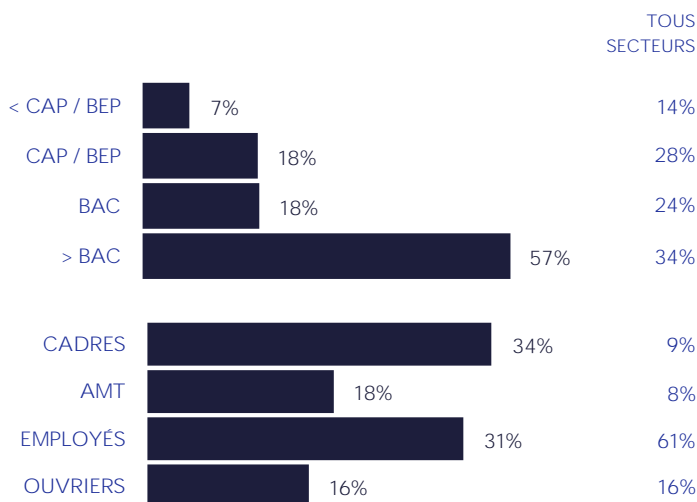
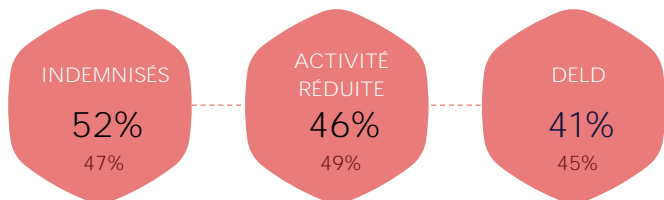
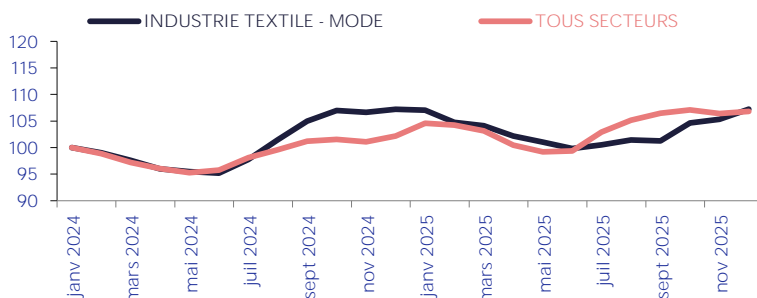
- 4

UNE DEMANDE D'EMPLOI ...

... STABLE

SUR LES MÉTIERS SPÉCIFIQUES (les plus représentatifs du secteur, soit par leur part prédominante dans ce secteur, soit par le descriptif du métier) ET DES MÉTIERS INDUSTRIELS TRANSVERSES (avec un impact fort sur le secteur)

EN DÉCEMBRE 2025



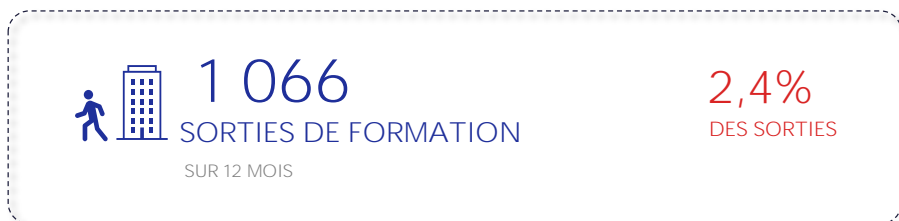
* TOUS SECTEURS

... QUI SE FORME

EN DÉCEMBRE 2025



EN DÉCEMBRE 2025



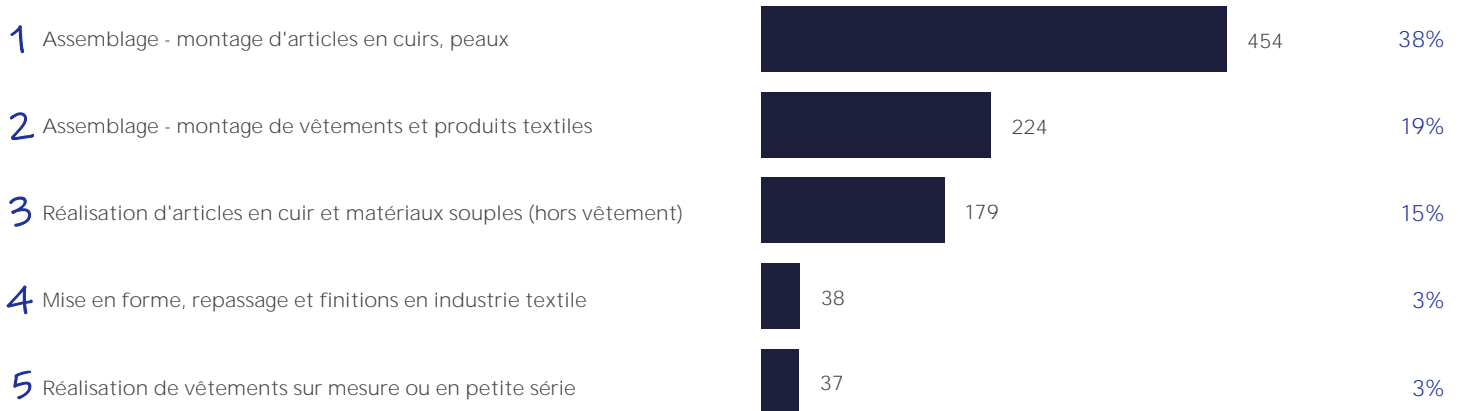
* ND : NON DISPONIBLE (SECRET STATISTIQUE)

UN MARCHÉ DU TRAVAIL ...

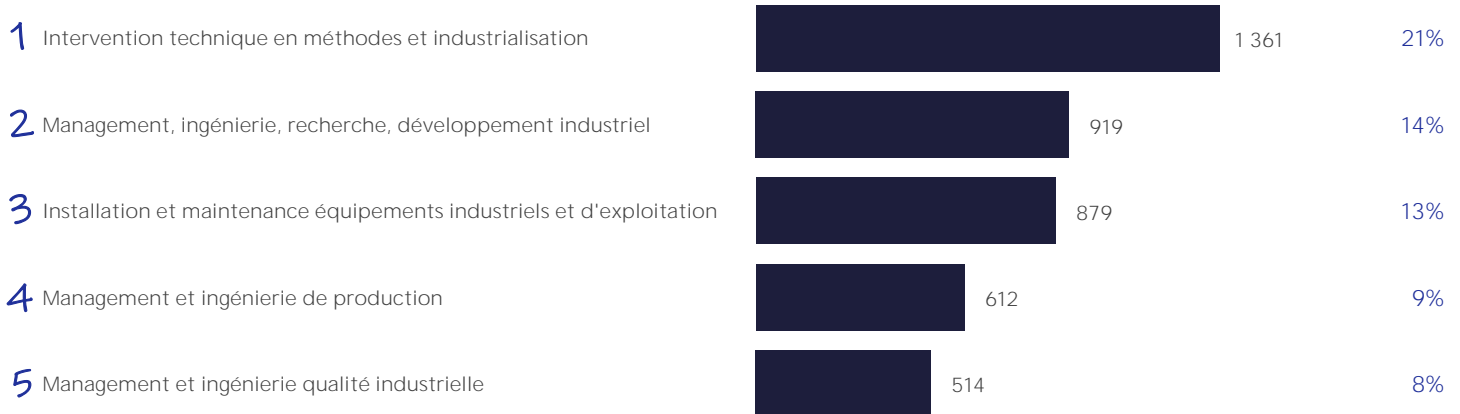
... SELON LE MÉTIER,

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

Réaliser les travaux de montage, d'assemblage	1	Animer, coordonner une équipe
Contrôler la qualité et la conformité des process	2	Logiciel de traitement de texte
Positionner pièces, éléments décoration, renfort pour assemblage	3	Utilisation de logiciels de tableur
Positionner les pièces selon les repères pour le montage de l'article	4	Utiliser les outils numériques
Monter pièces, sous-ens. textiles par piquage selon fiches techniq.	5	Concevoir et gérer un projet

* 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



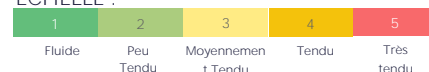
Un décalage entre les compétences requises par les employeurs et celles dont disposent les personnes en recherche d'emploi peut alimenter les tensions.

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
Maintenance mécanique industrielle	5	5	5	2	4	5	3	2
Installation et maintenance équipements industriels et d'exploitation	5	5	5	2	3	2	4	2
Management et ingénierie de maintenance industrielle	5	5	5	1	2	4	5	1
Installation et maintenance d'automatismes	5	5	5	1	3	3	5	1
Intervention technique qualité en mécanique et travail des métaux	5	5	5	3	3	4	1	3
Intervention technique Hygiène Sécurité Environnement industriel	5	5	5	1	1	4	3	2
Management et ingénierie de production	5	4	5	2	2	1	3	1
Management, ingénierie, recherche, développement industriel	5	3	5	1	1	1	3	1
Management et ingénierie qualité industrielle	5	5	5	2	2	1	2	2
Management, ingénierie Hygiène Sécurité Environnement industriels	5	3	5	1	1	4	3	1

* ND : NON DISPONIBLE

NOMENCLATURES RETENUES

EMPLOI SALARIÉ, INTÉRIMAIRE, PROJETS DE RECRUTEMENT OFFRES D'EMPLOI, RECRUTEMENTS
13 - 14 - 15

DEMANDE D'EMPLOI, MÉTIERS EN TENSION

H1201 - H1205 - H24 - H2505 & Métiers industriels transverses

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