



Observatoire  
Régional des  
Compétences  
Industrielles  
*Pays de la Loire*

# LES INTENTIONS DE RECRUTEMENT DES ENTREPRISES DE L'INTER-INDUSTRIE DANS LE MAINE-ET-LOIRE AU 2<sup>ND</sup> SEMESTRE 2025

NOVEMBRE 2025



**Cette enquête a été réalisée en partenariat avec OPCO 2i  
et l'Observatoire Compétences Industries**



# **LES BESOINS EN RECRUTEMENT DES ENTREPRISES DE L'INTER-INDUSTRIE DANS LE MAINE-ET-LOIRE AU 2<sup>ND</sup> SEMESTRE 2025**

**1 - INTRODUCTION**

**2 - RÉSULTATS**

**3 - MÉTHODOLOGIE**

# CONTEXTE ET OBJECTIFS DE CETTE ENQUÊTE

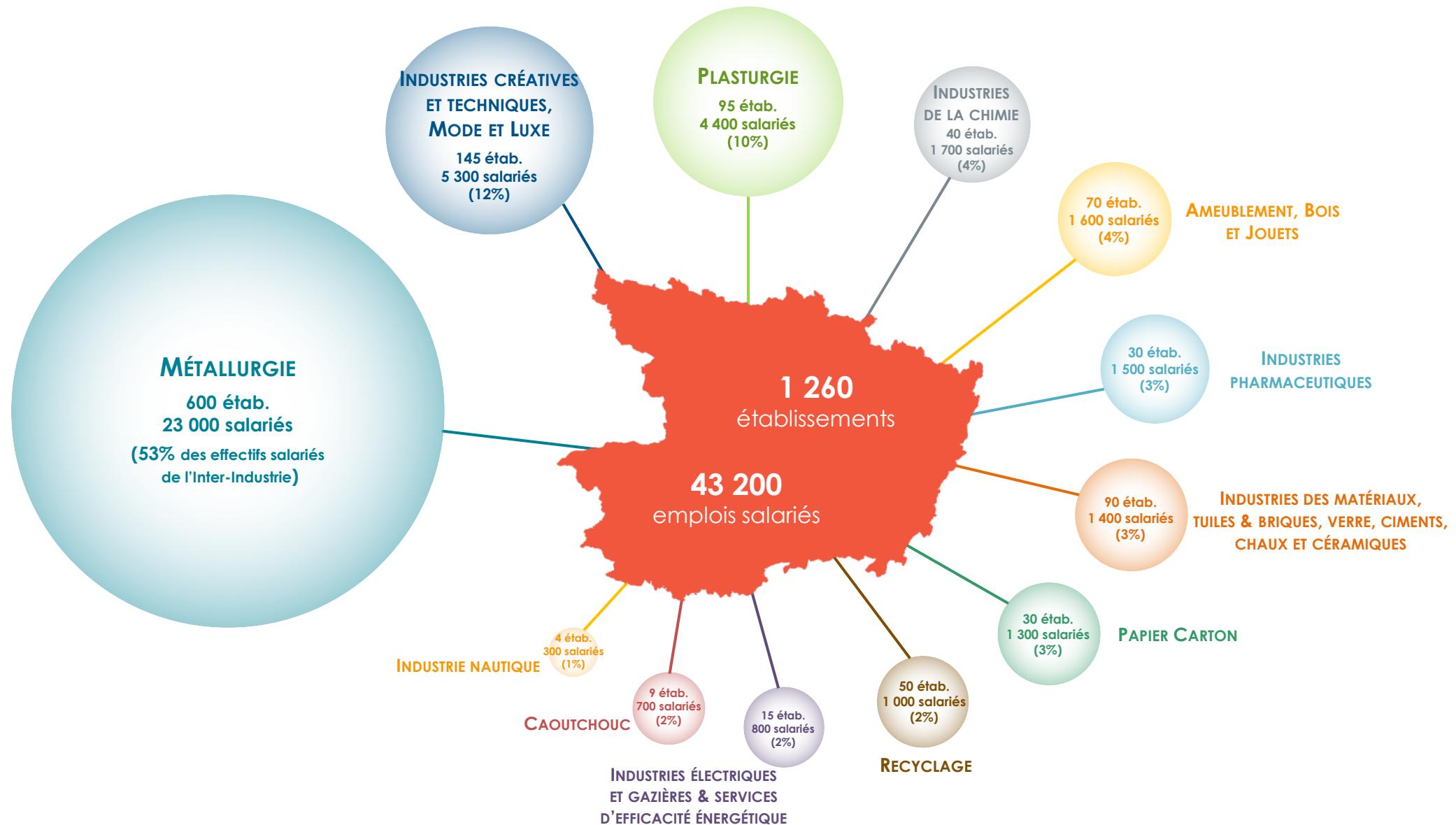
L'enquête sur les intentions de recrutement des entreprises, menée chaque année depuis 2017, a pour objectif final de déterminer les besoins en emplois et en compétences en Pays de la Loire des différents secteurs qui composent l'Inter-Industrie (2i), et ce pour chaque bassin d'emploi. Une meilleure connaissance de ces éléments permet ainsi par la suite d'améliorer l'adéquation entre les besoins des industriels et l'offre de formation dans chaque territoire.

Le taux de sondage important (dans le Maine-et-Loire, les projets de recrutement de 56% des établissements de plus de 5 salariés sont connus, sachant que ces établissements représentent à eux seuls 61% du total des salariés de l'Inter-Industrie) nous permet de produire des estimations extrapolées qui sont à la fois fiables et robustes. Les résultats peuvent ainsi être analysés à une échelle particulièrement fine, par métier et par territoire notamment.

L'intérêt de cette enquête réside également dans le fait que les besoins pour un métier ou un domaine de compétences peuvent être analysés dans le temps, ce qui permet à l'ORCI d'identifier l'évolution des besoins des établissements du champ de l'Inter-Industrie dans les Pays de la Loire, et ce toujours dans le but d'aider à adapter l'offre de formation sur le territoire ligérien.

# L'INTER-INDUSTRIE DANS LE MAINE-ET-LOIRE EN 2025

EFFECTIFS SALARIÉS HORS INTÉRIM



# **LES BESOINS EN RECRUTEMENT DES ENTREPRISES DE L'INTER-INDUSTRIE DANS LE MAINE-ET-LOIRE AU 2<sup>ND</sup> SEMESTRE 2025**

## **1 - INTRODUCTION**

## **2 - RÉSULTATS**

### **2.1 - Proportion d'établissements envisageant de recruter**

2.2 - Recensement des besoins : chiffres généraux

2.3 - Contrats de travail proposés

2.4 - Difficultés de recrutement

2.5 - Formation et expérience demandées

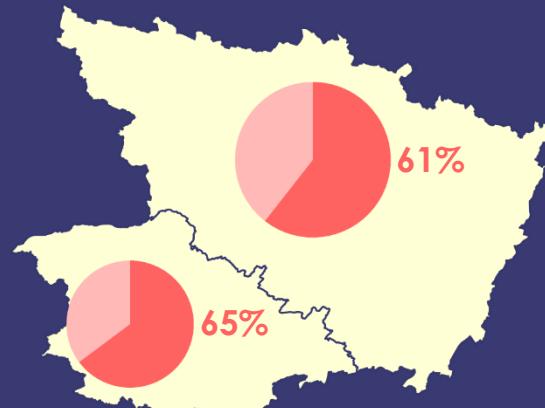
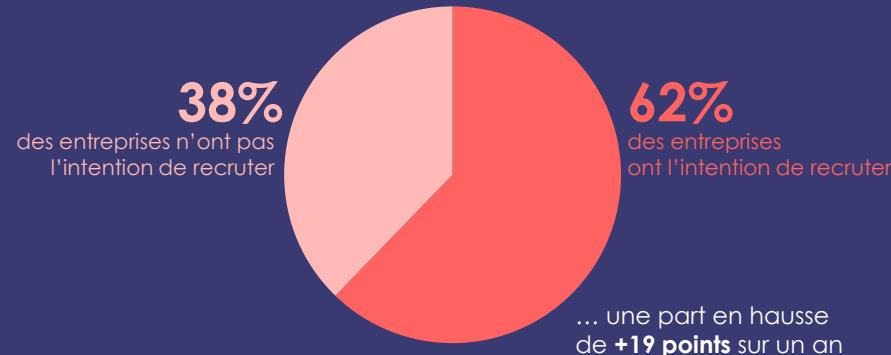
2.6 - Focus métiers

2.7 - Freins au recrutement

## **3 - MÉTHODOLOGIE**

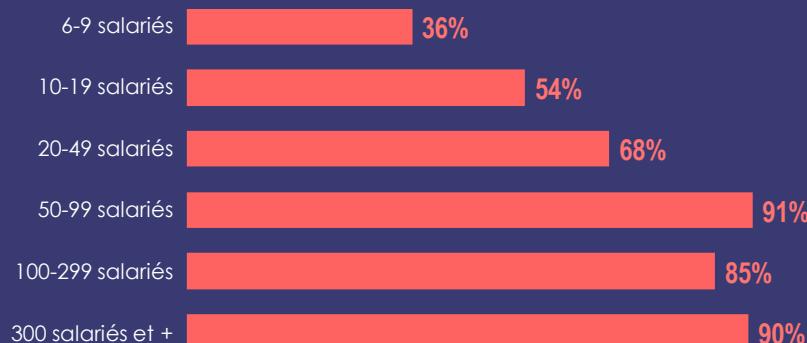
# PLUS DE 6 ÉTABLISSEMENTS SUR 10 ENVISAGENT DE RECRUTER AU COURS DU 2<sup>ND</sup> SEMESTRE 2025

62% des établissements de l'Inter-Industrie envisagent de recruter au 2<sup>nd</sup> semestre 2025...

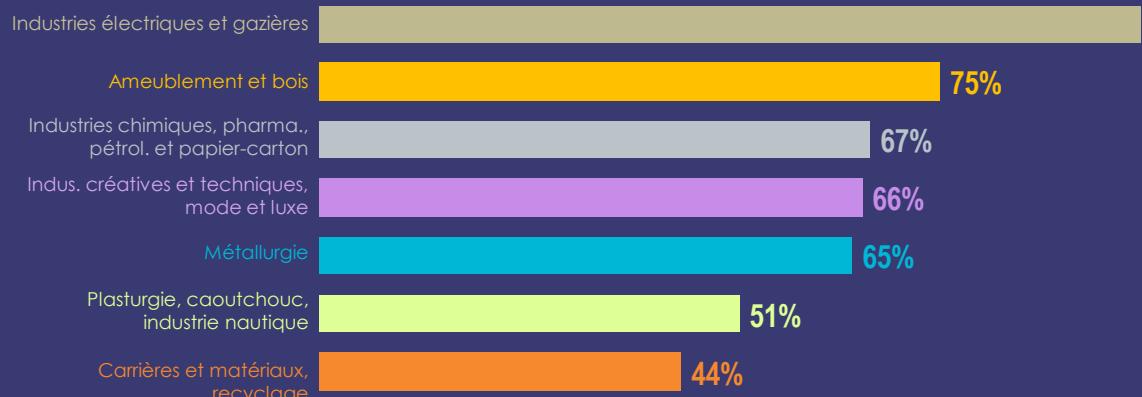


La part d'établissements ayant l'intention de recruter **augmente de +22 points** dans le territoire Choletais-Mauges

La taille des établissements influe sur leur propension à recruter



Les entreprises des Industries de carrières et matériaux ainsi que celles du recyclage sont moins nombreuses à envisager de recruter



# LES BESOINS EN RECRUTEMENT DES ENTREPRISES DE L'INTER-INDUSTRIE DANS LE MAINE-ET-LOIRE AU 2<sup>ND</sup> SEMESTRE 2025

## 1 - INTRODUCTION

## 2 - RÉSULTATS

2.1 - Proportion d'établissements envisageant de recruter

### **2.2 - Recensement des besoins : chiffres généraux**

2.3 - Contrats de travail proposés

2.4 - Difficultés de recrutement

2.5 - Formation et expérience demandées

2.6 - Focus métiers

2.7 - Freins au recrutement

## 3 - MÉTHODOLOGIE

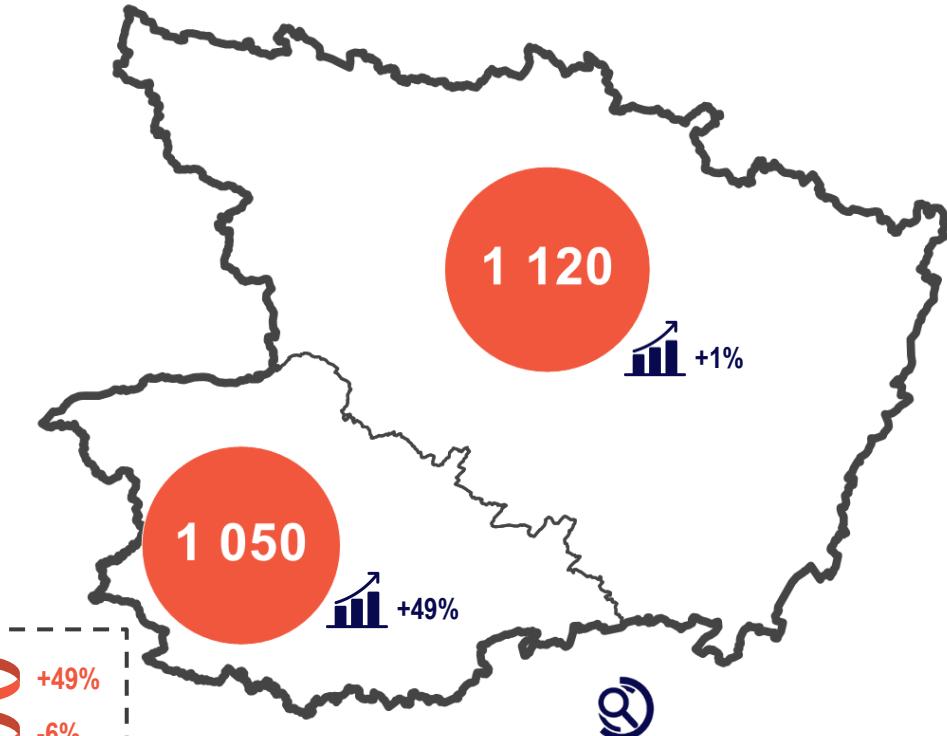
# PLUS DE 2 000 PROJETS DE RECRUTEMENT DANS L'INTER-INDUSTRIE AU 2<sup>ND</sup> SEMESTRE 2025 DANS LE MAINE-ET-LOIRE



2021	2 150
2022	3 200
2023	3 000
2024	1 800
2025	2 200

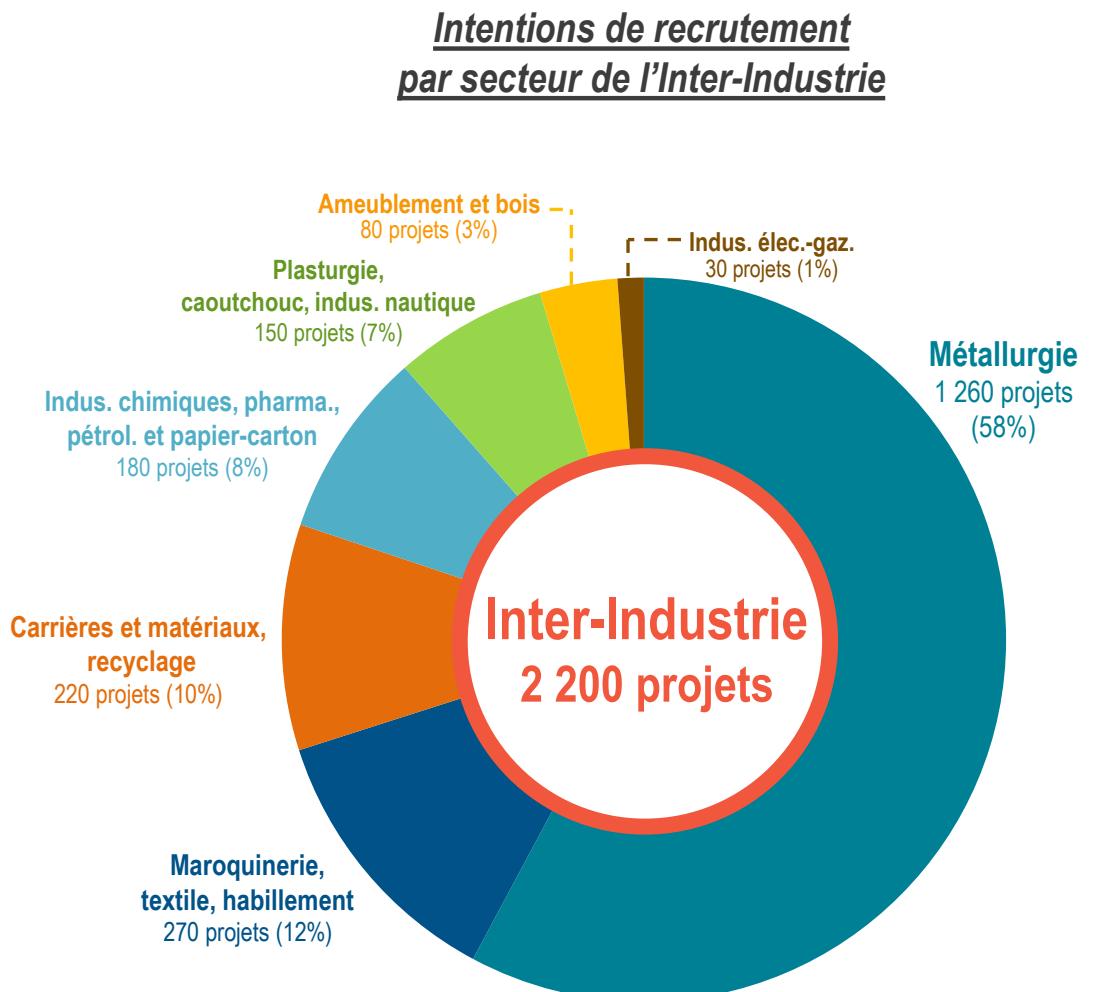
+49%  
-6%  
+40%  
+19%

Nombre de projets de recrutement au 2<sup>nd</sup> semestre 2025 par territoire



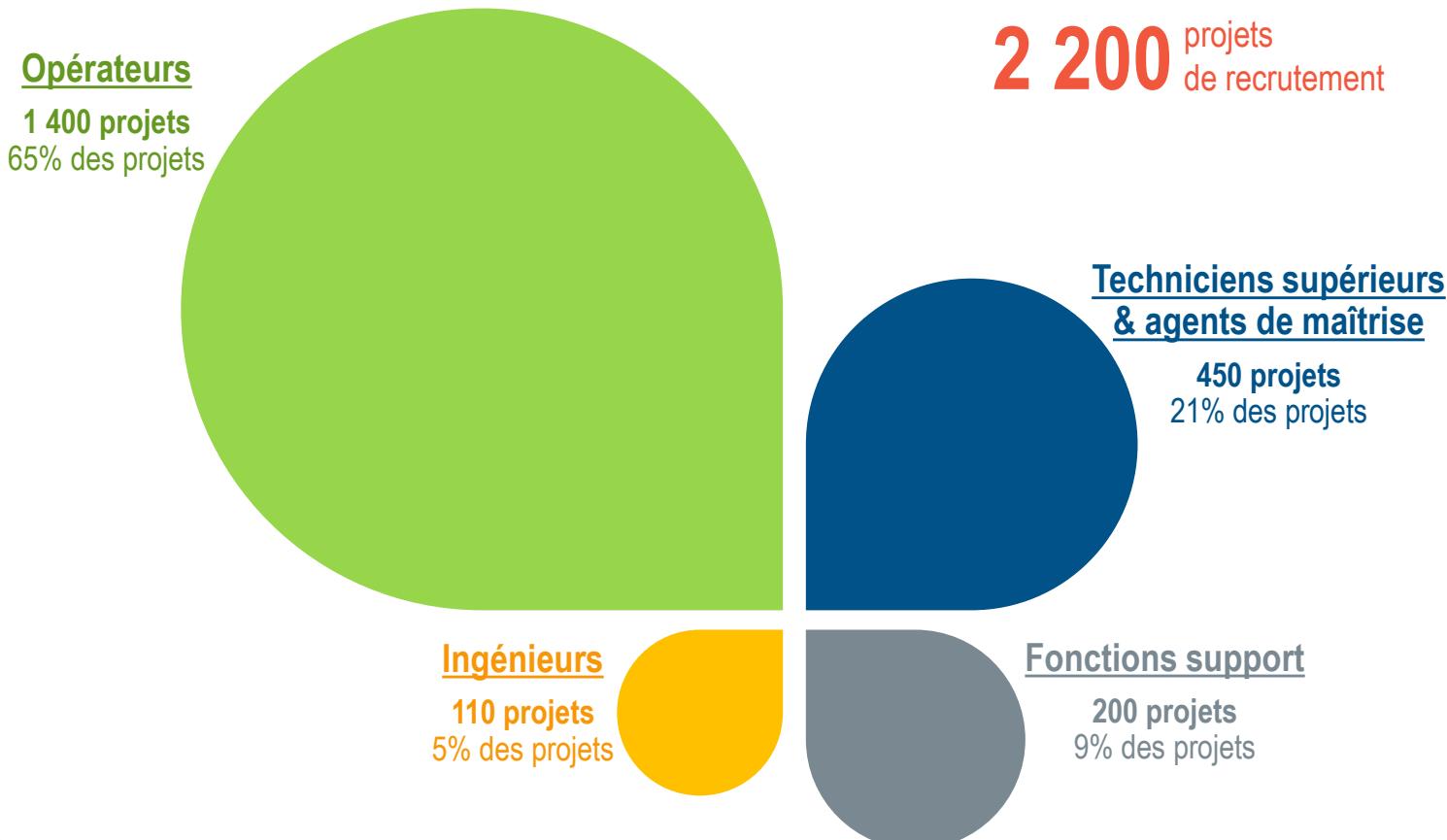
Une nette hausse des recrutements  
dans le Choletais

# DES PROJETS DANS L'ENSEMBLE DES SECTEURS DE L'INTER-INDUSTRIE, UN DYNAMISME PLUS MARQUÉ DANS LES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX AINSI QUE DANS LE RECYCLAGE



# LES POSTES D'OPÉRATEURS CONCENTRENT 2 PROJETS DE RECRUTEMENT SUR 3

Répartition des projets de recrutement au 2<sup>nd</sup> semestre 2025 selon la catégorie socio-professionnelle



Évolution des projets de recrutement

## Opérateurs

2021	1 500
2022	2 300
2023	2 050
2024	1 150
2025	1 400

+22%

## Techniciens sup. & agents de maîtrise

2021	380
2022	540
2023	460
2024	360
2025	450

+25%

## Ingénieurs

2021	90
2022	230
2023	280
2024	120
2025	110

-8%

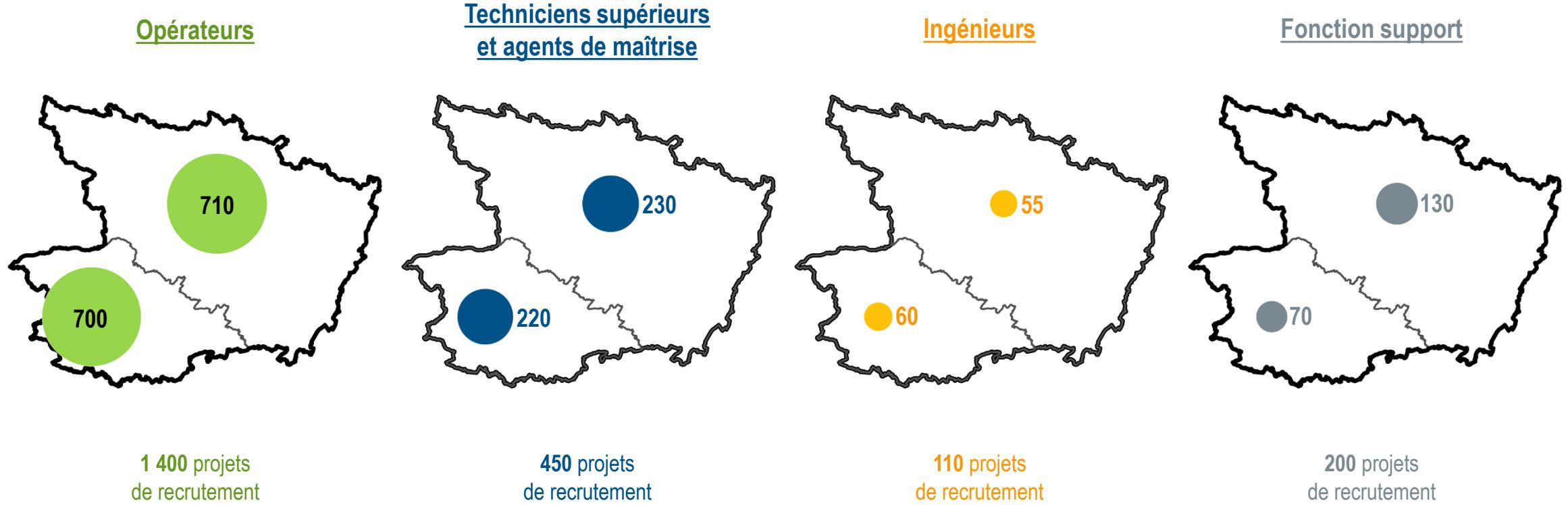
## Fonctions support

2021	170
2022	190
2023	240
2024	200
2025	200

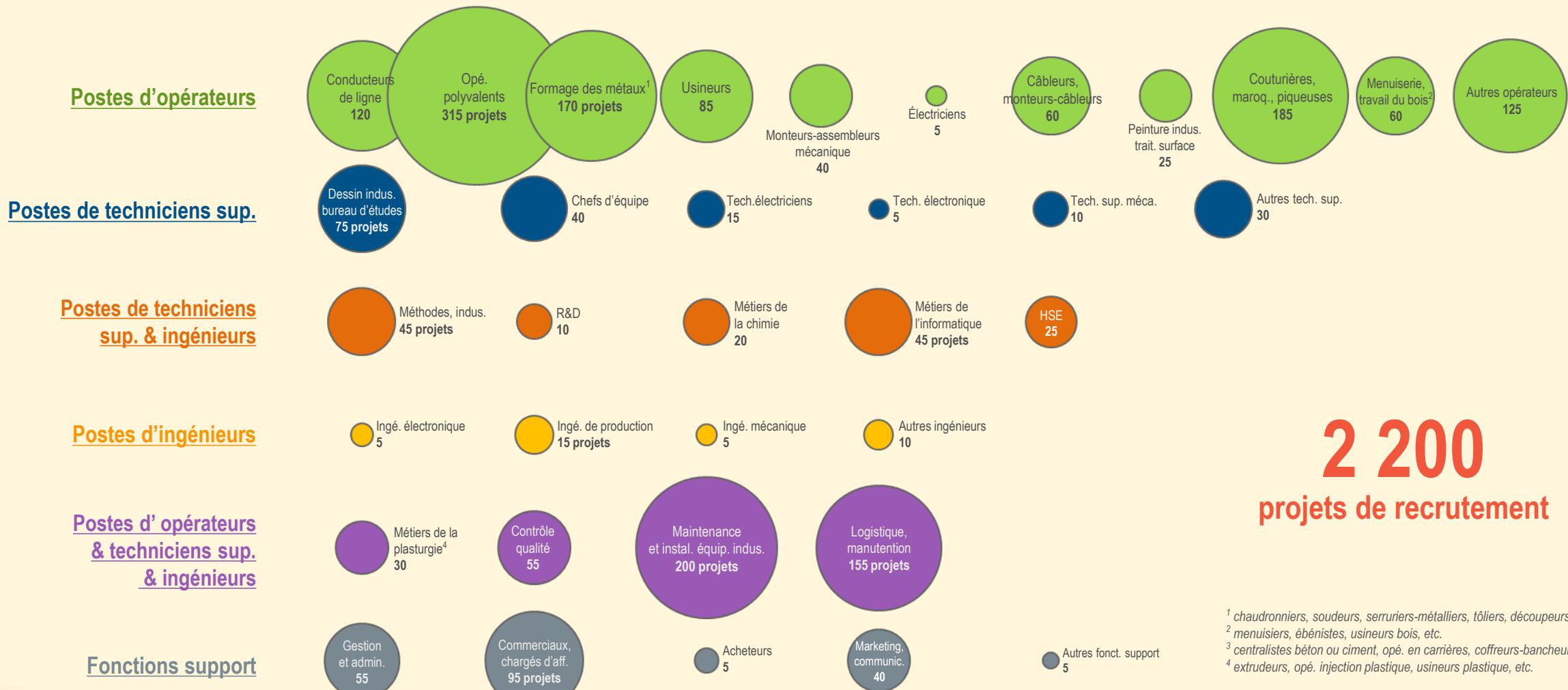
+0%

# 700 POSTES D'OPÉRATEURS À POURVOIR DANS LE CHOLETAIS ET LES MAUGES

Nombre de projets de recrutement par catégorie socioprofessionnelle dans chaque territoire



# NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT PAR FAMILLE DE MÉTIERS



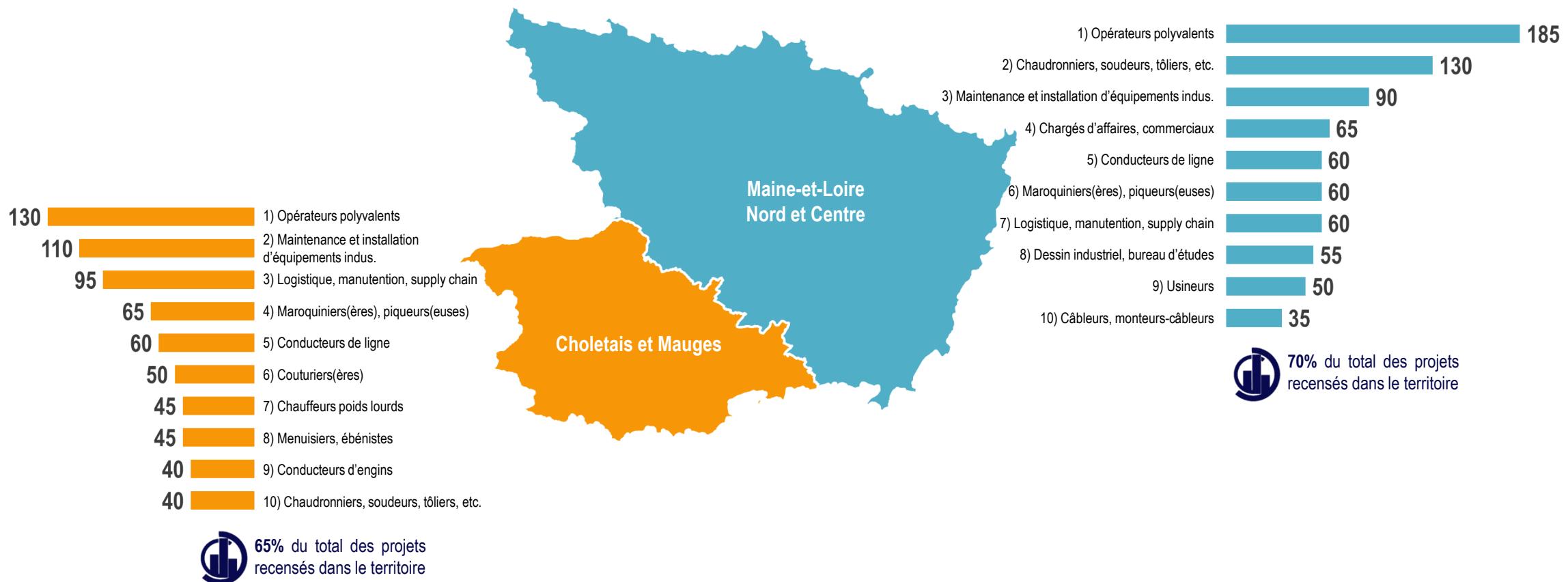
<sup>1</sup> chaudronniers, soudeurs, serruriers-métalliers, tôliers, découpeurs

<sup>2</sup> menuisiers, ébénistes, usineurs bois, etc.

<sup>3</sup> centralistes béton ou ciment, opé. en carrières, coffreurs-bancheurs

<sup>4</sup> extrudeurs, opé. injection plastique, usineurs plastique, etc.

# CLASSEMENT DES POSTES CONCENTRANT LE PLUS DE PROJETS DE RECRUTEMENT PAR TERRITOIRE



# LES BESOINS EN RECRUTEMENT DES ENTREPRISES DE L'INTER-INDUSTRIE DANS LE MAINE-ET-LOIRE AU 2<sup>ND</sup> SEMESTRE 2025

## 1 - INTRODUCTION

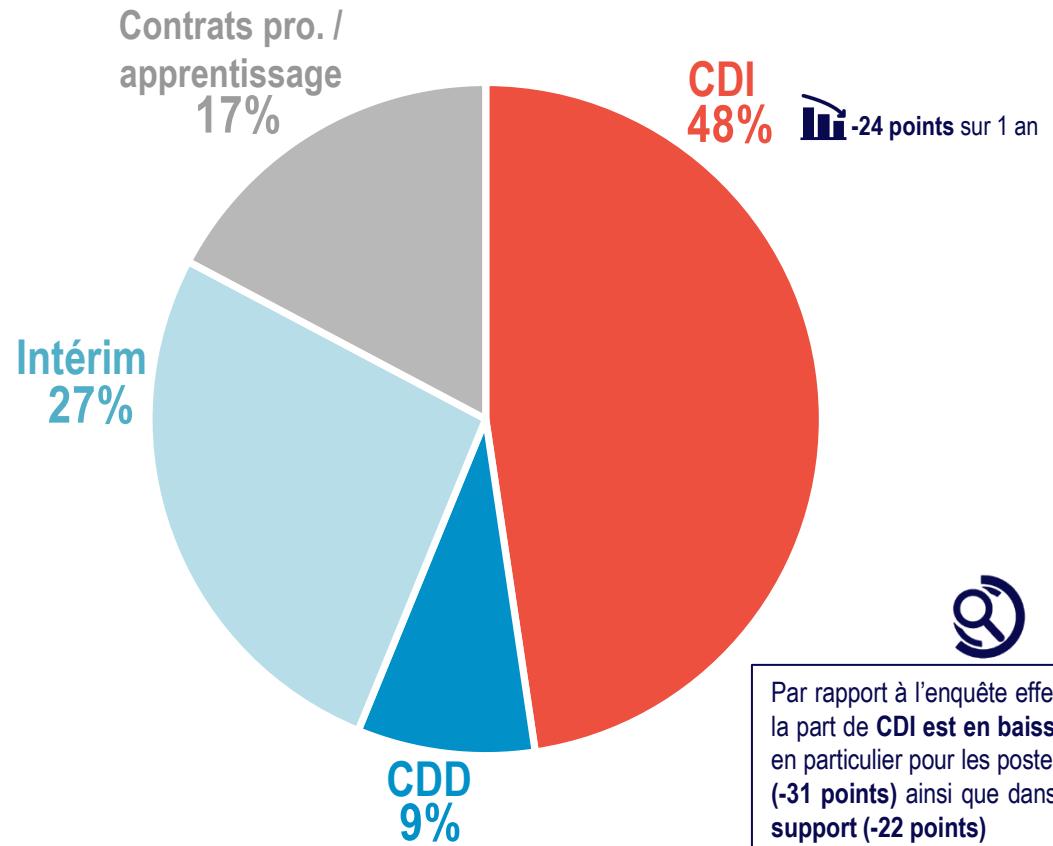
## 2 - RÉSULTATS

- 2.1 - Proportion d'établissements envisageant de recruter
- 2.2 - Recensement des besoins : chiffres généraux
- 2.3 - Contrats de travail proposés**
- 2.4 - Difficultés de recrutement
- 2.5 - Formation et expérience demandées
- 2.6 - Focus métiers
- 2.7 - Freins au recrutement

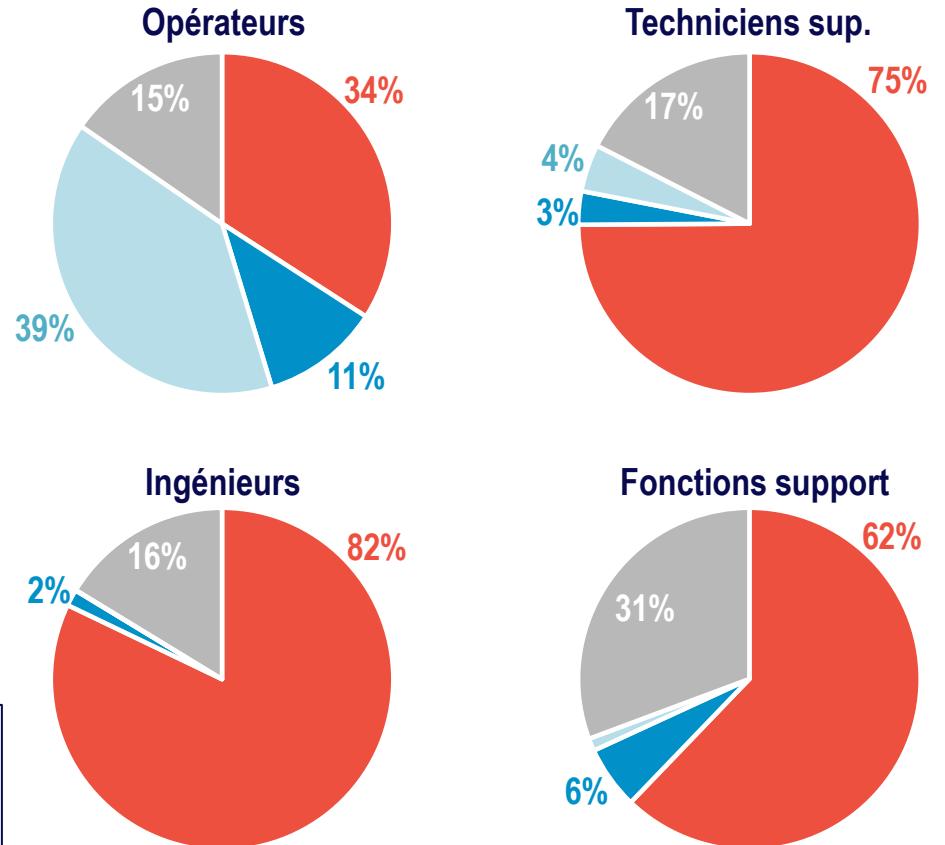
## 3 - MÉTHODOLOGIE

# 1 PROJET DE RECRUTEMENT SUR 2 EST UN CDI, UNE PART EN FORTE BAISSE SUR UN AN

Répartition des projets de recrutement au 2<sup>nd</sup> semestre 2025  
toutes catégories socio-professionnelles confondues

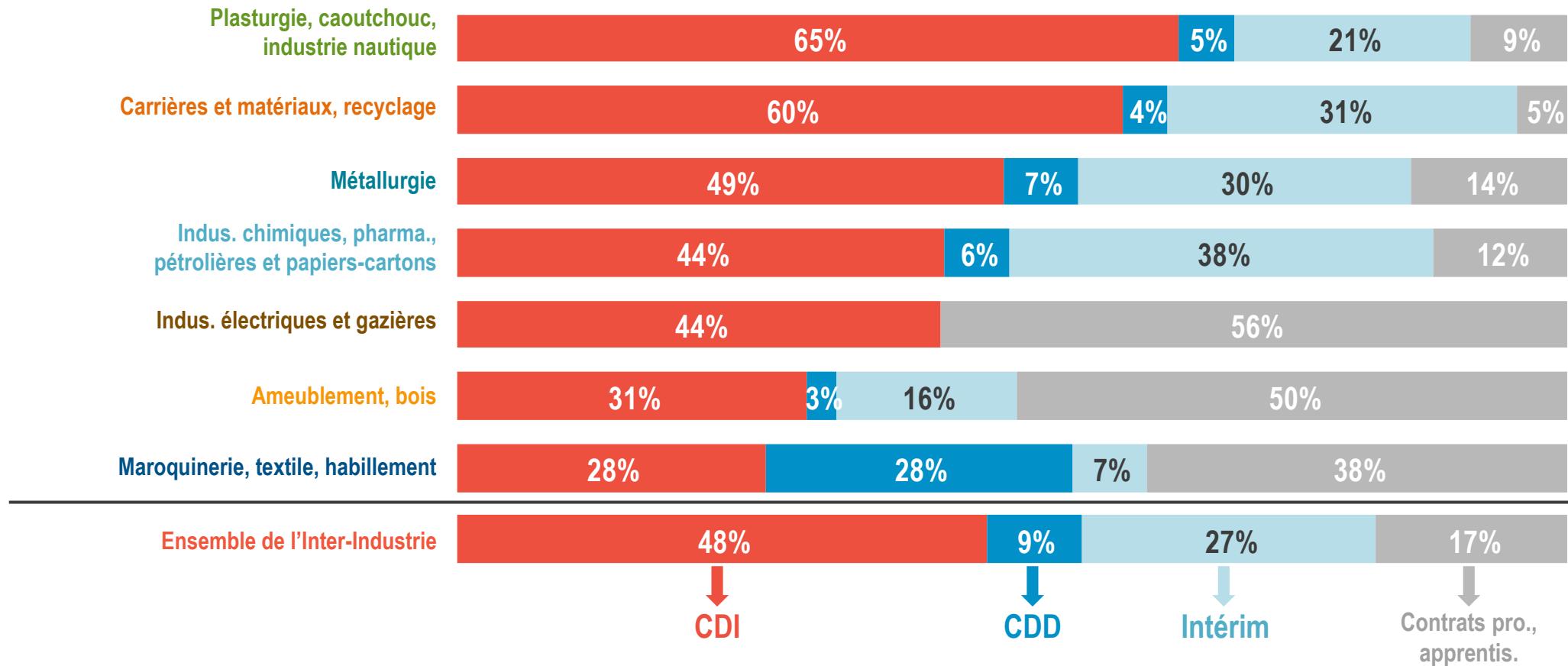


Répartition des projets de recrutement au 2<sup>nd</sup> semestre 2025  
par catégorie socio-professionnelle



# LE CDI EST MAJORITAIREMENT RECHERCHÉ DANS LA PLASTURGIE, LES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX AINSI QUE LE RECYCLAGE

Répartition des projets de recrutement selon le type de contrat de travail pour chaque secteur de l'Inter-Industrie



# LES BESOINS EN RECRUTEMENT DES ENTREPRISES DE L'INTER-INDUSTRIE DANS LE MAINE-ET-LOIRE AU 2<sup>ND</sup> SEMESTRE 2025

## 1 - INTRODUCTION

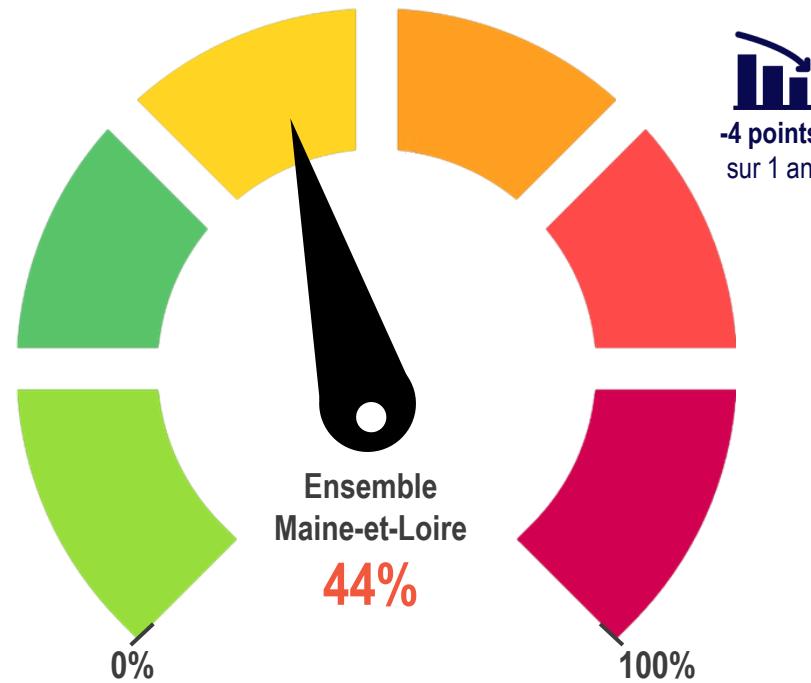
## 2 - RÉSULTATS

- 2.1 - Proportion d'établissements envisageant de recruter
- 2.2 - Recensement des besoins : chiffres généraux
- 2.3 - Contrats de travail proposés
- 2.4 - Difficultés de recrutement**
- 2.5 - Formation et expérience demandées
- 2.6 - Focus métiers
- 2.7 - Freins au recrutement

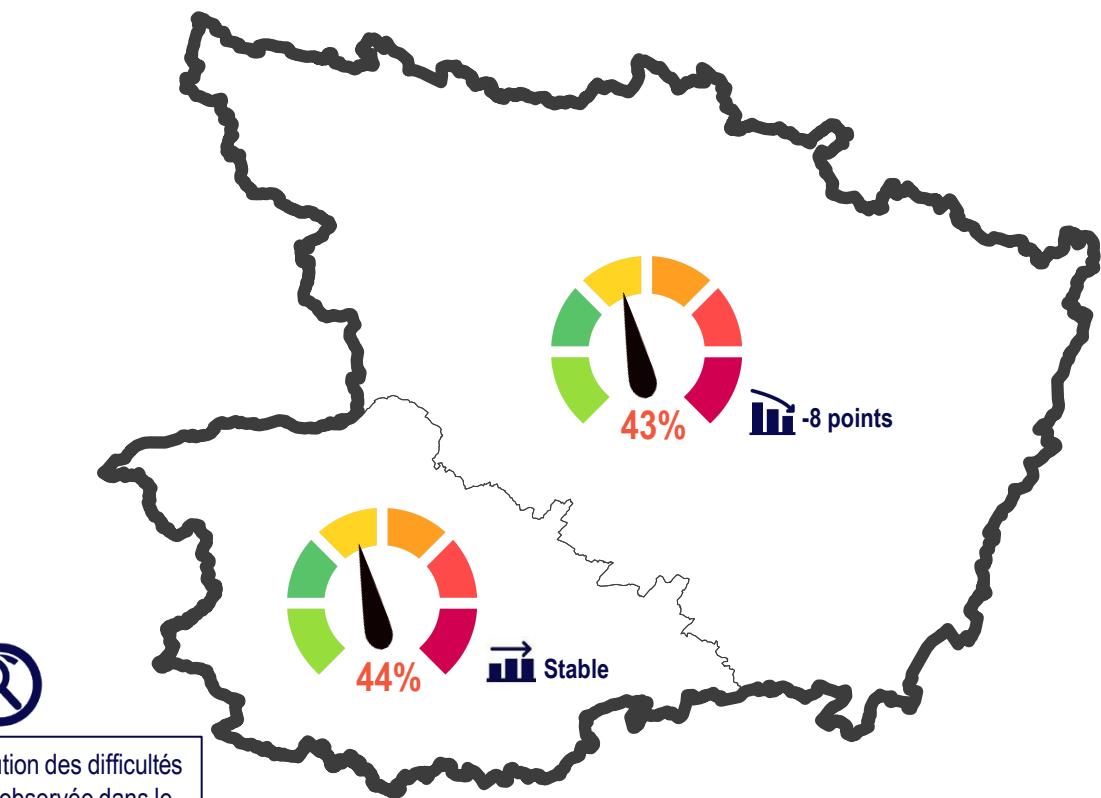
## 3 - MÉTHODOLOGIE

# PRÈS DE LA MOITIÉ DES PROJETS EST JUGÉE DIFFICILE À RÉALISER PAR LES ENTREPRISES DU MAINE-ET-LOIRE

Part des projets de recrutement au 2<sup>nd</sup> semestre 2025 jugés fortement difficiles à réaliser dans l'Inter-Industrie



Part des projets de recrutement au 2<sup>nd</sup> semestre 2025 jugés fortement difficiles à réaliser dans l'Inter-Industrie, par territoire



# LES PROFILS D'INGÉNIEURS ET DE TECHNICIENS SUPÉRIEURS SONT LES PLUS DIFFICILES À RECRUTER, EN PARTICULIER DANS LE CHOLETAIS ET LES MAUGES

Part des projets de recrutement au 2<sup>nd</sup> semestre 2025 jugés fortement difficiles à réaliser

par catégorie socio-professionnelle



Opérateurs  
44%



Tech. sup.  
52%

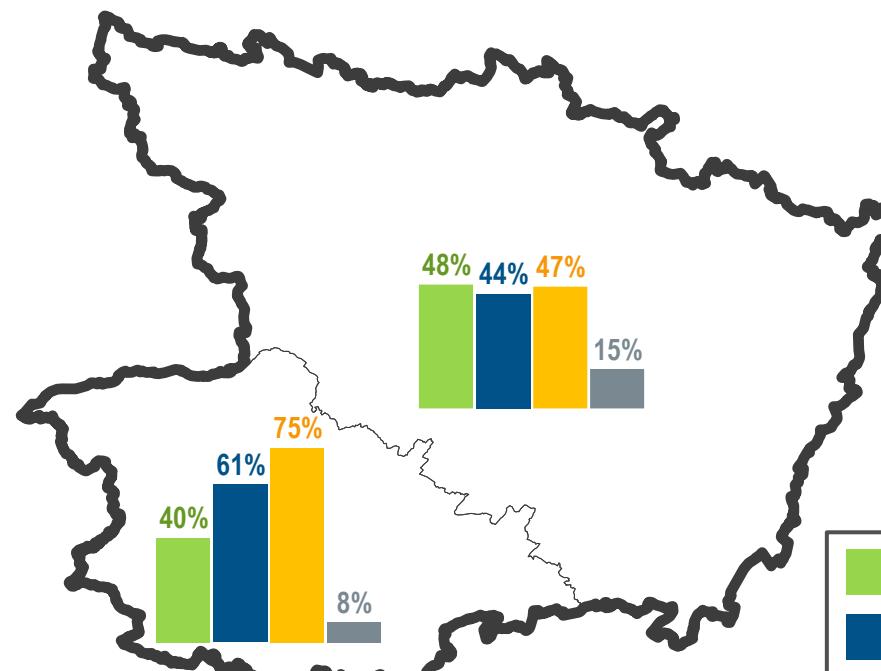


Ingénieurs  
61%



Fonctions support  
12%

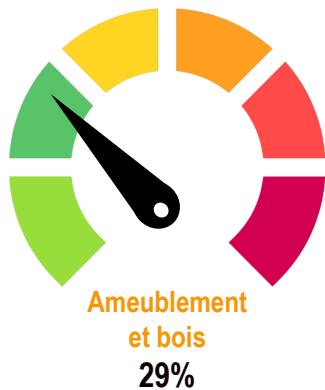
par catégorie socio-professionnelle pour chaque territoire EFOP



- Opérateurs
- Techniciens sup. et agents de maîtrise
- Ingénieurs
- Fonctions support

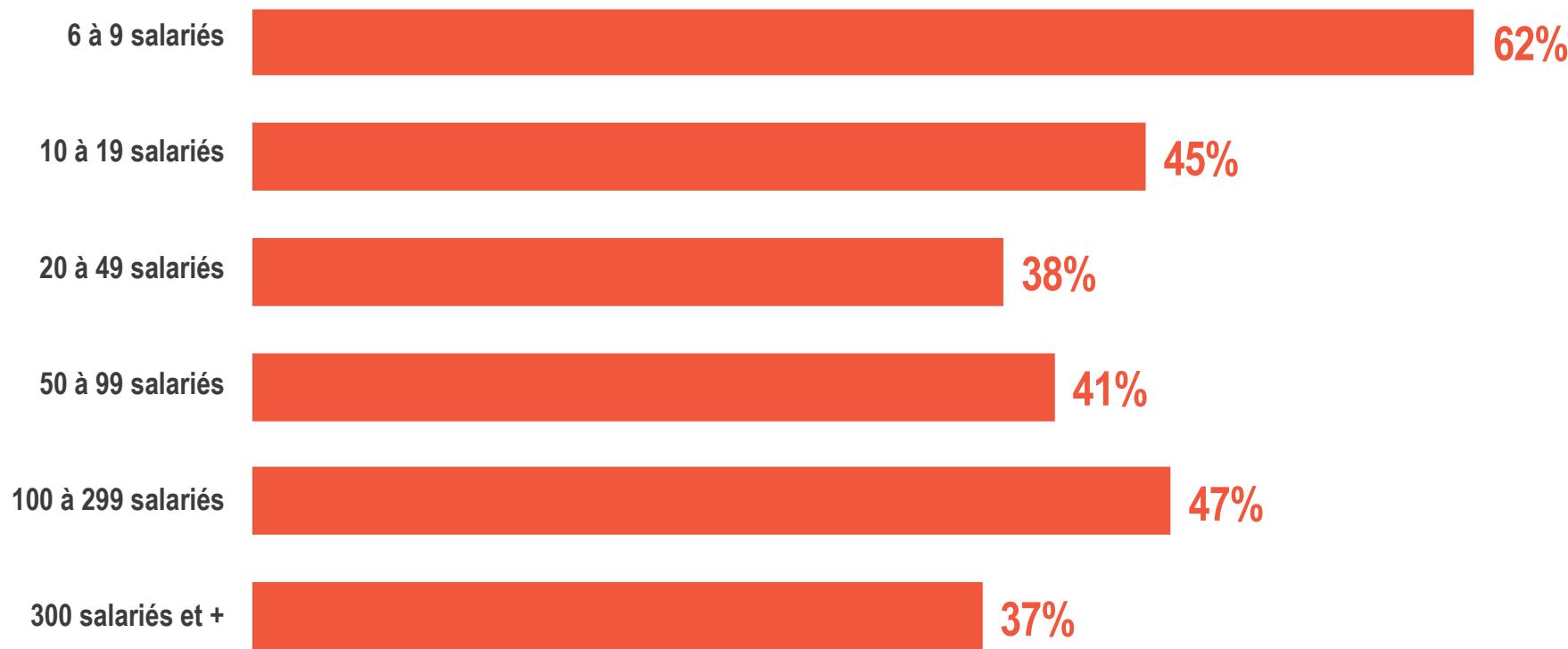
# LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ÉLEVÉES DANS LES INDUSTRIES ÉLECTRIQUES, DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX ET LE RECYCLAGE

Part des projets de recrutement au 2<sup>nd</sup> semestre 2025 jugés fortement difficiles à réaliser par secteur industriel



# DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PLUS ÉLEVÉES DANS LES TRÈS PETITES ENTREPRISES

Part des projets de recrutement au 2<sup>nd</sup> semestre 2025 jugés fortement difficiles à réaliser selon la taille d'établissement



# PROJETS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR MÉTIER



# LES BESOINS EN RECRUTEMENT DES ENTREPRISES DE L'INTER-INDUSTRIE DANS LE MAINE-ET-LOIRE AU 2<sup>ND</sup> SEMESTRE 2025

## 1 - INTRODUCTION

## 2 - RÉSULTATS

2.1 - Proportion d'établissements envisageant de recruter

2.2 - Recensement des besoins : chiffres généraux

2.3 - Contrats de travail proposés

2.4 - Difficultés de recrutement

### 2.5 - Formation et expérience demandées

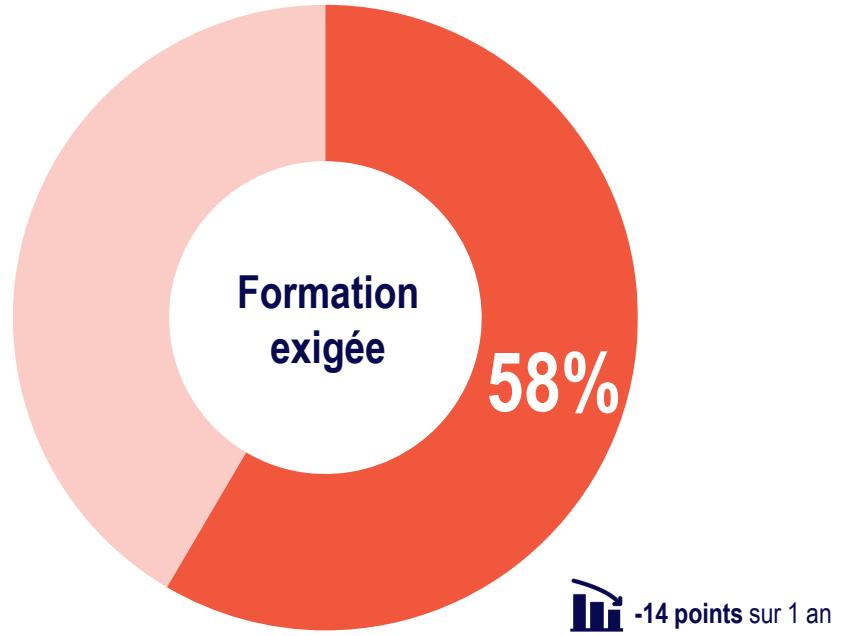
2.6 - Focus métiers

2.7 - Freins au recrutement

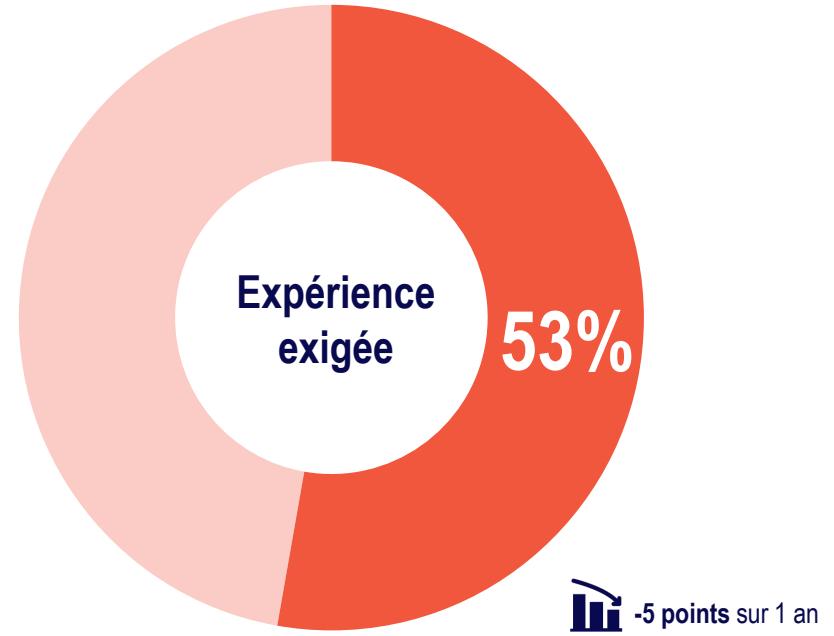
## 3 - MÉTHODOLOGIE

# PRÈS DE 6 PROJETS SUR 10 REQUIÈRENT UNE FORMATION PROPRE AU MÉTIER

Part des projets pour lesquels une formation propre au métier est exigée



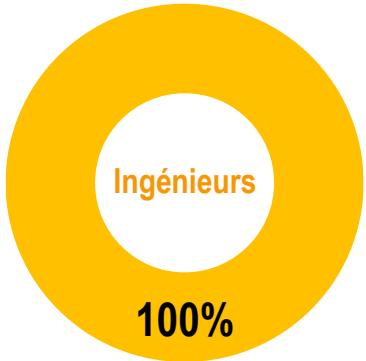
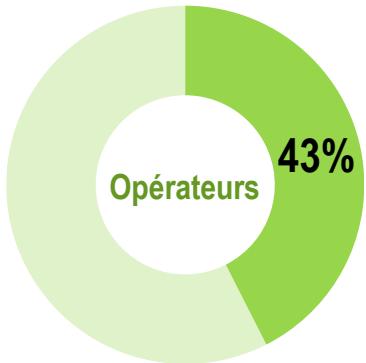
Part des projets pour lesquels une expérience du métier est exigée



Note de lecture : 58% des projets de recrutement requièrent une formation propre au métier.

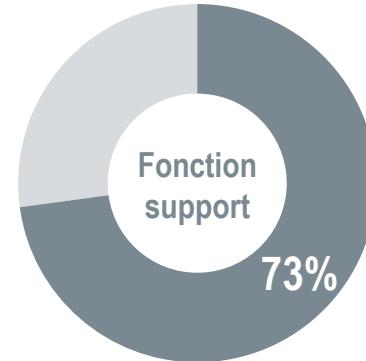
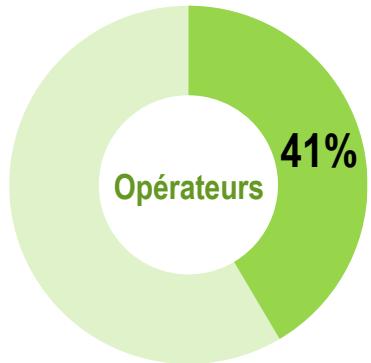
# FORMATION ET EXPÉRIENCE SONT FORTEMENT EXIGÉES CHEZ LES POSTES TRÈS QUALIFIÉS

Part des projets pour lesquels une formation propre au métier est exigée

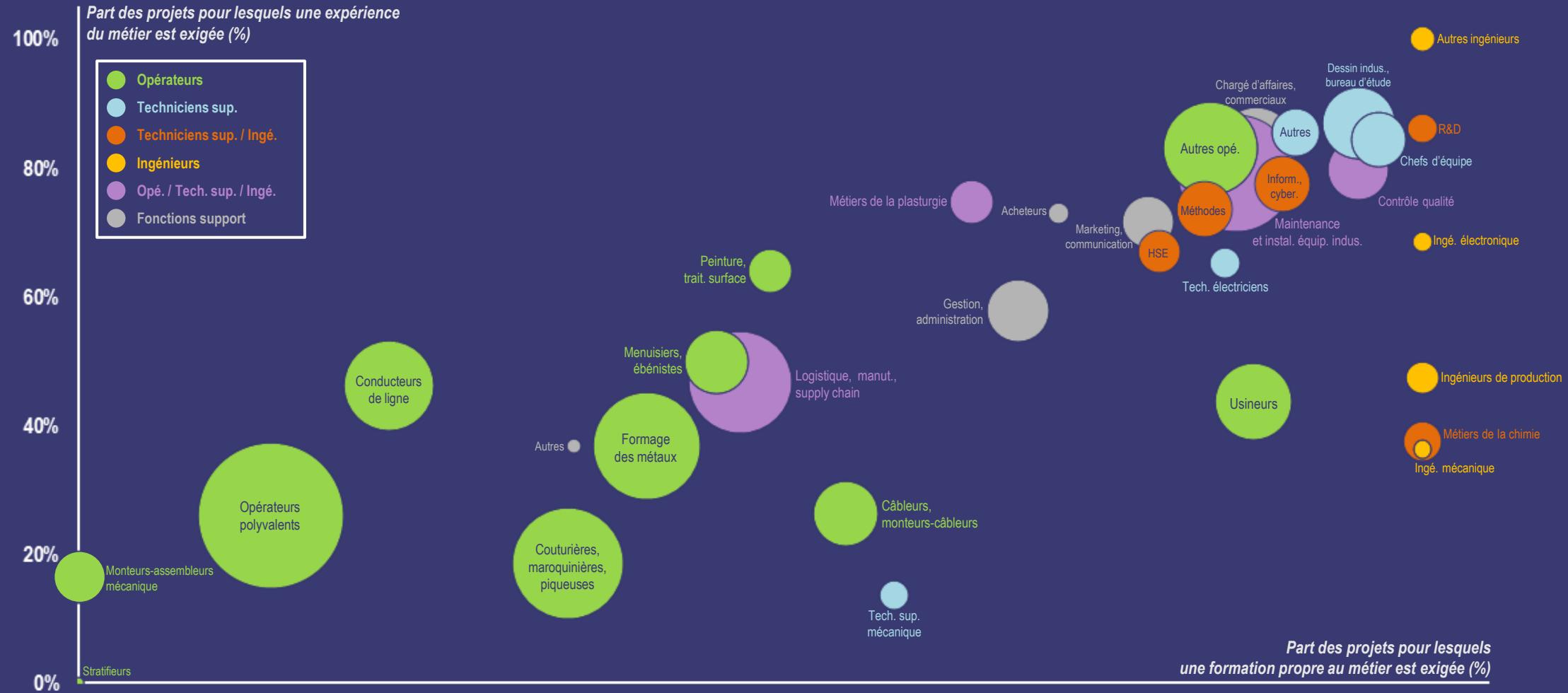


Note de lecture : 43% des projets de recrutement d'opérateurs requièrent nécessairement une formation propre au métier.

Part des projets pour lesquels une expérience du métier est exigée

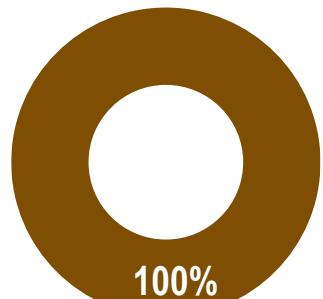


# FORMATION PROPRE AU MÉTIER ET EXPÉRIENCE : QUELLES EXIGENCES ?

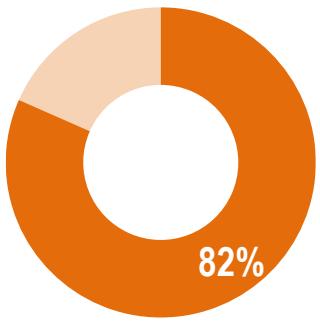


# UNE FORMATION PROPRE AU MÉTIER EST FORTEMENT REQUISE AU SEIN DES INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX...

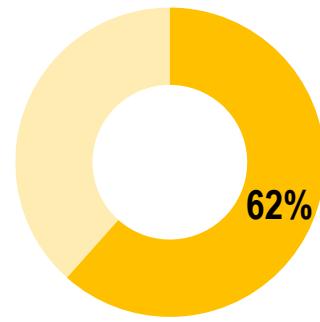
Part des projets de recrutement pour lesquels une *formation propre au métier* est exigée



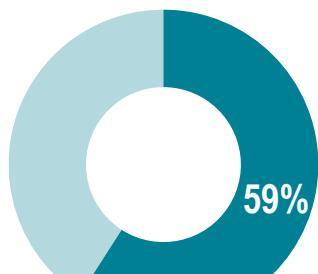
Indus. électriques  
et gazières



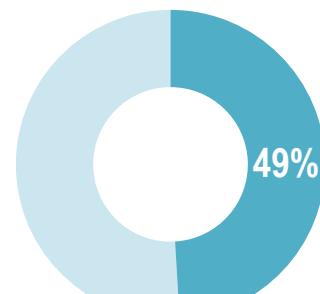
Carrières et matériaux,  
recyclage



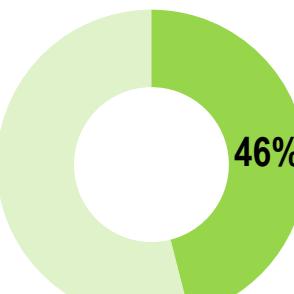
Ameublement et bois



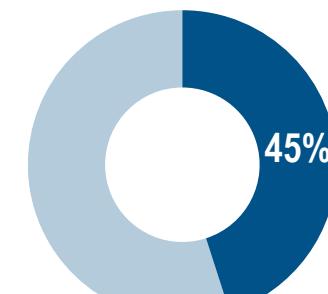
Métallurgie



Indus. chimiques, pharma.,  
pétrol. et papier-carton



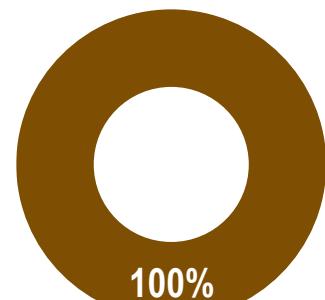
Plasturgie, caoutchouc,  
industrie nautique



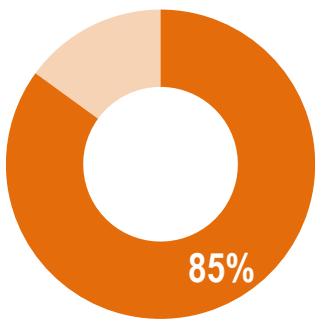
Maroquinerie,  
textile, habillement

# ... DE MÊME QUE L'EXIGENCE D'UNE EXPÉRIENCE DU MÉTIER

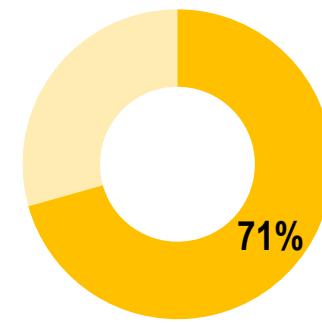
Part des projets de recrutement pour lesquels une *expérience* propre au métier est exigée



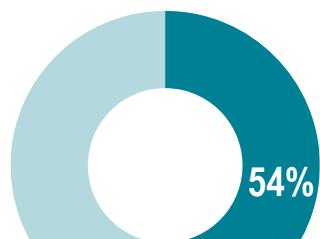
Indus. électriques  
et gazières



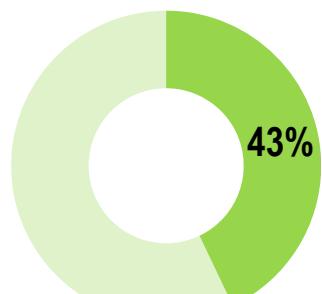
Carrières et matériaux,  
recyclage



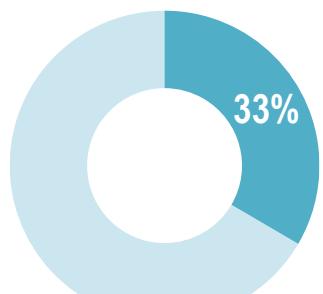
Ameublement et bois



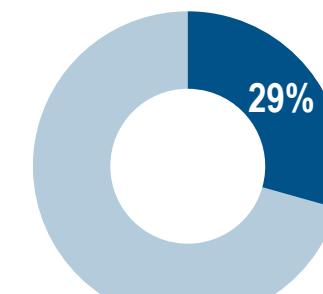
Métallurgie



Plasturgie, caoutchouc,  
industrie nautique



Indus. chimiques, pharma.,  
pétrol. et papier-carton



Maroquinerie,  
textile, habillement

# LES BESOINS EN RECRUTEMENT DES ENTREPRISES DE L'INTER-INDUSTRIE DANS LE MAINE-ET-LOIRE AU 2<sup>ND</sup> SEMESTRE 2025

## 1 - INTRODUCTION

## 2 - RÉSULTATS

2.1 - Proportion d'établissements envisageant de recruter

2.2 - Recensement des besoins : chiffres généraux

2.3 - Contrats de travail proposés

2.4 - Difficultés de recrutement

2.5 - Formation et expérience demandées

### 2.6 - Focus métiers

2.7 - Freins au recrutement

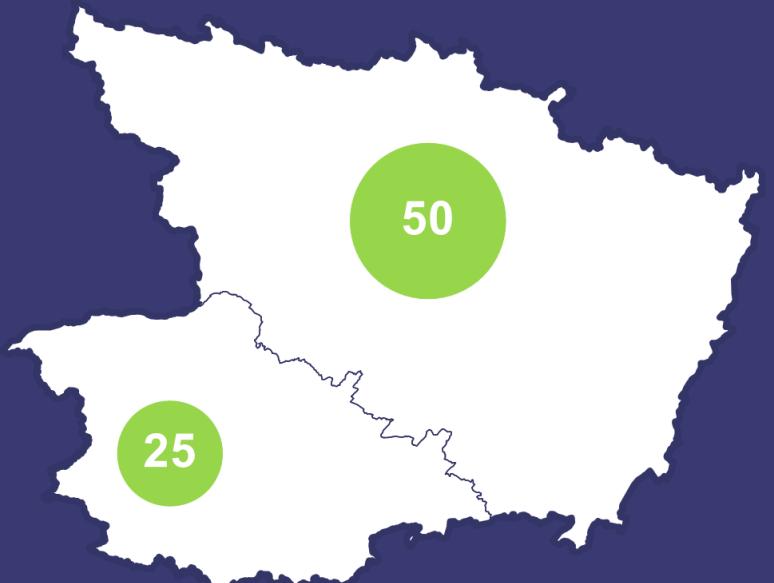
## 3 - MÉTHODOLOGIE

# CONCEPTION INDUSTRIELLE, BUREAU D'ÉTUDES, DESSIN INDUSTRIEL (DAO-CAO-CFAO)

 **75** projets de recrutement  
dans l'Inter-Industrie au 2<sup>nd</sup> semestre 2025

 +35 projets par rapport au 2<sup>nd</sup> semestre 2024

Projets de recrutement par territoire



Part de projets jugés difficiles à mener



Répartition des projets de recrutement  
par type de contrat de travail



CDI



CDD

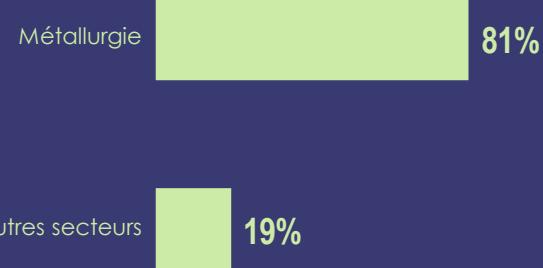


Intérim

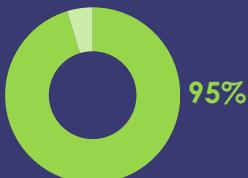


Contrats pro.  
ou apprentis.

Répartition des projets de recrutement  
par secteur de l'Inter-Industrie



Exigences requises



Formation propre  
au métier exigée

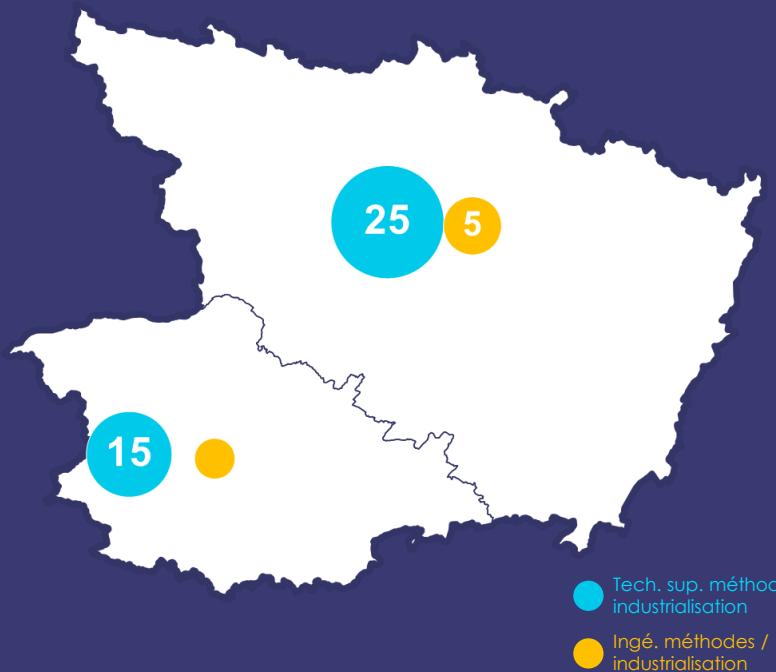


Expérience  
du métier exigée

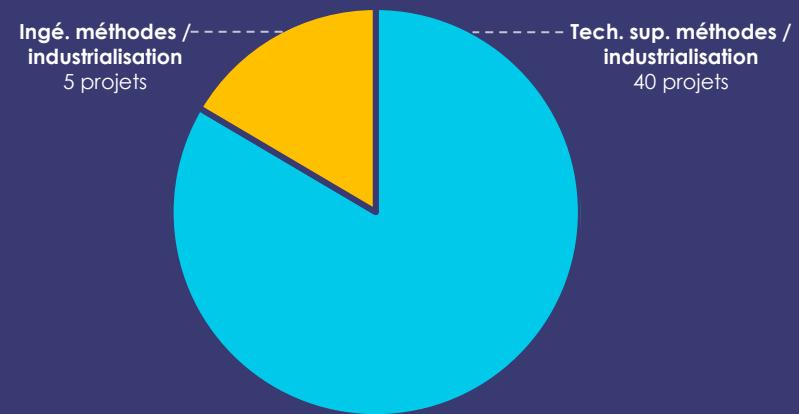
# MÉTHODES ET INDUSTRIALISATION



Projets de recrutement par territoire et par poste



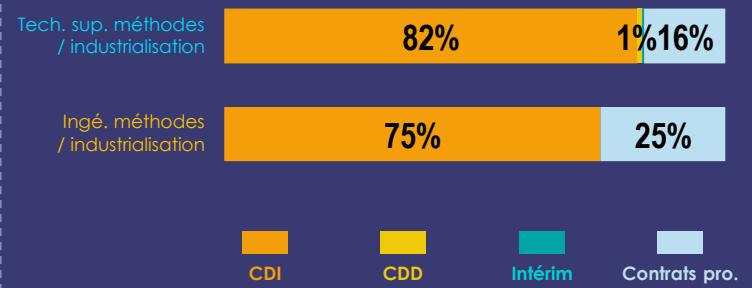
Répartition des projets de recrutement par poste



Part de projets jugés difficiles à mener



Répartition des projets de recrutement par type de contrat de travail pour chaque poste



Exigences requises par métier



Formation propre au métier exigée

Expérience du métier exigée

# CHEFS D'ÉQUIPE



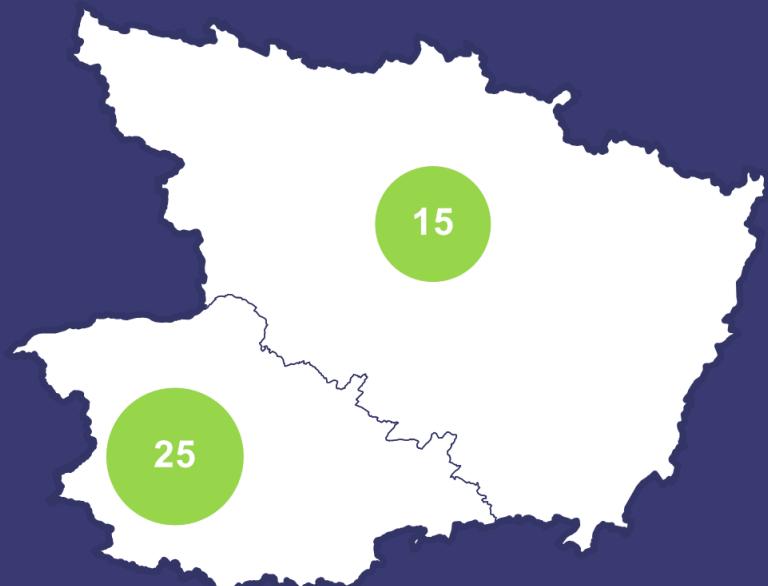
**40** projets de recrutement

dans l'Inter-Industrie au 2<sup>nd</sup> semestre 2025

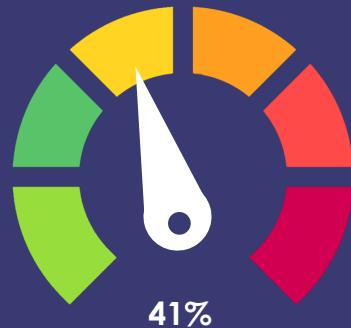


-20 projets par rapport au 2<sup>nd</sup> semestre 2024

## Projets de recrutement par territoire



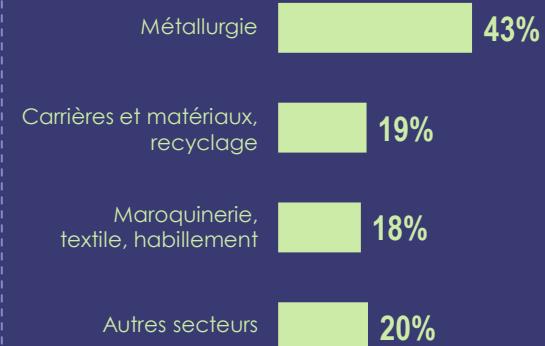
## Part de projets jugés difficiles à mener



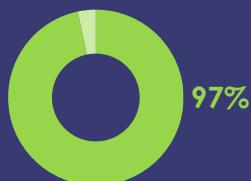
## Répartition des projets de recrutement par type de contrat de travail



## Répartition des projets de recrutement par secteur de l'Inter-Industrie



## Exigences requises



Formation propre  
au métier exigée



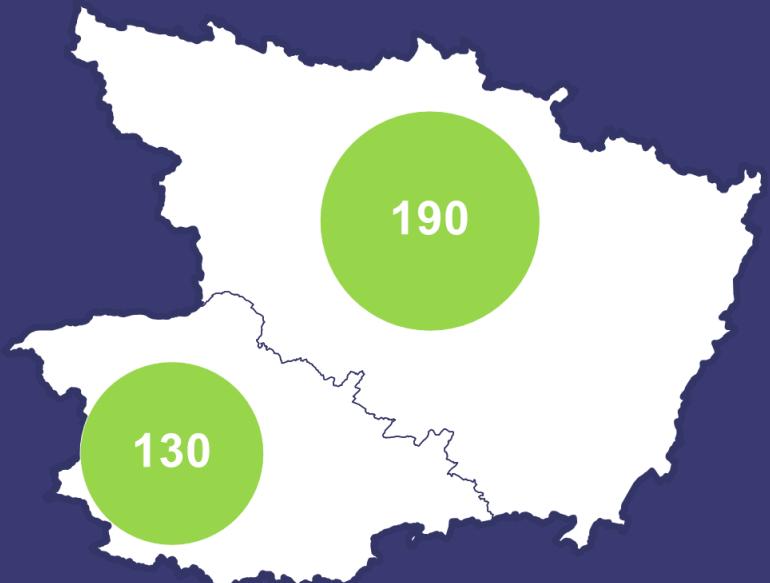
Expérience  
du métier exigée

# OPÉRATEURS DE PRODUCTION POLYVALENTS\*

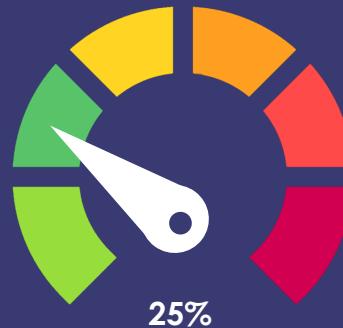
\* Ce terme désigne un **opérateur autonome de production industrielle**, le plus souvent **polyvalent**, capable d'interagir sur des aspects de **productivité, de qualité, de suivi de production**, et ayant généralement des **compétences moins spécifiques et moins techniques que les autres postes dédiés à la production**



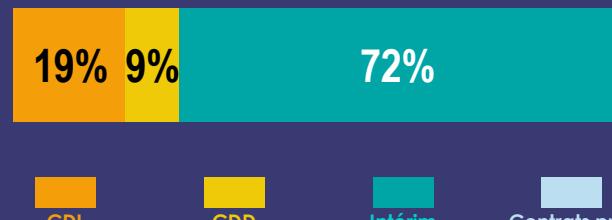
Projets de recrutement par territoire



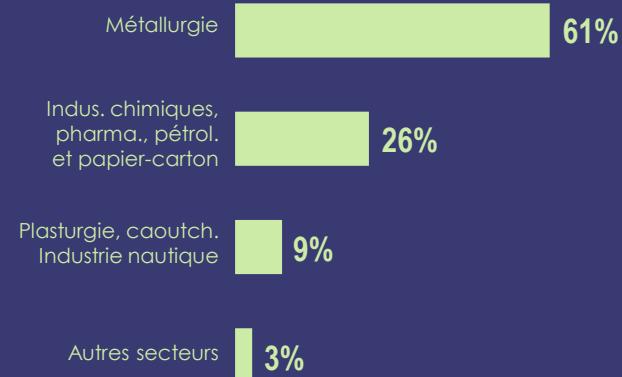
Part de projets jugés difficiles à mener



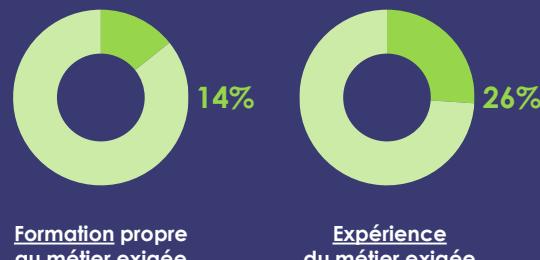
Répartition des projets de recrutement par type de contrat de travail



Répartition des projets de recrutement par secteur de l'Inter-Industrie



Exigences requises



# CONDUITE DE LIGNE DE PRODUCTION

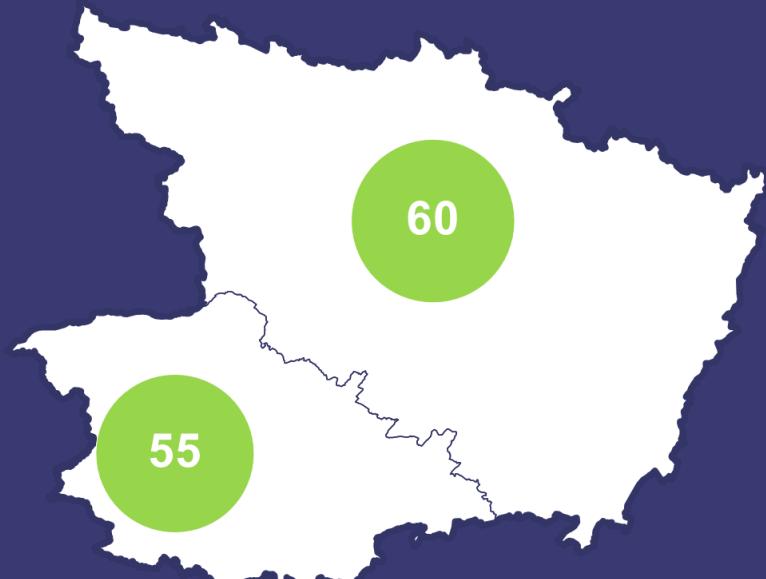


**120** projets de recrutement

dans l'Inter-Industrie au 2<sup>nd</sup> semestre 2025

Projets stables par rapport au 2<sup>nd</sup> semestre 2024

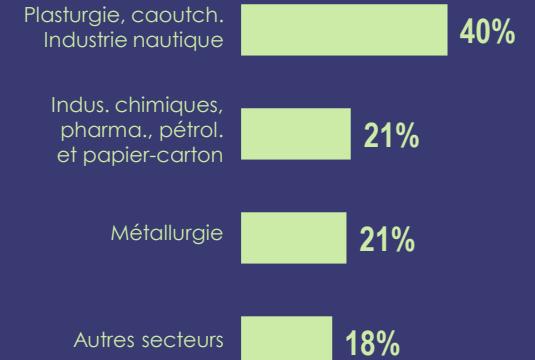
## Projets de recrutement par territoire



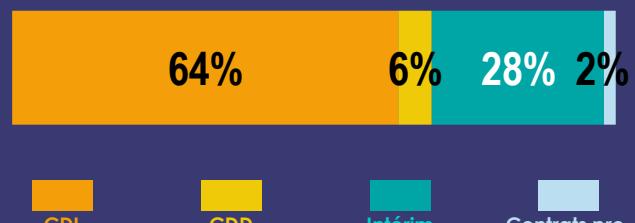
## Part de projets jugés difficiles à mener



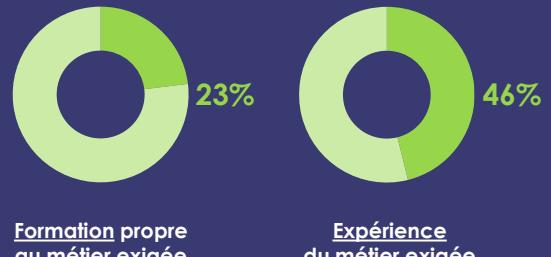
## Répartition des projets de recrutement par secteur de l'Inter-Industrie



## Répartition des projets de recrutement par type de contrat de travail



## Exigences requises



# FORMAGE DES MÉTAUX : CHAUDRONNERIE, TÔLERIE, SERRURERIE-MÉTALLERIE, SOUDAGE

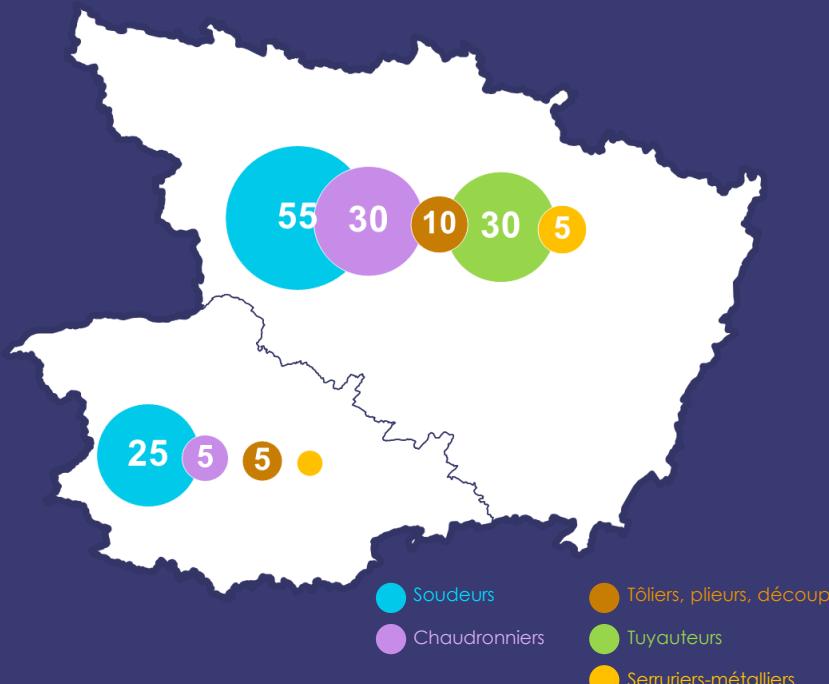


**170** projets de recrutement

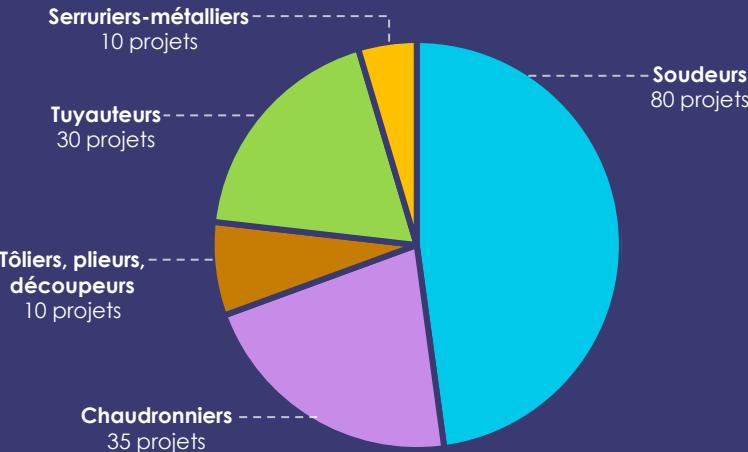
dans l'Inter-Industrie au 2<sup>nd</sup> semestre 2025

Projets stables par rapport au 2<sup>nd</sup> semestre 2024

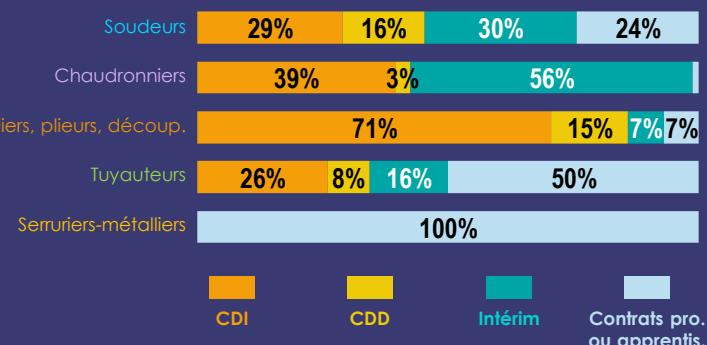
## Projets de recrutement par territoire et par poste



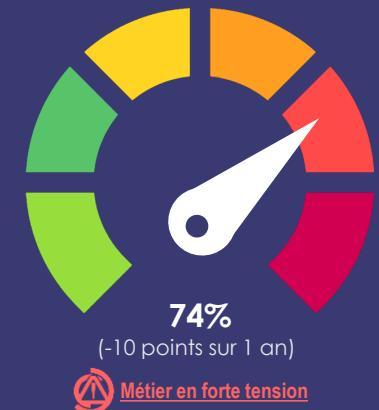
## Répartition des projets de recrutement par poste



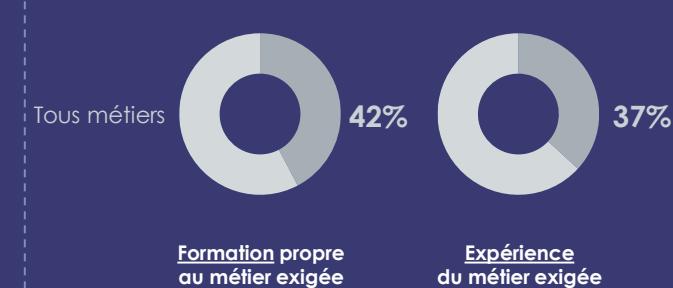
## Répartition des projets de recrutement par type de contrat de travail pour chaque poste



## Part de projets jugés difficiles à mener



## Exigences requises



# USINAGE, TOURNAGE, FRAISAGE



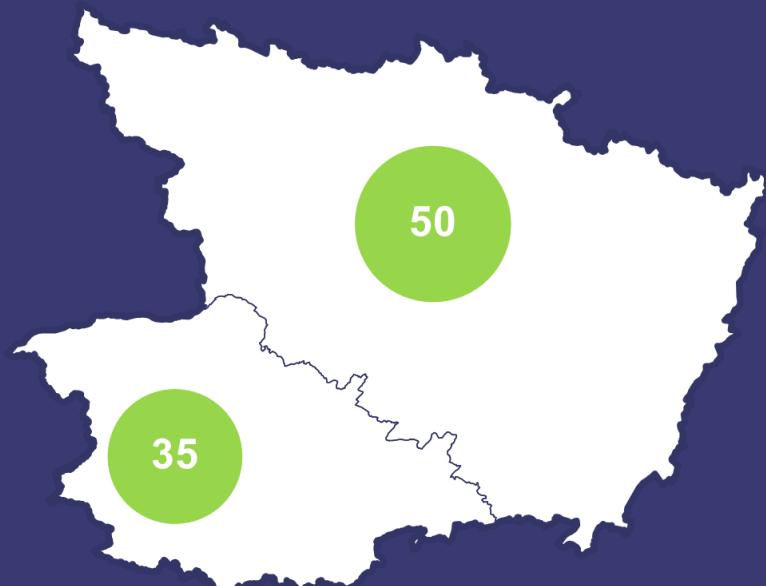
**85** projets de recrutement

dans l'Inter-Industrie au 2<sup>nd</sup> semestre 2025

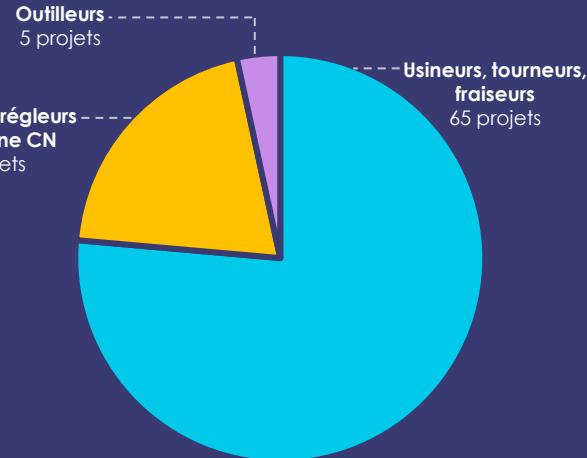


-35 projets par rapport au 2<sup>nd</sup> semestre 2024

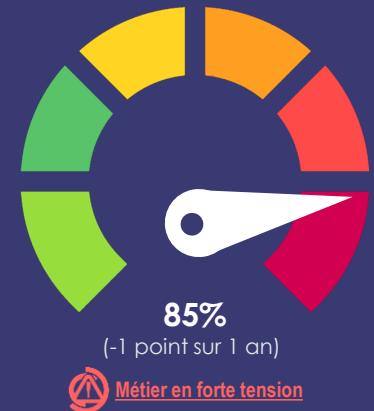
## Projets de recrutement par territoire et par poste



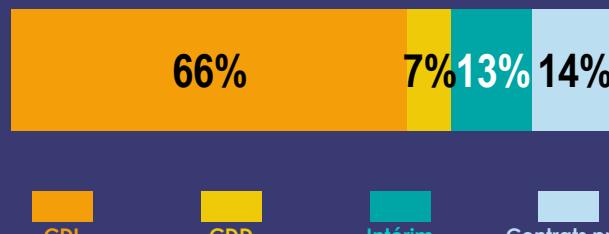
## Répartition des projets de recrutement par poste



## Part de projets jugés difficiles à mener



## Répartition des projets de recrutement par type de contrat de travail



## Exigences requises



Formation propre  
au métier exigée

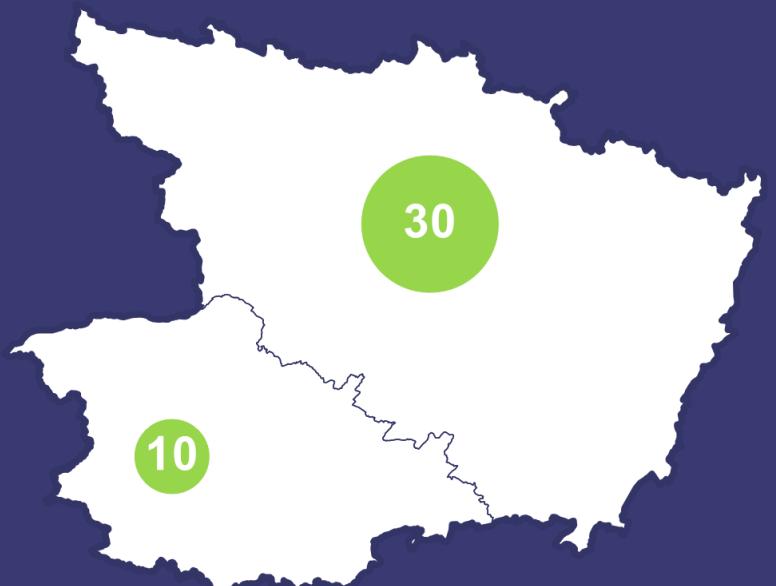


Expérience  
du métier exigée

# AJUSTAGE, MONTAGE ET ASSEMBLAGE MÉCANIQUE



Projets de recrutement par territoire



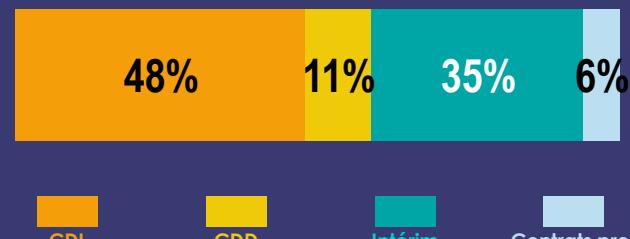
Part de projets jugés difficiles à mener



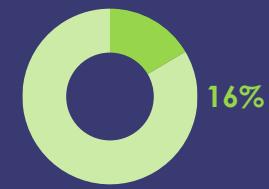
Répartition des projets de recrutement par secteur de l'Inter-Industrie



Répartition des projets de recrutement par type de contrat de travail



Exigences requises



Formation propre au métier exigée

Expérience du métier exigée

# ÉLECTRICITÉ ET ÉLECTRONIQUE



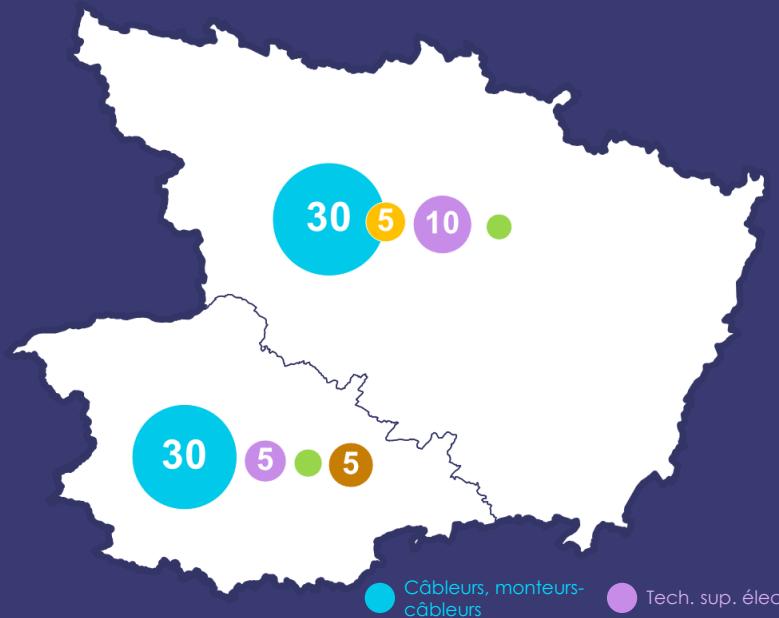
**85** projets de recrutement

dans l'Inter-Industrie au 2<sup>nd</sup> semestre 2025

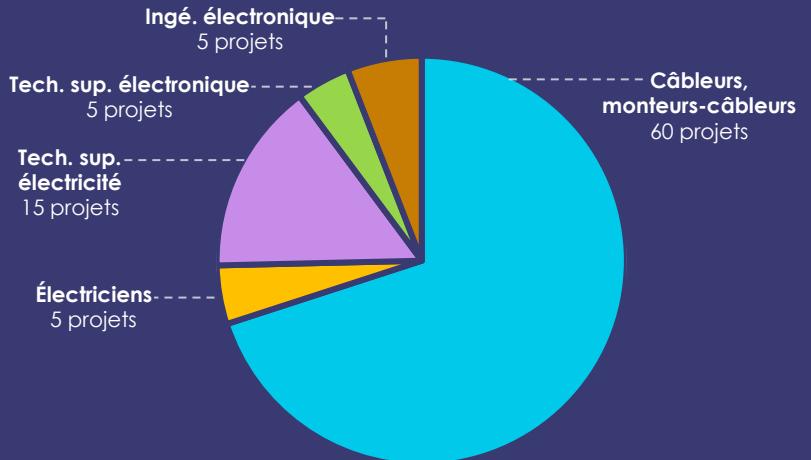


-130 projets par rapport au 2<sup>nd</sup> semestre 2024

## Projets de recrutement par territoire et par poste



## Répartition des projets de recrutement par poste



## Répartition des projets de recrutement par type de contrat de travail pour chaque poste



CDI

CDD

Intérim

Contrats pro.  
ou apprentis.

## Part de projets jugés difficiles à mener



Câbleurs, monteurs-câbleurs : 37%



Électriciens : 40%



Tech. sup. électricité : 100%

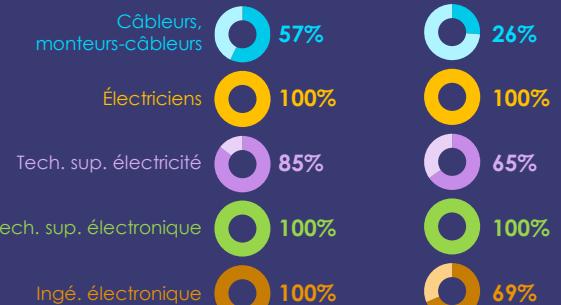


Tech. sup. électronique : 46%



Ingé. électronique : 29%

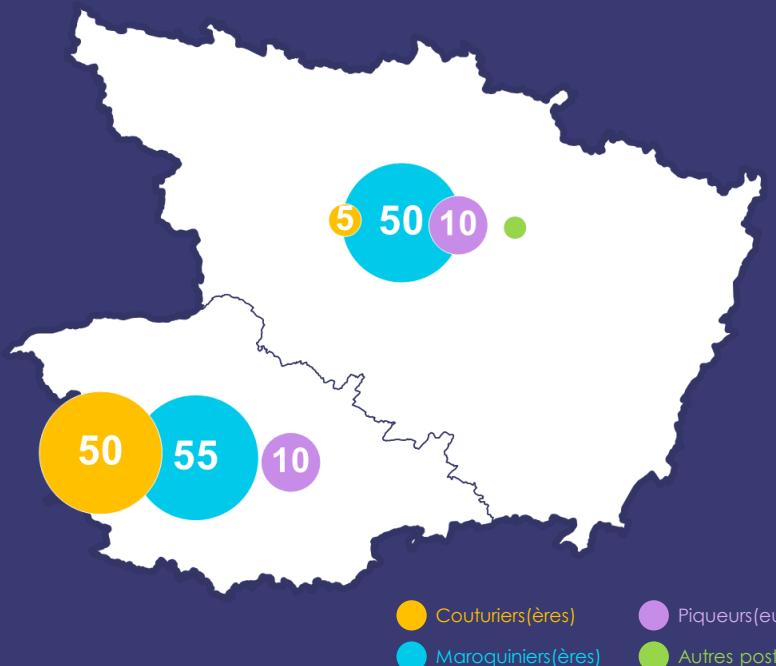
## Exigences requises par métier



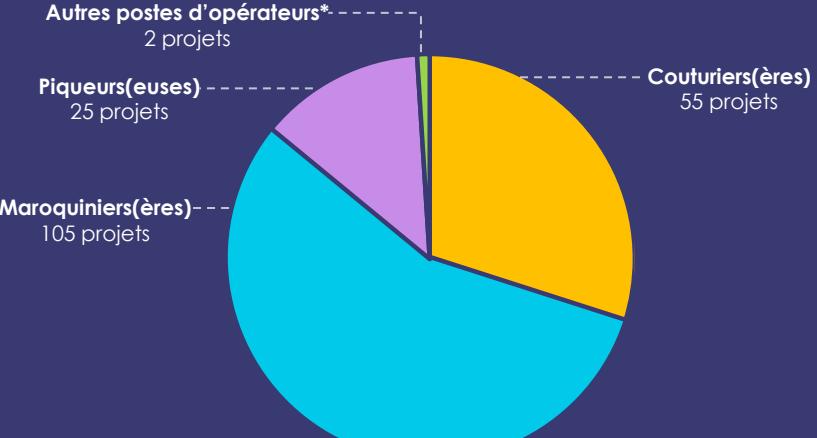
# MAROQUINERIE, PIQUAGE, COUTURE, CONFECTION TEXTILE



Projets de recrutement par territoire et par poste

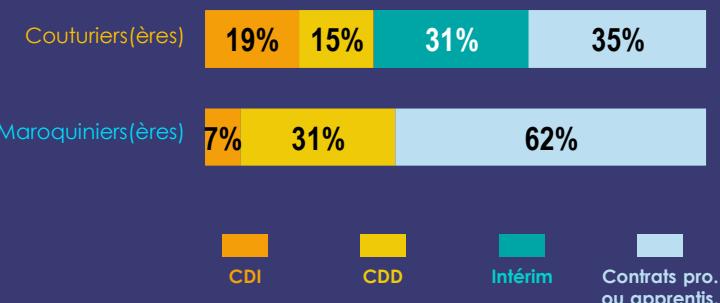


Répartition des projets de recrutement par poste

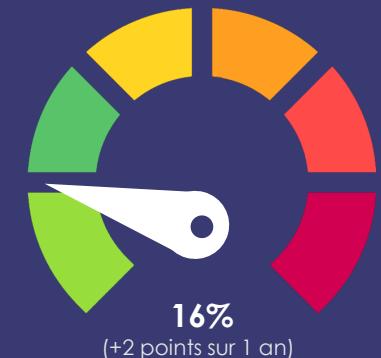


\* modélistes, patronniers(ères), selliers(ères),  
refendeurs(euses) de peaux, opérateurs(trices) de coupe, etc.

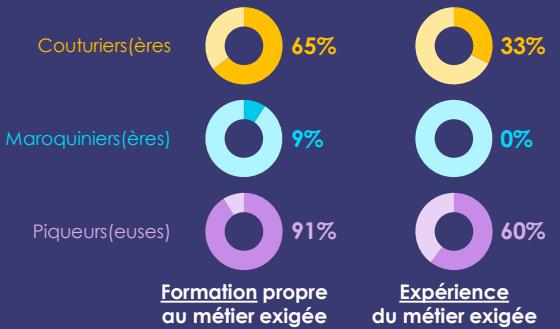
Répartition des projets de recrutement  
par type de contrat de travail pour chaque poste



Part de projets jugés difficiles à mener



Exigences requises par métier



# MENUISERIE, AMEUBLEMENT, TRAVAIL DU BOIS



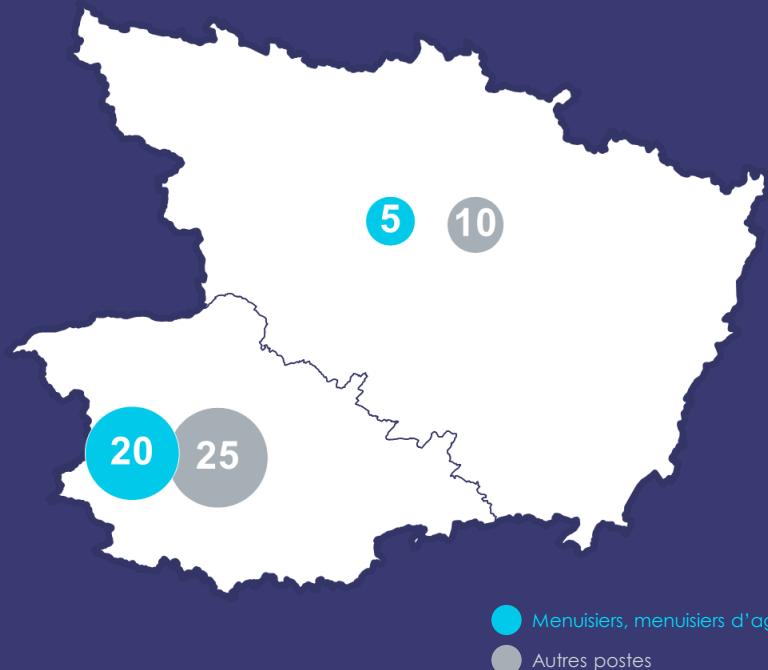
**60** projets de recrutement

dans l'Inter-Industrie au 2<sup>nd</sup> semestre 2025

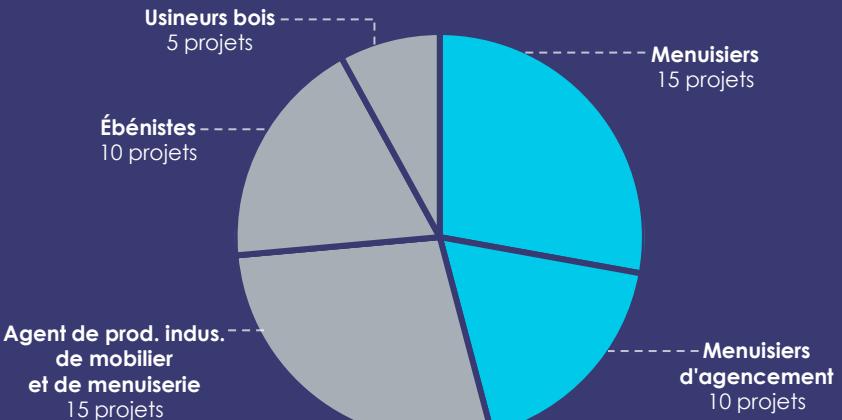


+30 projets par rapport au 2<sup>nd</sup> semestre 2024

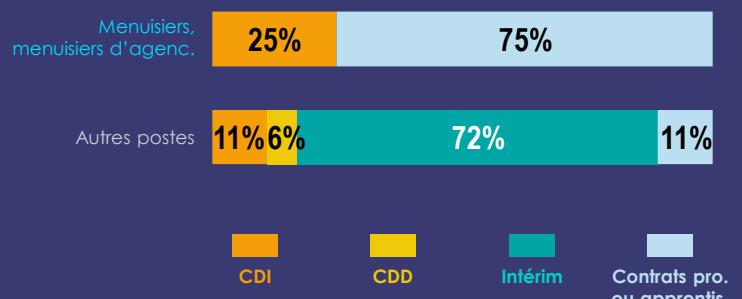
Projets de recrutement par territoire et par poste



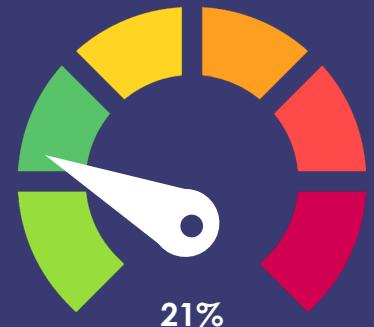
Répartition des projets de recrutement par poste



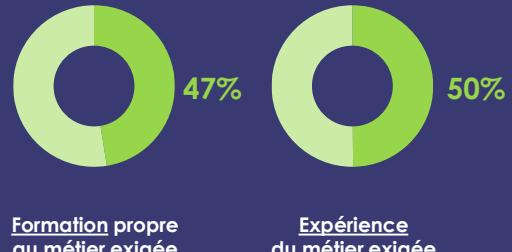
Répartition des projets de recrutement par type de contrat de travail pour chaque poste



Part de projets jugés difficiles à mener



Tous métiers



# PEINTURE INDUSTRIELLE ET TRAITEMENT DE SURFACE

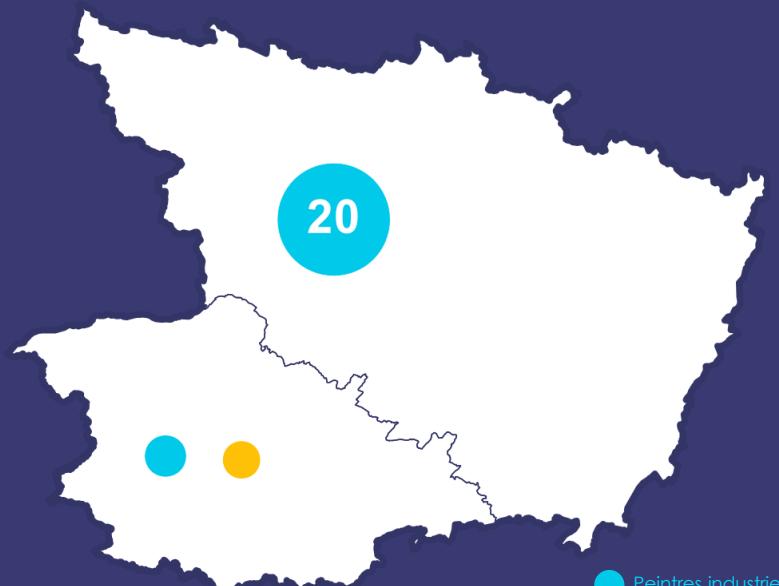


**25** projets de recrutement

dans l'Inter-Industrie au 2<sup>nd</sup> semestre 2025

Projets stables par rapport au 2<sup>nd</sup> semestre 2024

## Projets de recrutement par territoire et par poste

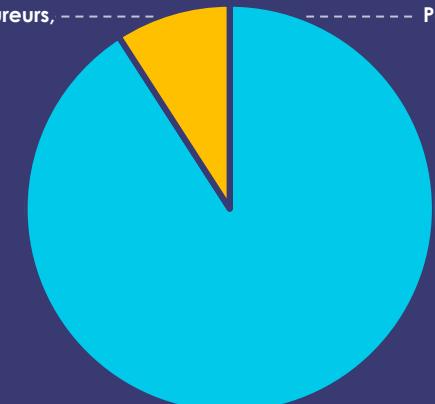


- Peintres industriels
- Ébarbeurs, ébavureurs, meuleurs
- Tech. traitement des matériaux

## Répartition des projets de recrutement par poste

Ébarbeurs, ébavureurs, meuleurs  
2 projets

Peintres industriels  
25 projets



## Répartition des projets de recrutement par type de contrat de travail pour chaque poste

Peintres industriels      65%      8%      19%      8%

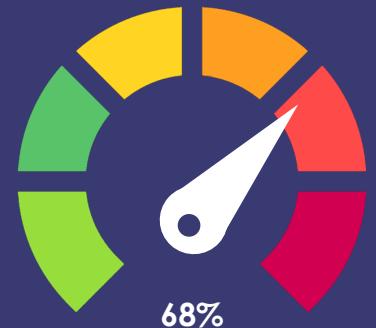
Ébarbeurs, ébavureurs, meuleurs      55%      3%      26%      15%

Tech. traitement des matériaux

*Pas de projets*

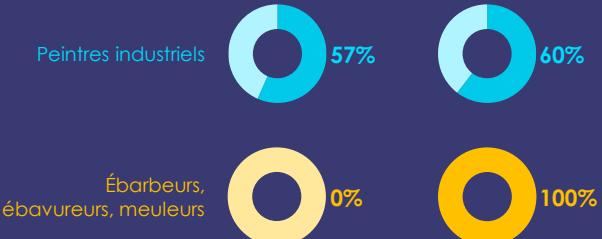
- CDI
- CDD
- Intérim
- Contrats pro. ou apprentis.

## Part de projets jugés difficiles à mener



68%

## Exigences requises par métier



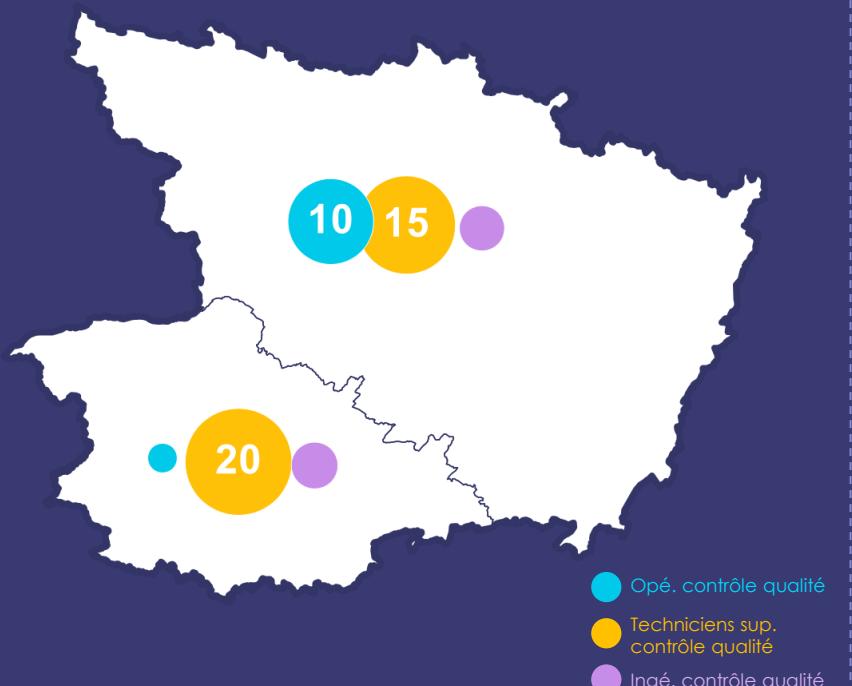
Formation propre au métier exigée

Expérience du métier exigée

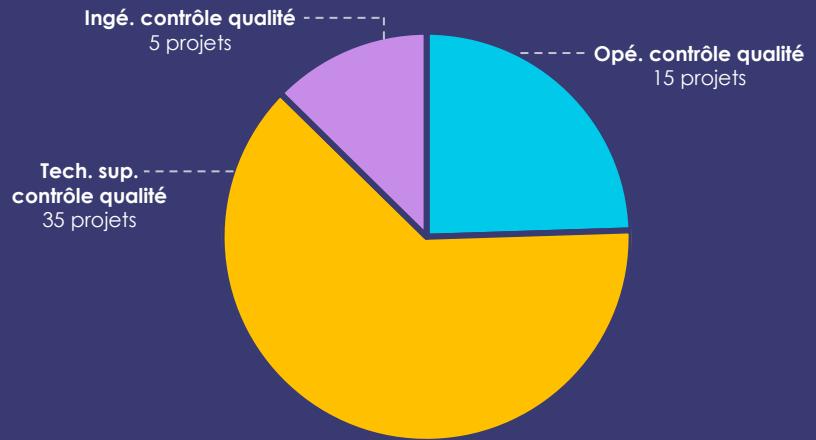
# Contrôle qualité



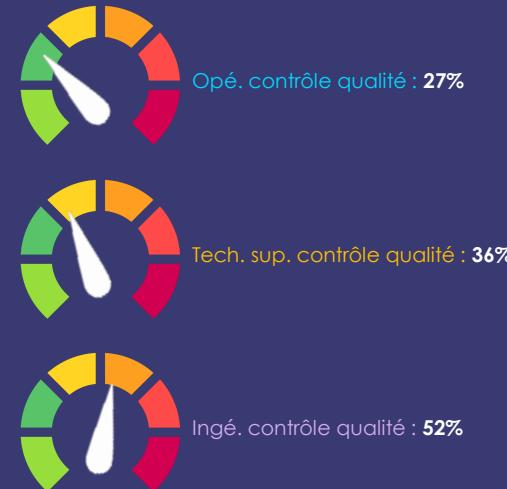
Projets de recrutement par territoire et par poste



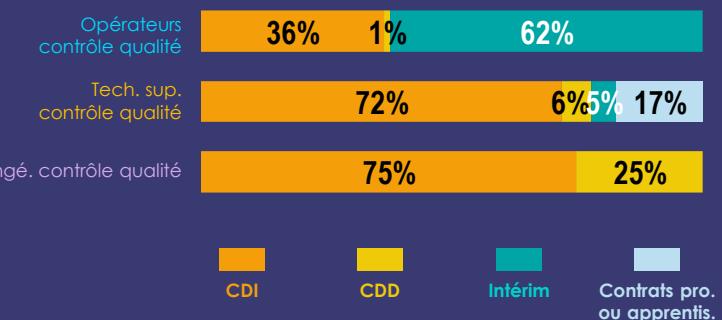
Répartition des projets de recrutement par poste



Part de projets jugés difficiles à mener



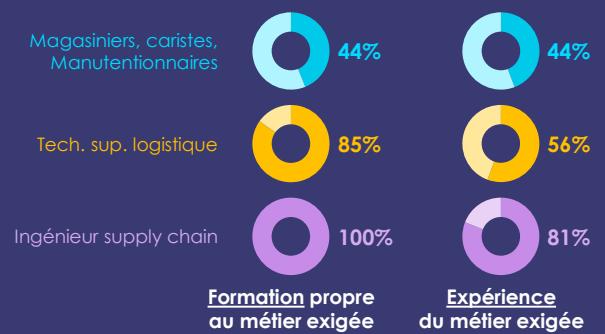
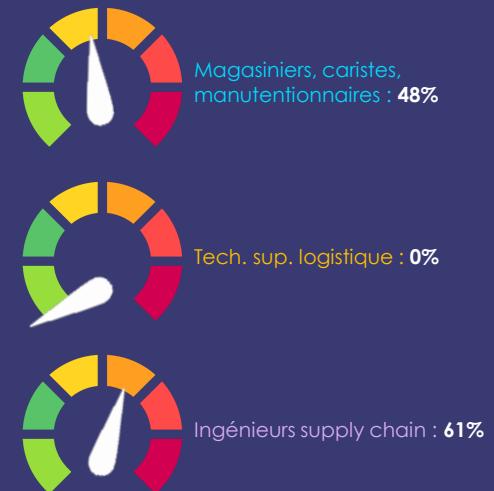
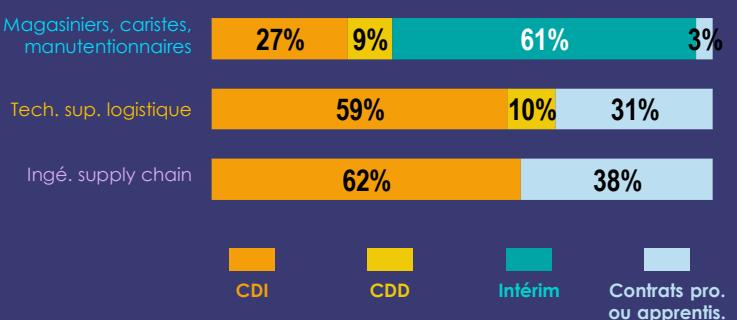
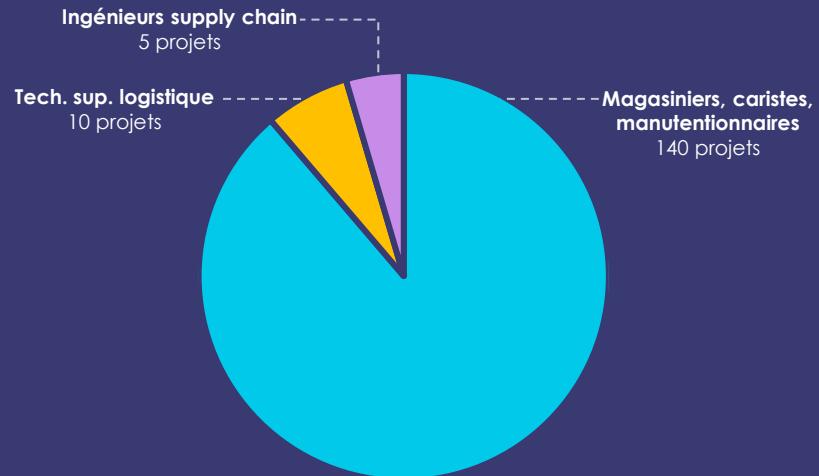
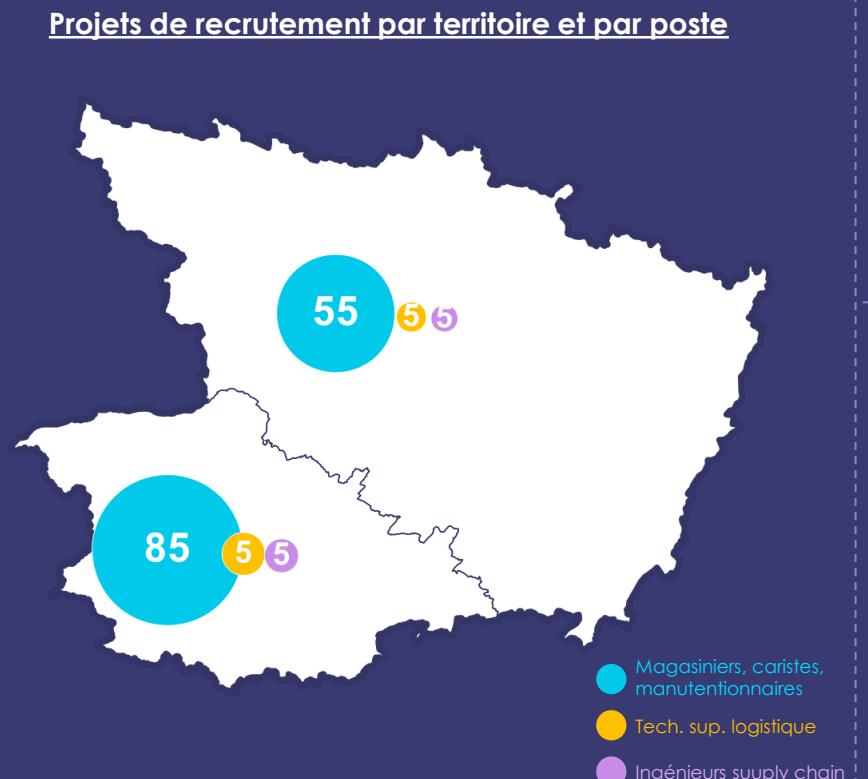
Répartition des projets de recrutement par type de contrat de travail pour chaque poste



Exigences requises par métier



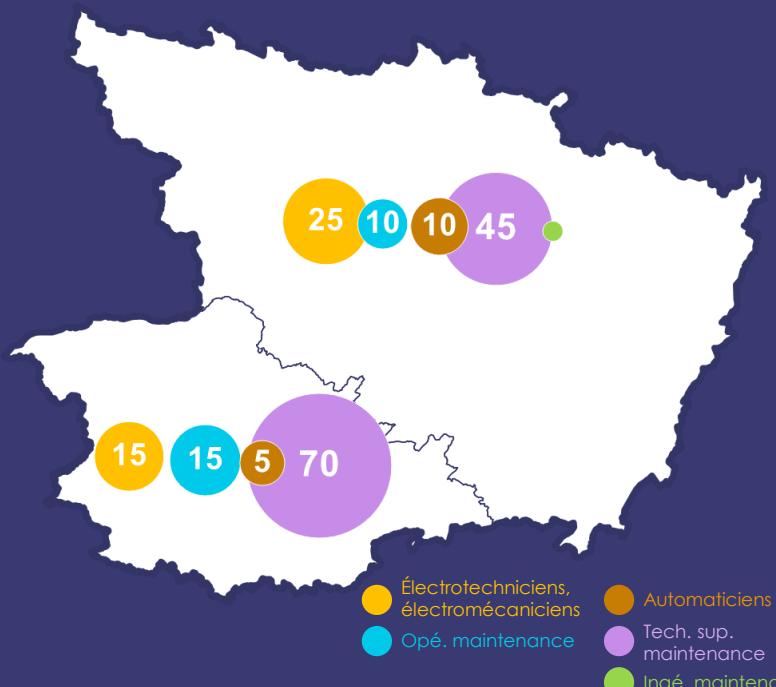
# LOGISTIQUE ET SUPPLY CHAIN



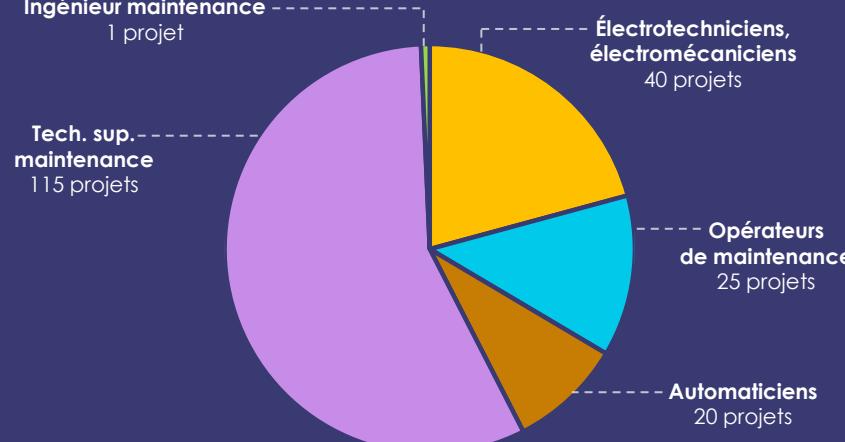
# MAINTENANCE ET INSTALLATION D'ÉQUIPEMENTS INDUSTRIELS



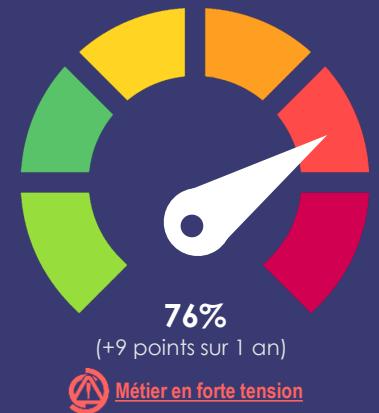
Projets de recrutement par territoire et par poste



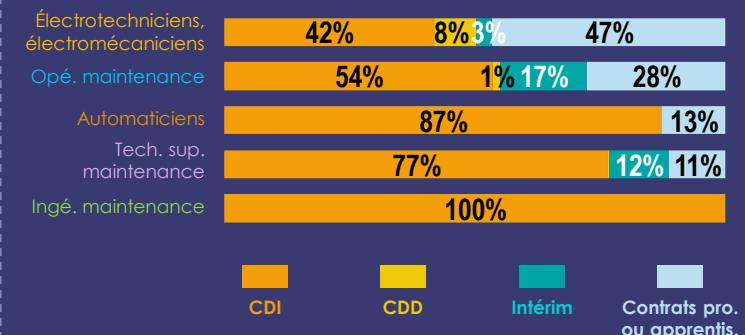
Répartition des projets de recrutement par poste



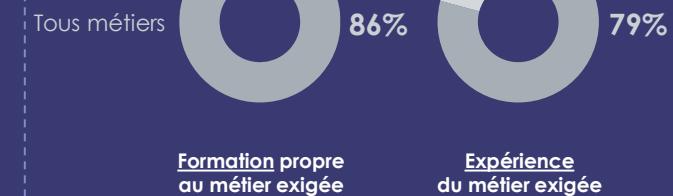
Part de projets jugés difficiles à mener



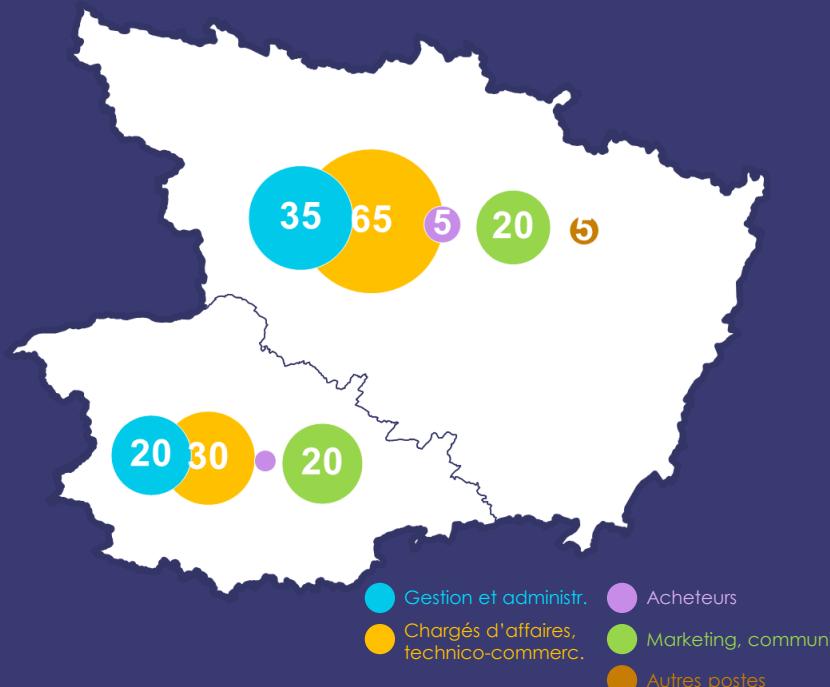
Répartition des projets de recrutement par type de contrat de travail pour chaque poste



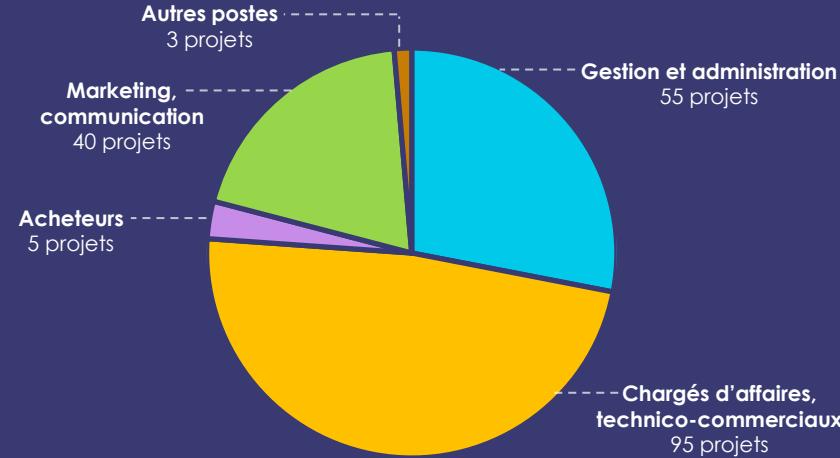
Exigences requises



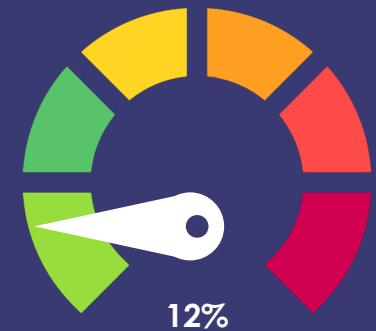
# FONCTIONS SUPPORT



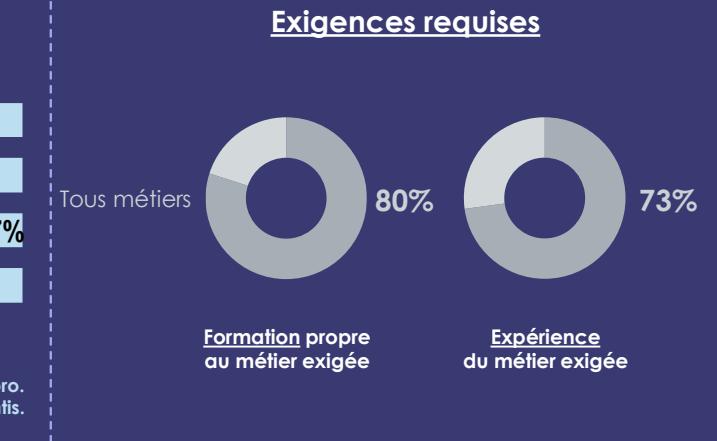
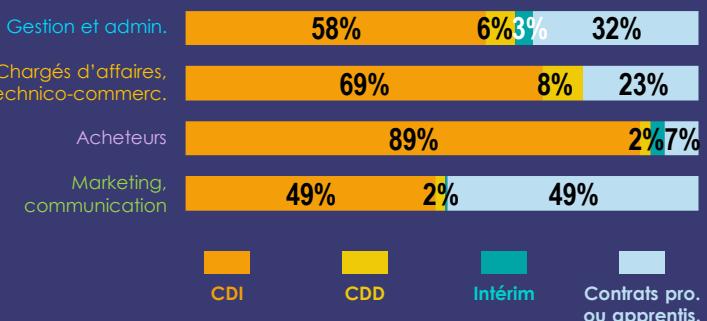
Répartition des projets de recrutement par poste



Part de projets jugés difficiles à mener



Répartition des projets de recrutement par type de contrat de travail pour chaque poste



# LES BESOINS EN RECRUTEMENT DES ENTREPRISES DE L'INTER-INDUSTRIE DANS LE MAINE-ET-LOIRE AU 2<sup>ND</sup> SEMESTRE 2025

## 1 - INTRODUCTION

## 2 - RÉSULTATS

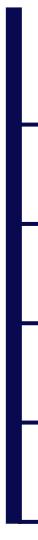
- 2.1 - Proportion d'établissements envisageant de recruter
- 2.2 - Recensement des besoins : chiffres généraux
- 2.3 - Contrats de travail proposés
- 2.4 - Difficultés de recrutement
- 2.5 - Formation et expérience demandées
- 2.6 - Focus métiers
- 2.7 - Freins au recrutement**

## 3 - MÉTHODOLOGIE

# LA MAJORITÉ DES ENTREPRISES N'ENVISAGEANT PAS DE RECRUTER DÉCLARENT AVOIR UN EFFECTIF SUFFISANT POUR L'ACTIVITÉ ACTUELLE

Raisons déclarées pour lesquelles les établissements n'ont pas de projet de recrutement au 2<sup>nd</sup> semestre 2025

**38%** des entreprises interrogées  
n'envisagent pas de recruter au 2<sup>nd</sup> semestre 2025

- 
- dans 79% des cas, l'entreprise juge que l'effectif en place est suffisant pour l'activité actuelle
  - dans 19% des cas, l'entreprise n'a pas une visibilité suffisante sur ses carnets de commande
  - dans 19% des cas, l'entreprise anticipe une baisse d'activité
  - dans 2% des cas, l'entreprise estime être en situation de sureffectif
  - dans 4% des cas, d'autres raisons sont évoquées

NB : plusieurs raisons peuvent être choisies pour expliquer le non-recrutement

# **LES BESOINS EN RECRUTEMENT DES ENTREPRISES DE L'INTER-INDUSTRIE DANS LE MAINE-ET-LOIRE AU 2<sup>ND</sup> SEMESTRE 2025**

1 - INTRODUCTION

2 - RÉSULTATS

3 - MÉTHODOLOGIE

# UNE VAGUE D'ENQUÊTE SEMESTRIELLE RÉALISÉE PAR L'ORCI AVEC L'APPUI D'UN PRESTATAIRE EXTÉRIEUR

## ORCI

- ⌚ Mise à disposition de la base entreprises
- ⌚ Réalisation du questionnaire
- ⌚ Briefing des enquêteurs
- ⌚ Traitement et analyse des réponses
- ⌚ Présentation des résultats

## Institut d'études TMO Régions

- ⌚ Administration générale de l'enquête (dont outil online)
- ⌚ Envoi de l'e-mailing
- ⌚ Appels et relances téléphoniques
- ⌚ Administration de la base de données des résultats
- ⌚ Redressement de l'échantillon
- ⌚ Mise à jour de la base de contacts

## Une collecte des réponses sur cinq semaines

- ⌚ 9 septembre 2025 : envoi des questionnaires par mail à destination des entreprises
- ⌚ 18 septembre 2025 : début des relances par téléphone
- ⌚ 17 octobre 2025 : fin des relances téléphoniques

# UN REDRESSEMENT STATISTIQUE AFIN DE POUVOIR EXTRAPOLER LES RÉSULTATS À L'ENSEMBLE DES ENTREPRISES INTERROGÉES

- 🎯 Pour les établissements de moins de 300 salariés, une **pondération** a été calculée par calage sur marge afin de redonner une structure représentative
- 🎯 Trois variables sont prises en compte :
  - le secteur d'activité
  - la tranche d'effectifs salariés
  - la localisation (par zone EFOP regroupée)
- 🎯 Les établissements de 300 salariés et plus ne comptent que pour eux-mêmes (pondération = 1)

# UN TAUX DE SONDAGE IMPORTANT PERMETTANT DE PRODUIRE DES ESTIMATIONS FIABLES ET ROBUSTES (1/3)

L'Inter-Industrie dans le Maine-et-Loire en 2025

**1 260** établissements  
qui emploient **43 200** salariés

Établissements faisant partie du terrain d'enquête\*

**820** établissements  
qui emploient **42 400** salariés

Établissements répondants ou dont les intentions d'embauche sont connues

**460** établissements  
qui emploient **25 900** salariés

\* seuls les établissements de + de 5 salariés sont retenus

L'ORCI connaît ainsi les projets de recrutement au 2<sup>nd</sup> semestre 2025 de **56%** des établissements de l'Inter-Industrie\*\* dans le Maine-et-Loire...  
... ces établissements employant à eux seuls

**61%**

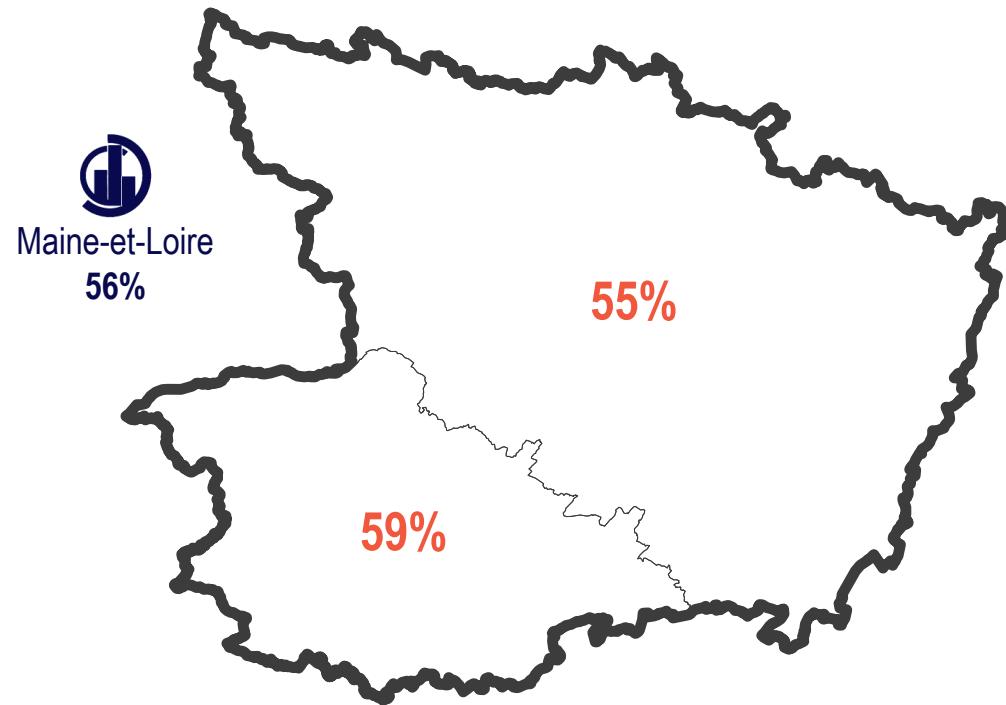
du **total des effectifs** départementaux du secteur

\*\* établissements de plus de 5 salariés, y compris réponse « pas de recrutement »

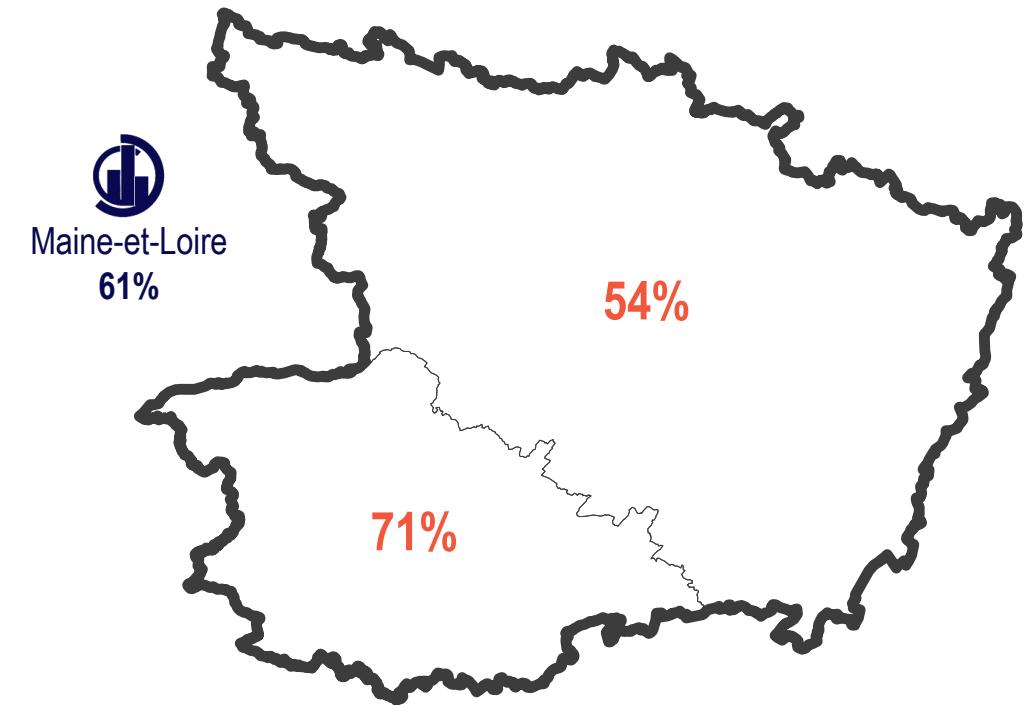
→ Cette importante base d'échantillonnage permet ainsi à l'ORCI d'avoir une analyse basée sur des données fiables et robustes

# UN TAUX DE SONDAGE IMPORTANT PERMETTANT DE PRODUIRE DES ESTIMATIONS FIABLES ET ROBUSTES (2/3)

Part des entreprises répondantes

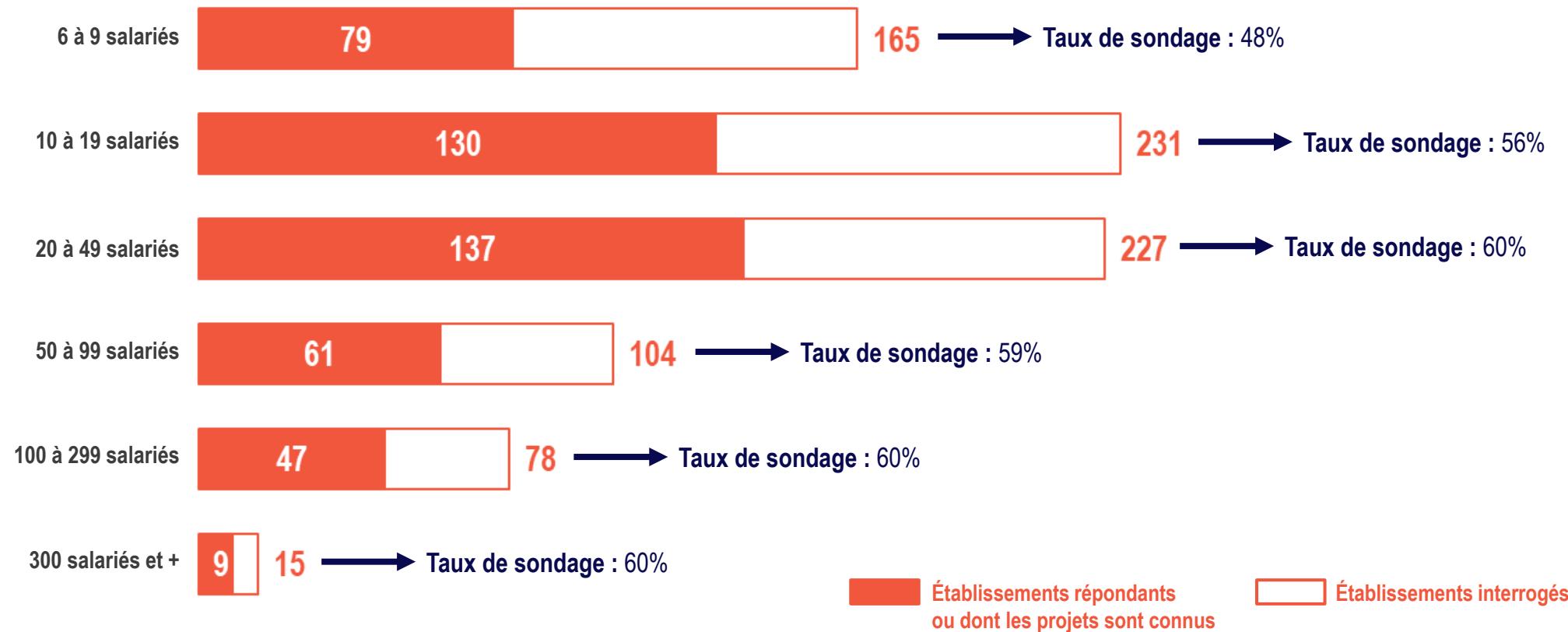


Part de salariés employés dans les entreprises répondantes



# UN TAUX DE SONDAGE IMPORTANT PERMETTANT DE PRODUIRE DES ESTIMATIONS FIABLES ET ROBUSTES (3/3)

## Taux de sondage selon la taille d'établissement



# POUR EN SAVOIR PLUS



**www.orci-pdl.fr**  
06 19 22 36 42  
[d.lemancq@orci-pdl.fr](mailto:d.lemancq@orci-pdl.fr)  
10 chemin du Vigneau  
Parc Solaris, bâtiment Arkam  
44800 Saint-Herblain

**in**

