



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

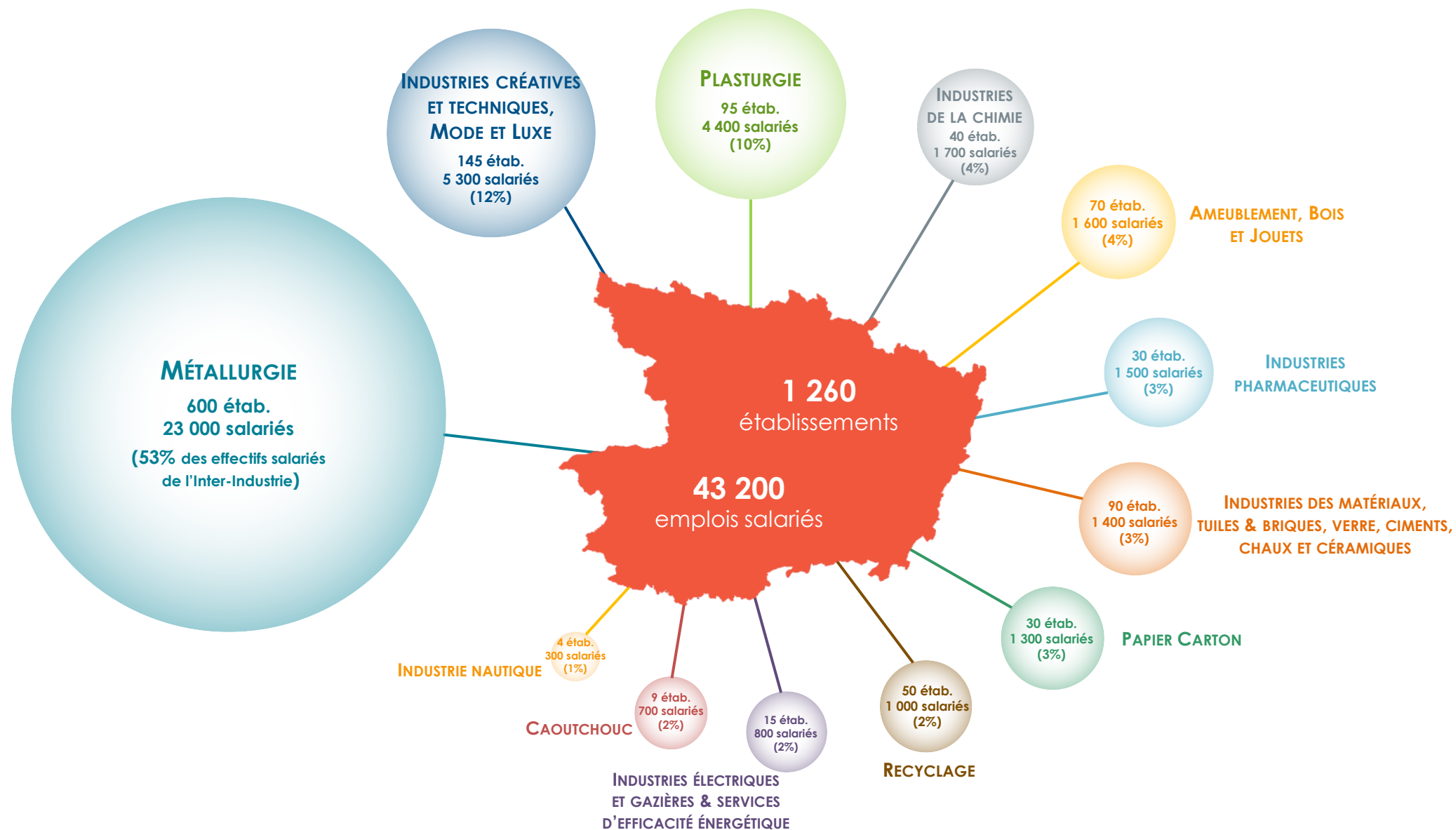
 L'enquête sur les intentions de recrutement des entreprises, menée chaque année depuis 2017, a pour objectif final de **déterminer les besoins en emplois et en compétences en Pays de la Loire des différents secteurs qui composent l'Inter-Industrie (2i)**, et ce pour chaque bassin d'emploi. Une meilleure 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

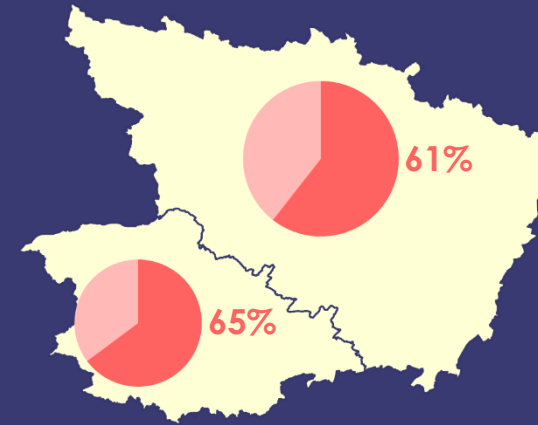
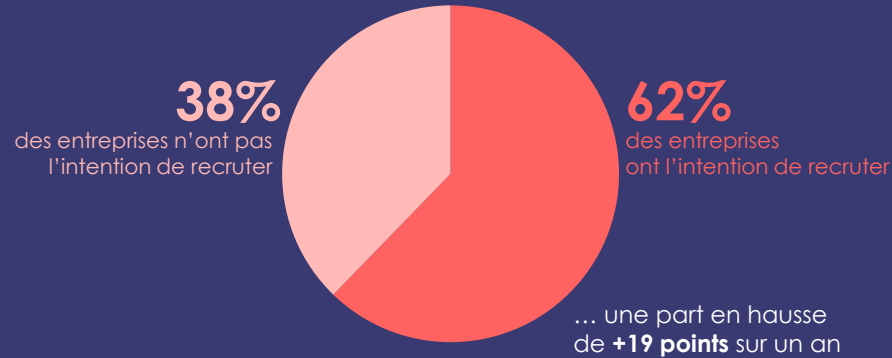
### 2.6 - Focus métiers

### 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

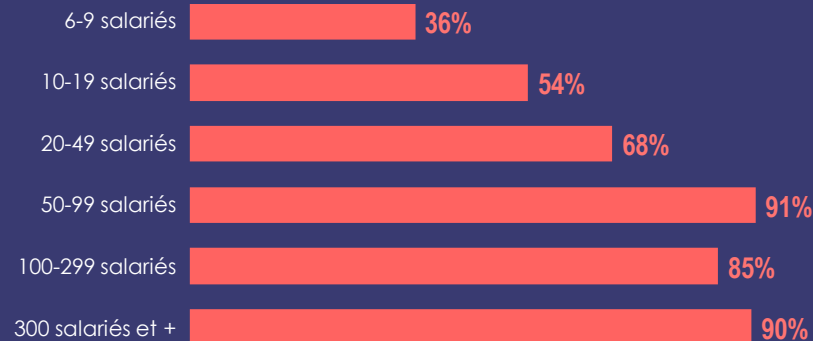
62% des établissements de l'Inter-Industrie envisagent de recruter au 2<sup>nd</sup> semestre 2025...



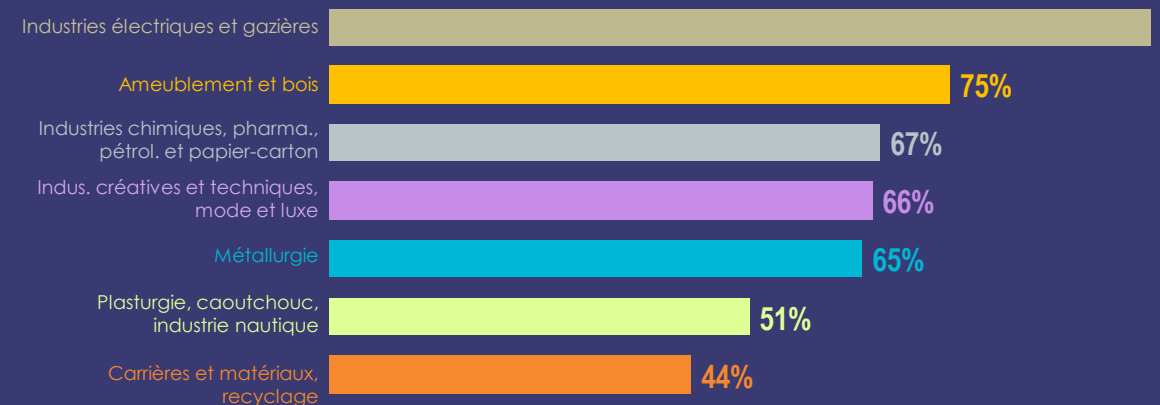
La part d'établissements ayant l'intention de recruter **augmente de +22 points** dans le territoire Choletais-Mauges

La taille des cercles est proportionnelle au nombre d'établissements

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

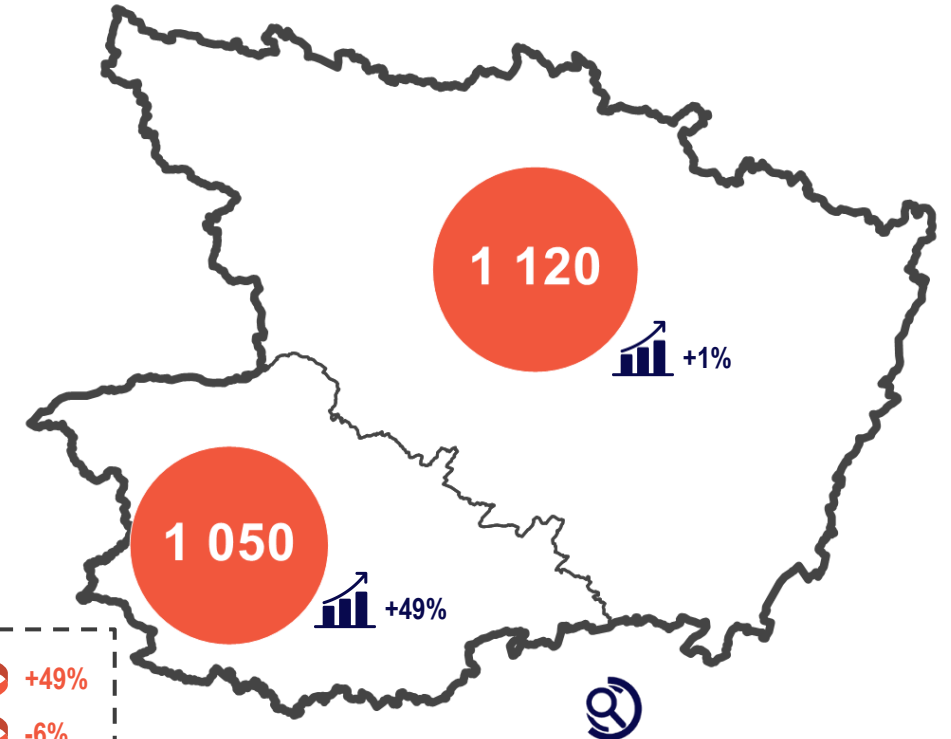
## 3 - MÉTHODOLOGIE



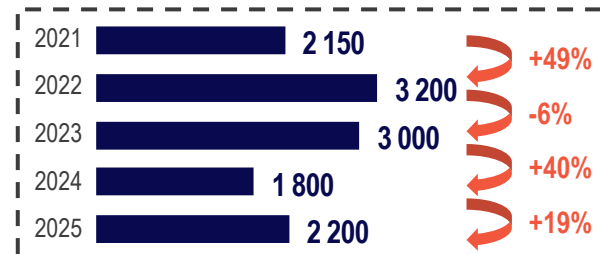
# PLUS DE 2 000 PROJETS DE RECRUTEMENT DANS L'INTER-INDUSTRIE AU 2<sup>ND</sup> SEMESTRE 2025 DANS LE MAINE-ET-LOIRE



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

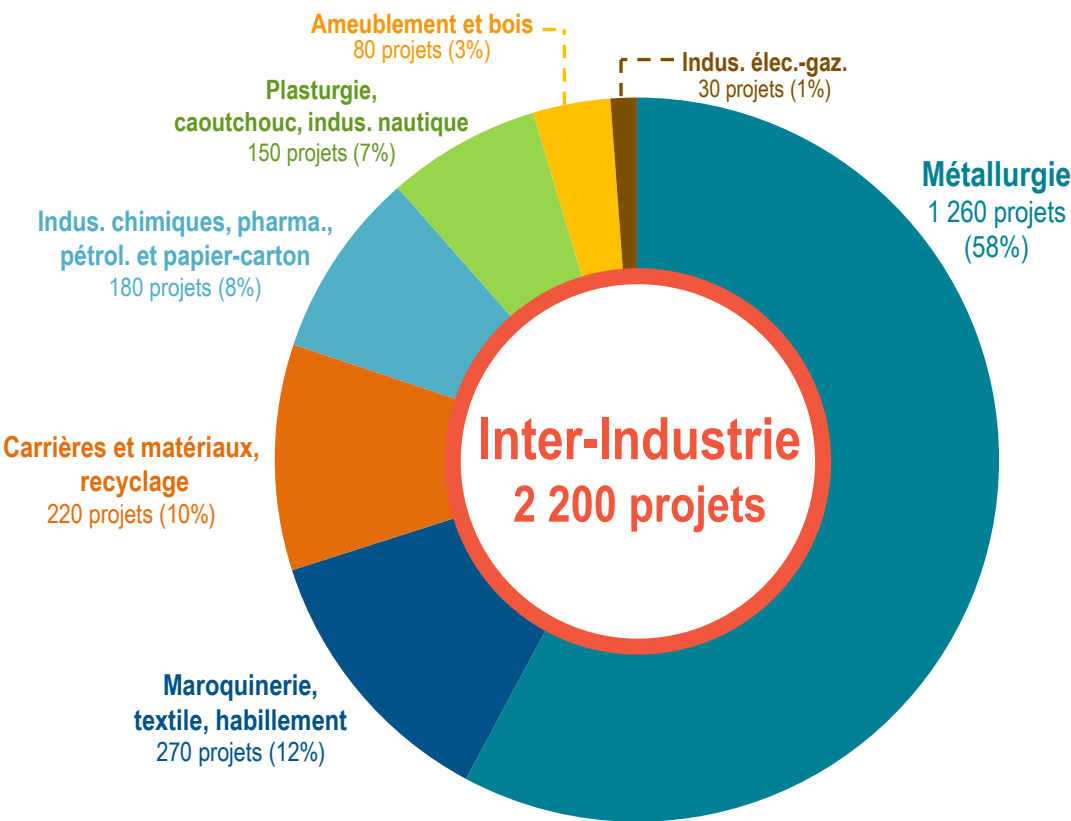


Une nette hausse des recrutements  
dans le Choletais

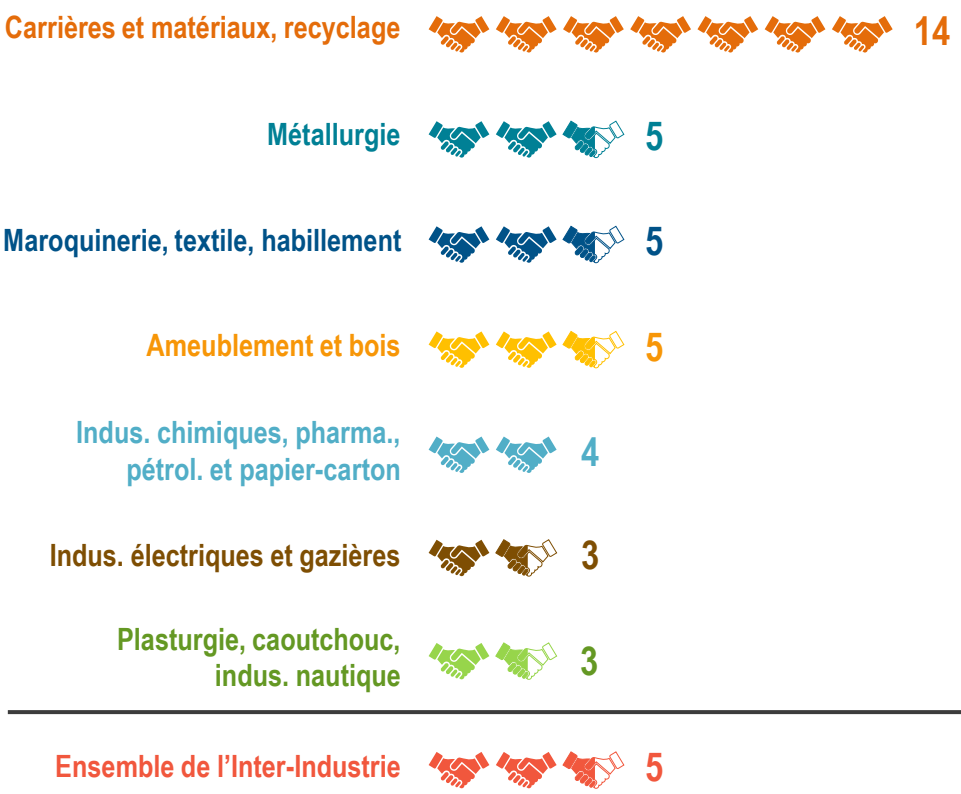


# DES PROJETS DANS L'ENSEMBLE DES SECTEURS DE L'INTER-INDUSTRIE, UN DYNAMISME PLUS MARQUÉ DANS LES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX AINSI QUE DANS LE RECYCLAGE

Intentions de recrutement  
par secteur de l'Inter-Industrie

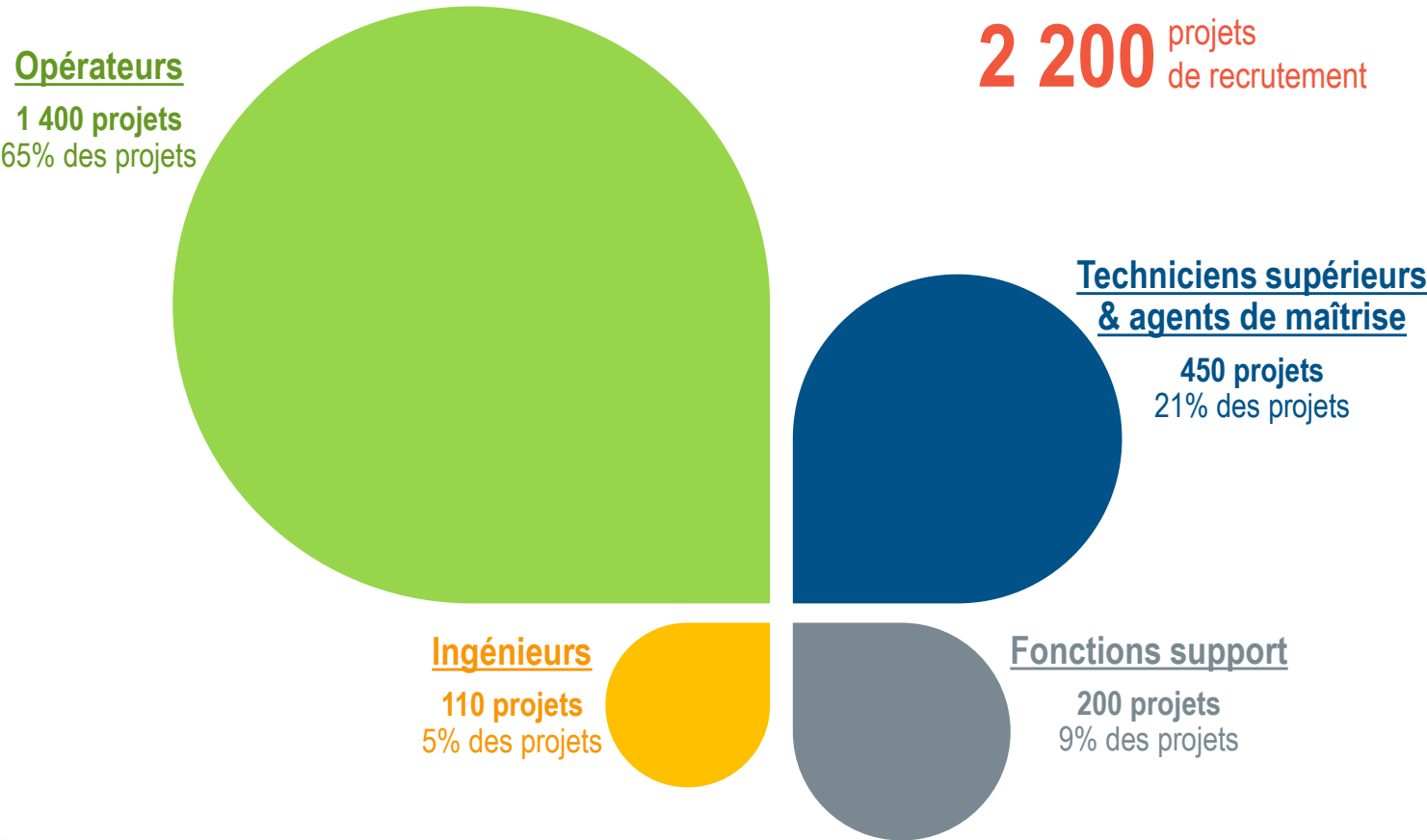


Nombre de projets de recrutement pour 100 salariés  
par secteur de l'Inter-Industrie



# 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



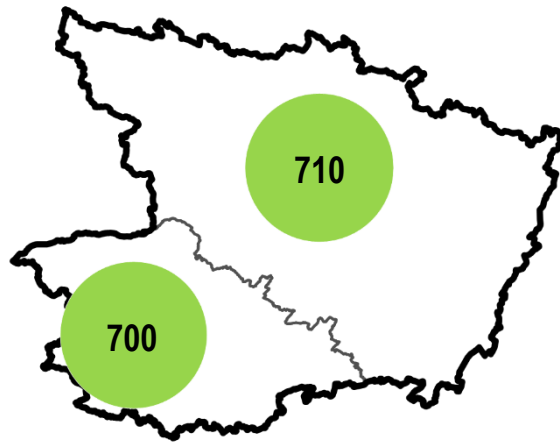
Évolution des projets de recrutement



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

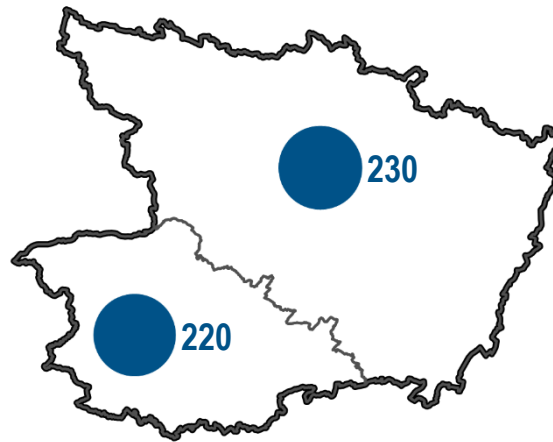
Nombre de projets de recrutement par catégorie socioprofessionnelle dans chaque territoire

## Opérateurs



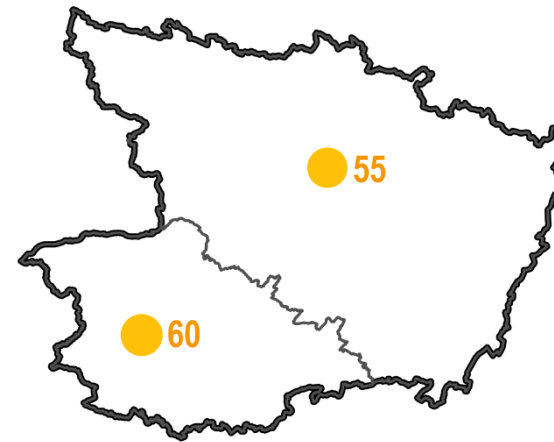
1 400 projets  
de recrutement

## Techniciens supérieurs et agents de maîtrise



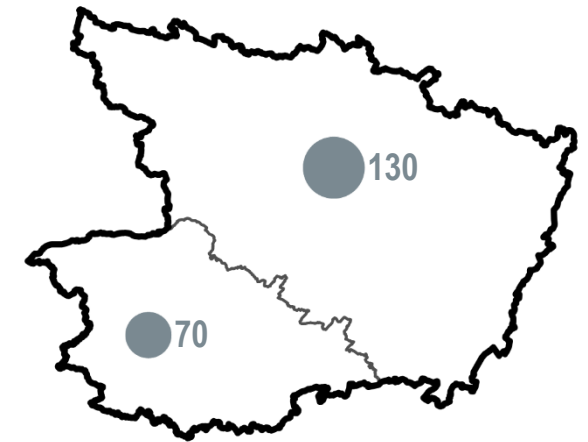
450 projets  
de recrutement

## Ingénieurs



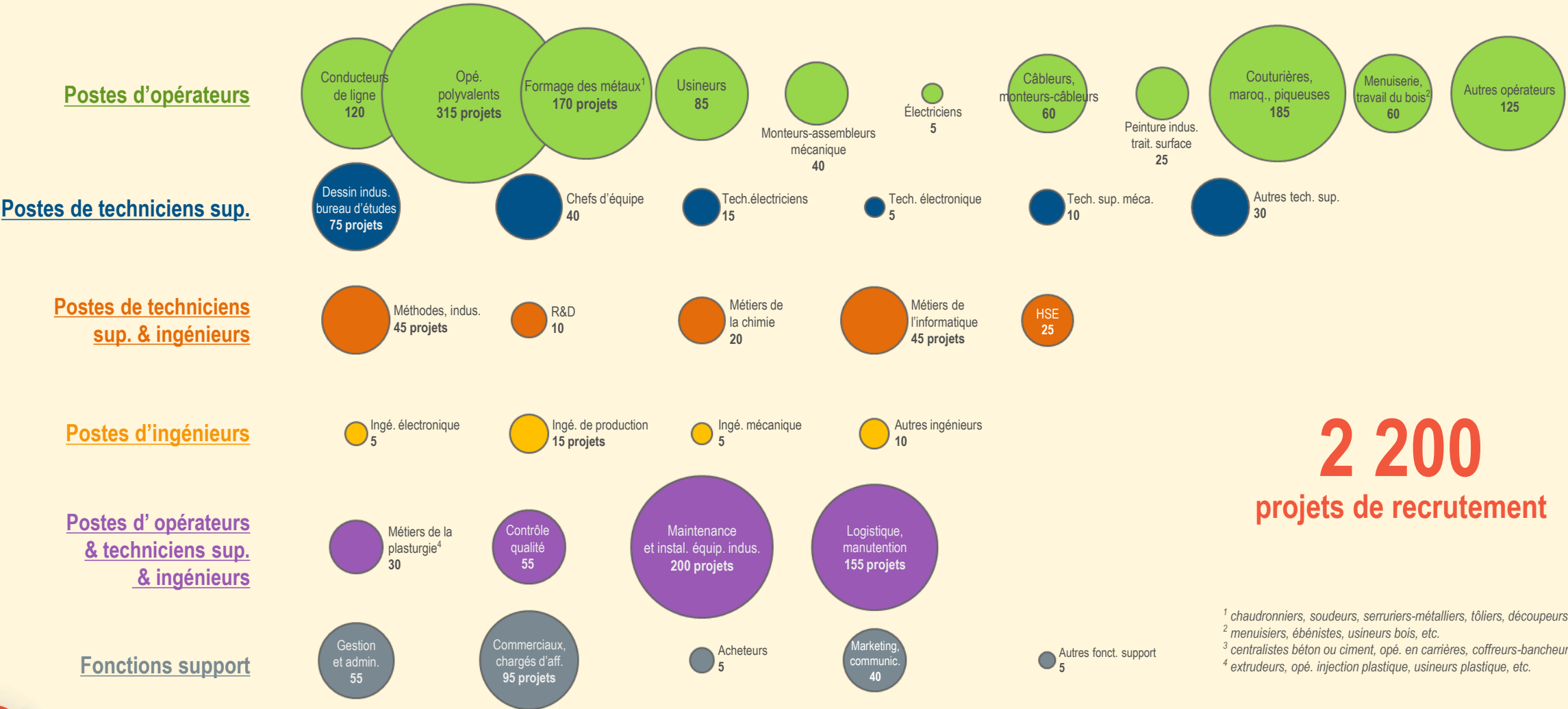
110 projets  
de recrutement

## Fonction support



200 projets  
de recrutement

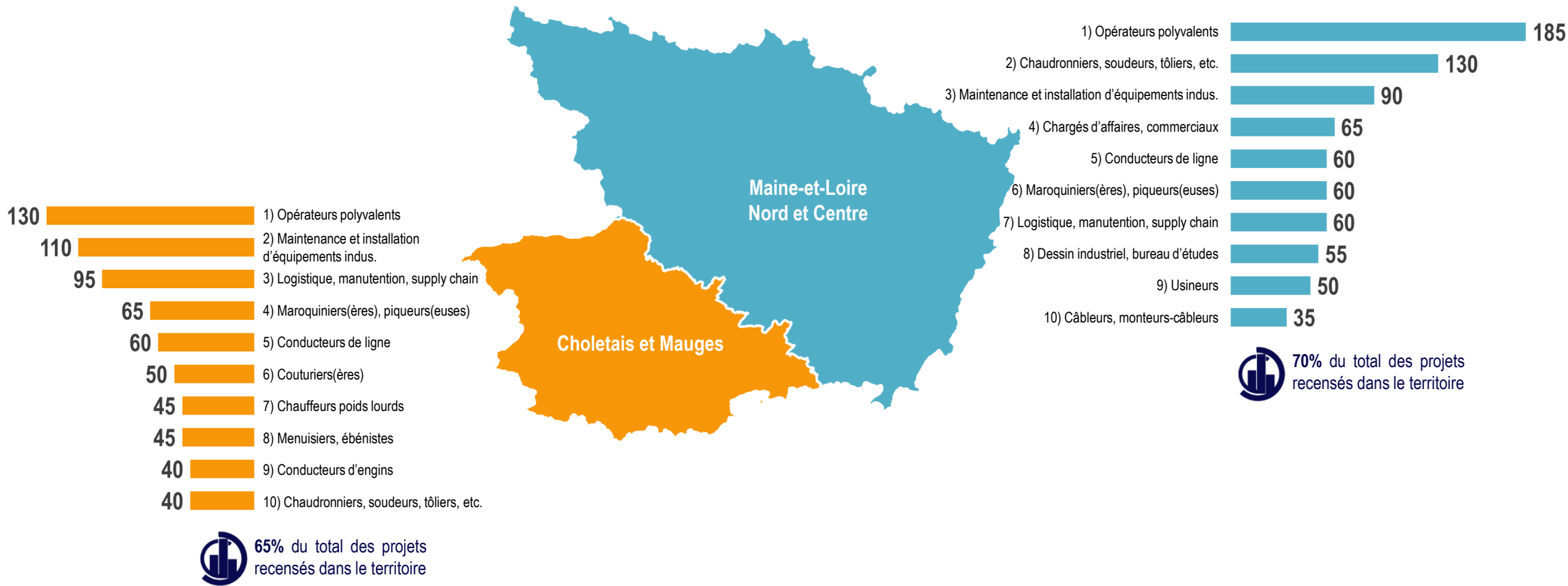
# NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT PAR FAMILLE DE MÉTIERS



**2 200**  
projets de recrutement

<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

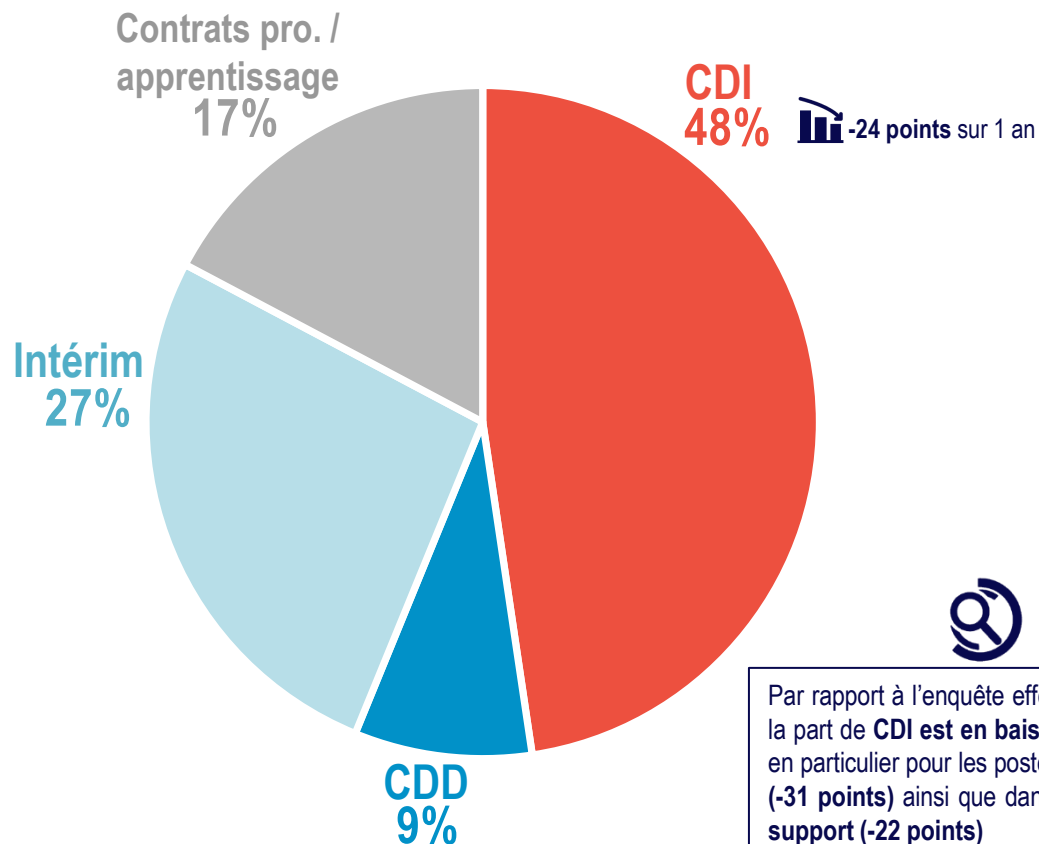
2.6 - Focus métiers

2.7 - Freins au recrutement

## 3 - MÉTHODOLOGIE

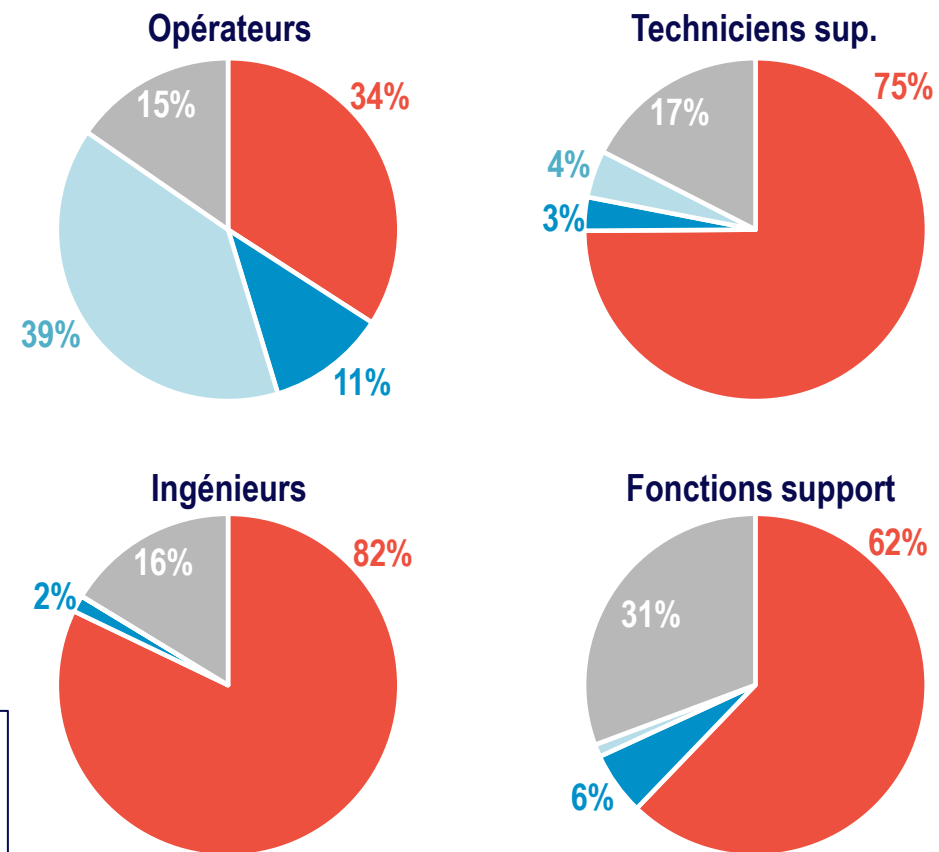
# 1 PROJET DE RECRUTEMENT SUR 2 EST UN CDI, UNE PART EN FORTE BAISSSE SUR UN AN

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



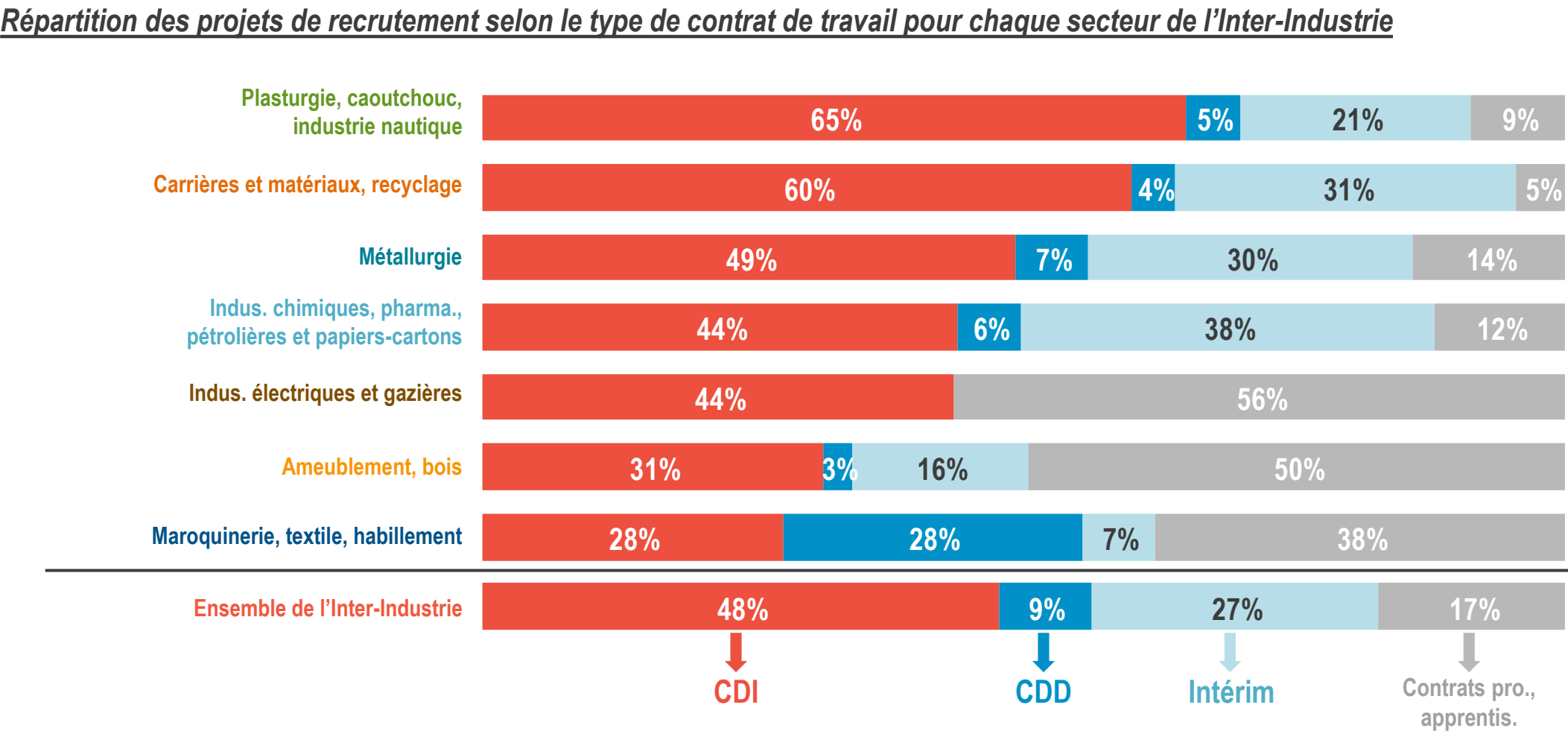
Par rapport à l'enquête effectuée en 2024, la part de **CDI est en baisse (-24 points)**, en particulier pour les postes d'**opérateurs (-31 points)** ainsi que dans les **fonctions support (-22 points)**

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



# 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

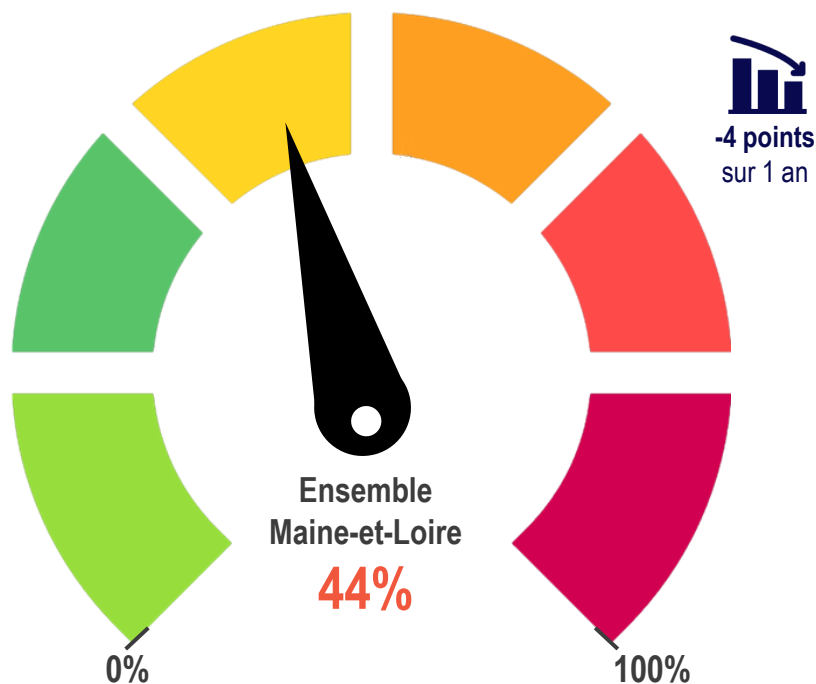
2.6 - Focus métiers

2.7 - Freins au recrutement

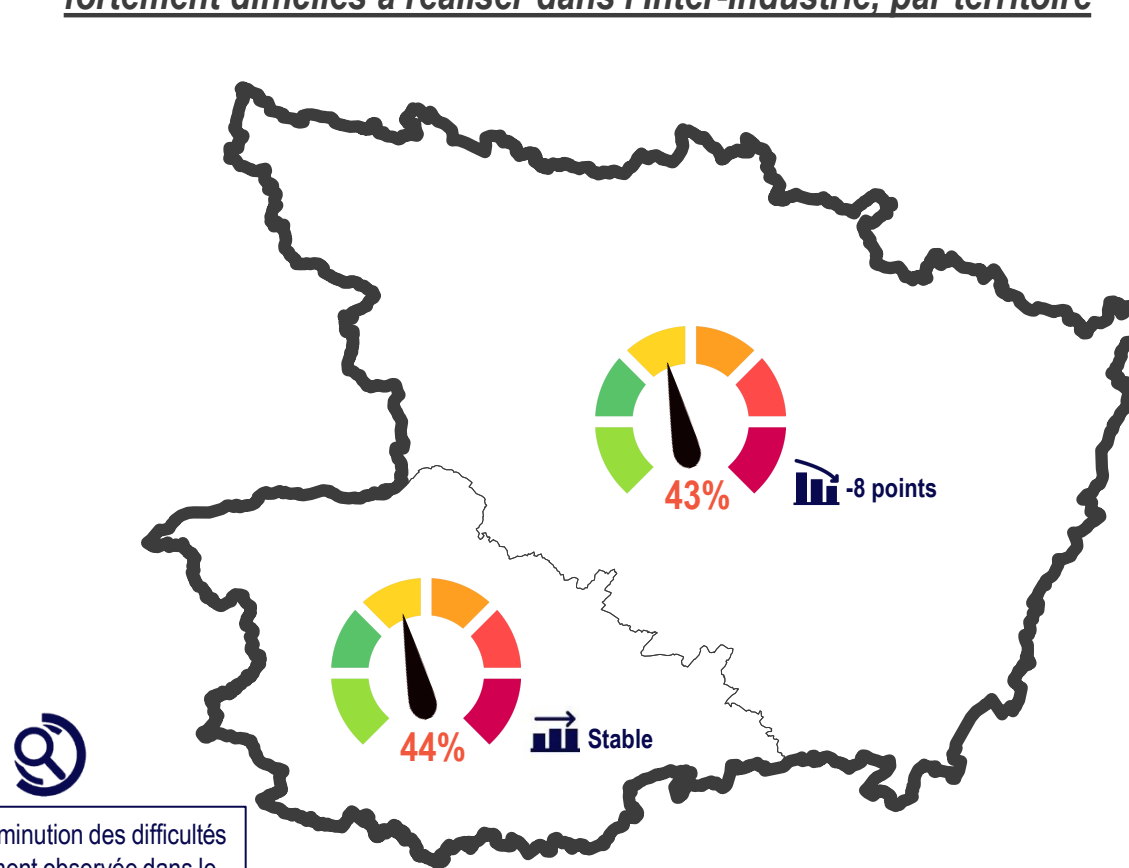
## 3 - MÉTHODOLOGIE

# 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

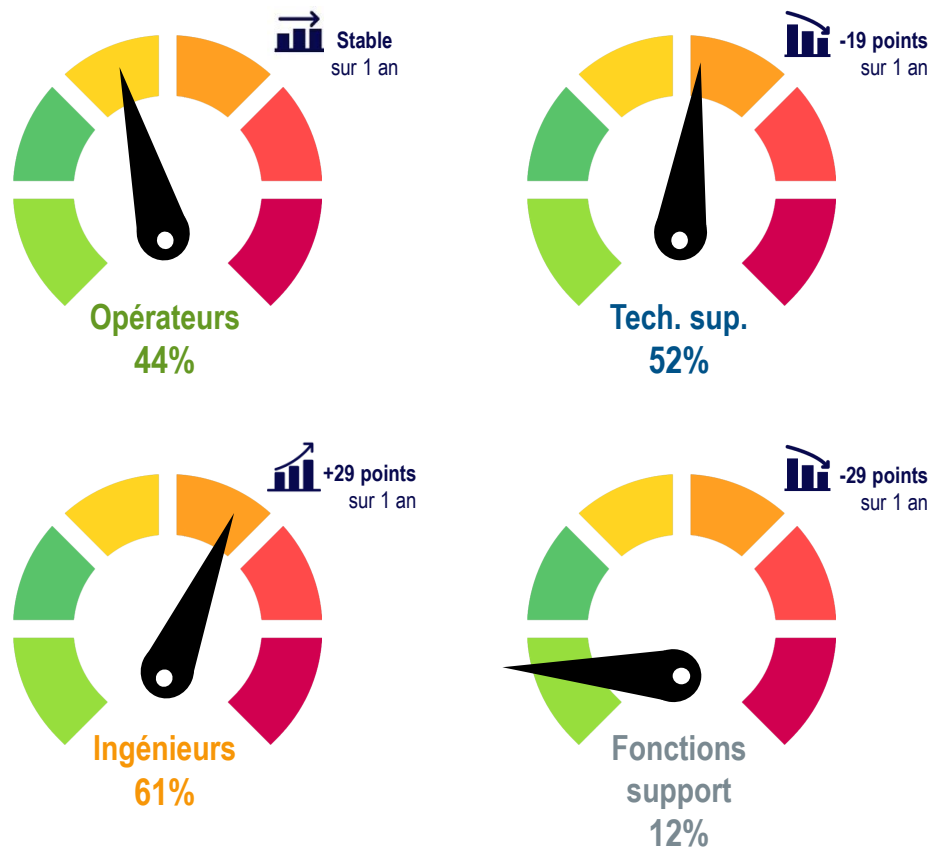


Une nette diminution des difficultés de recrutement observée dans le nord et le centre du département

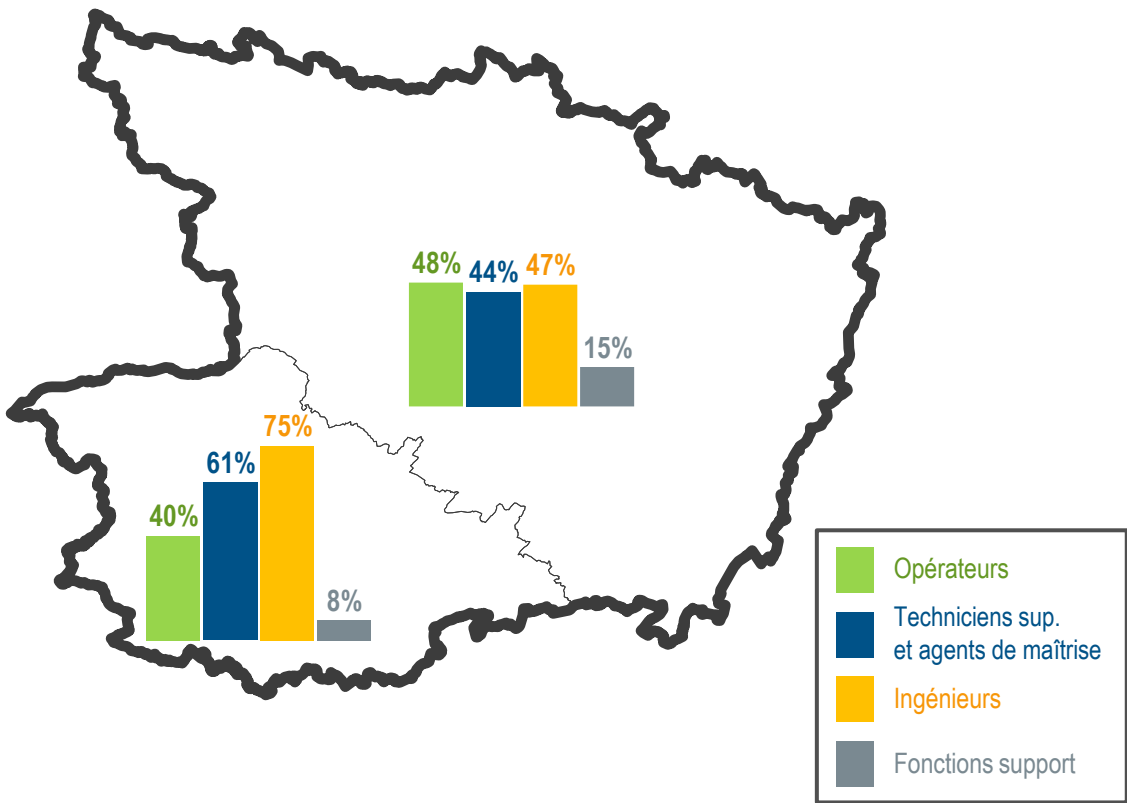
# LES PROFILS D'INGÉNIEURS ET DE TECHNICIENS SUPÉRIEURS SONT LES PLUS DIFFICILES À RECRUTER, EN PARTICULIER DANS LE CHOLETAIS ET LES MAUGES

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

par catégorie socio-professionnelle

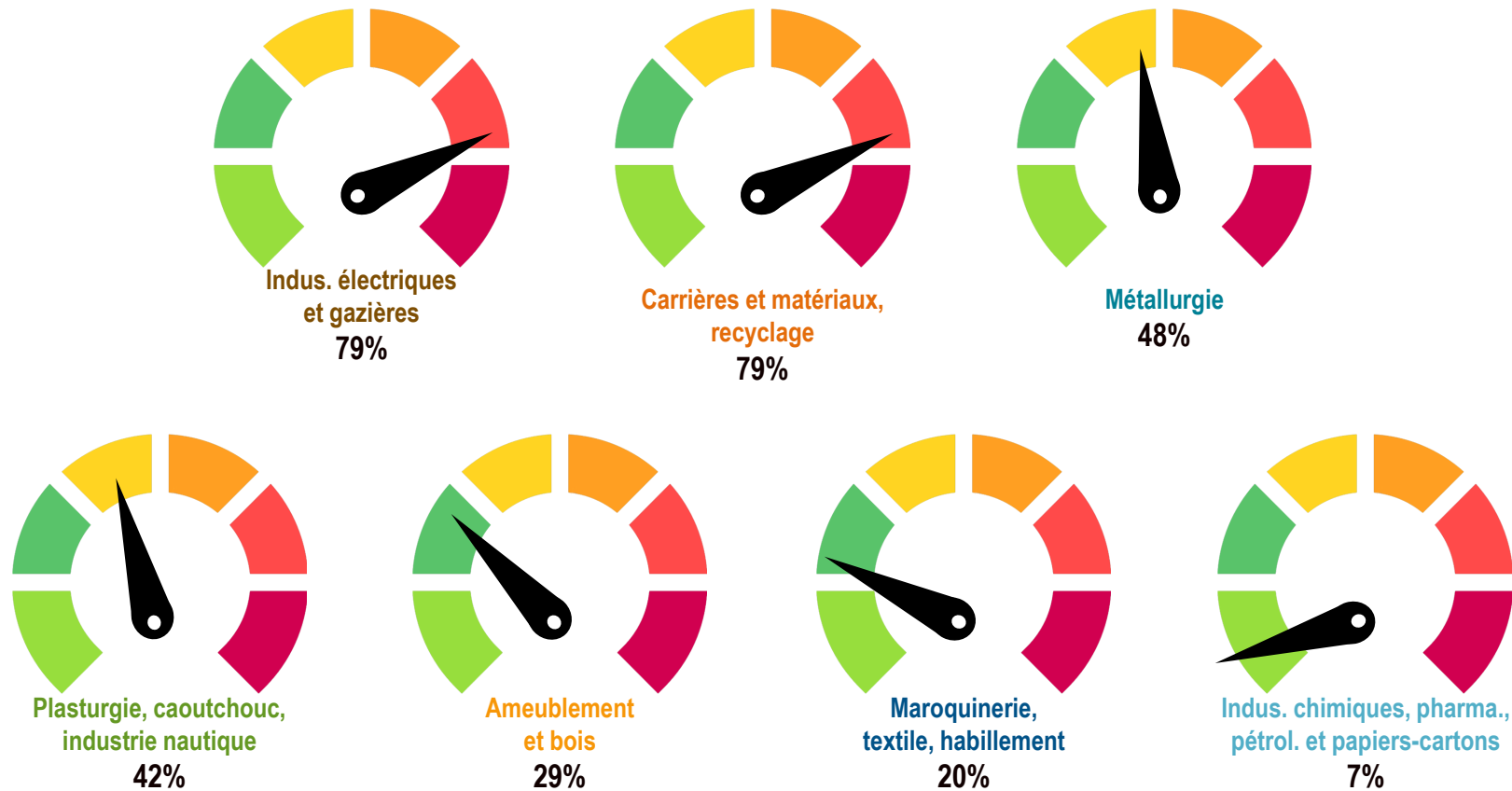


par catégorie socio-professionnelle pour chaque territoire EFOP



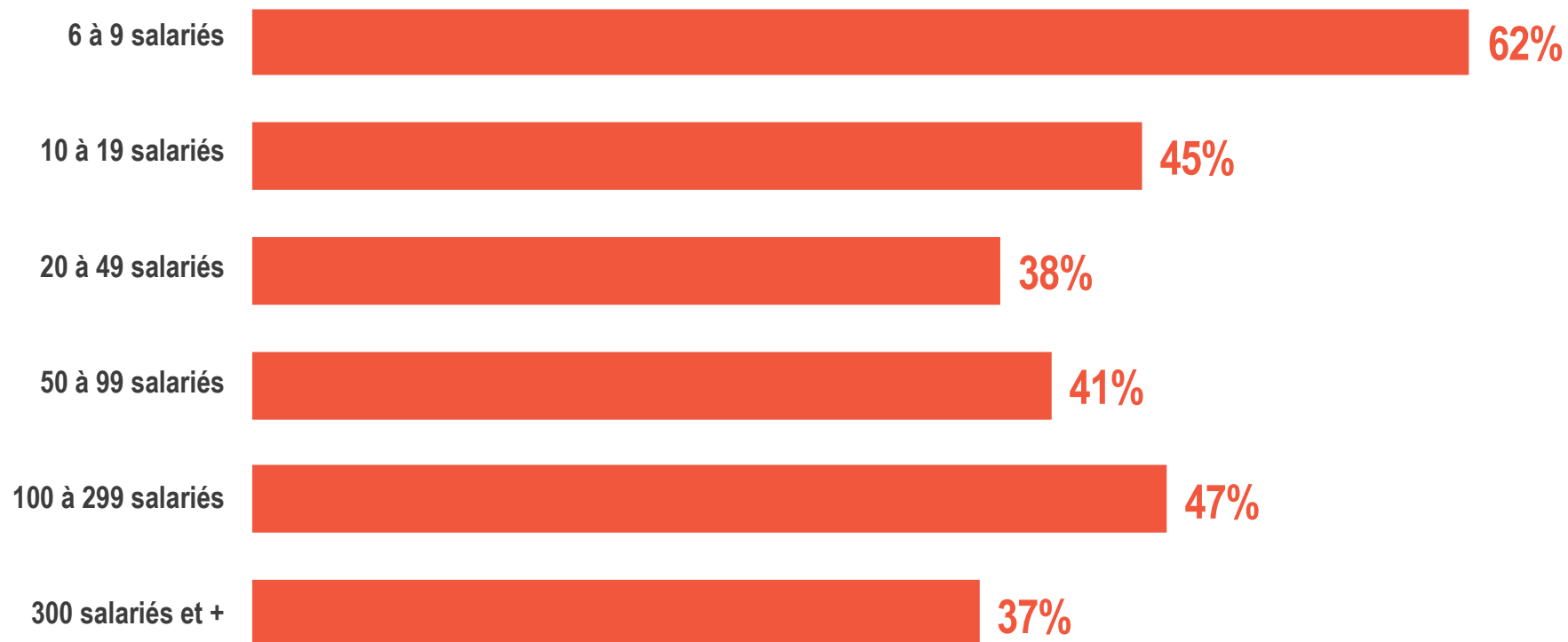
# LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ÉLEVÉES DANS LES INDUSTRIES ÉLECTRIQUES, DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX ET LE RECYCLAGE

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

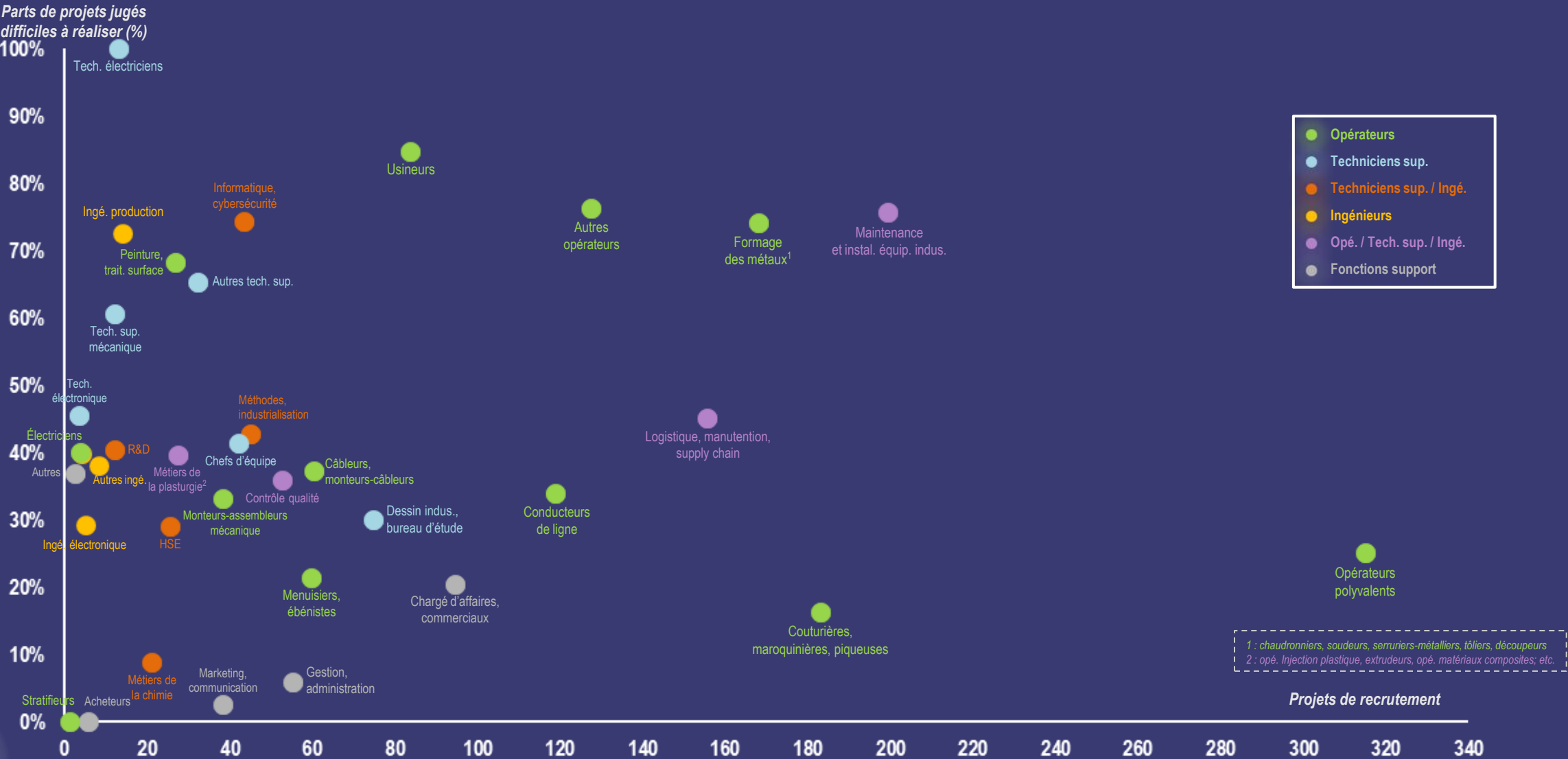


# DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PLUS ÉLEVÉES DANS LES TRÈS PETITES ENTREPRISES

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

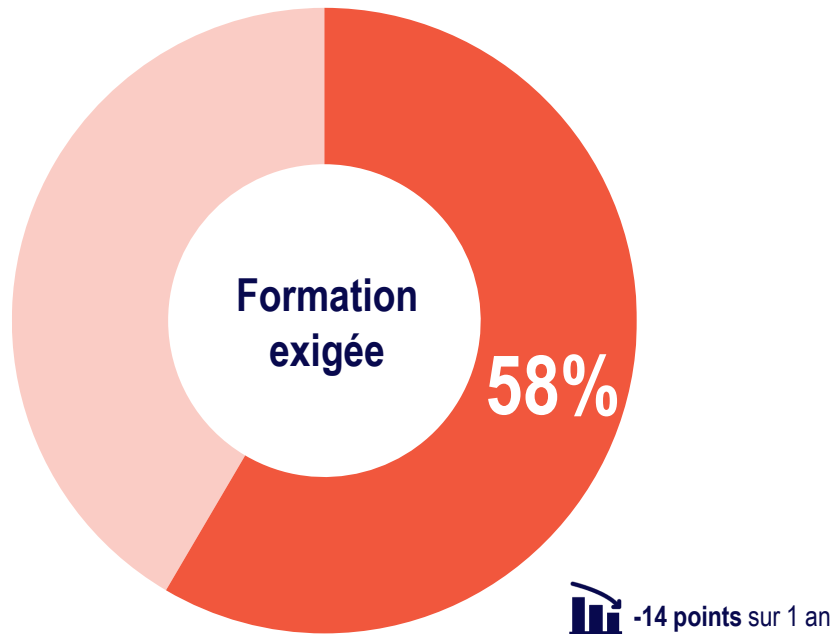
2.7 - Freins au recrutement

## 3 - MÉTHODOLOGIE

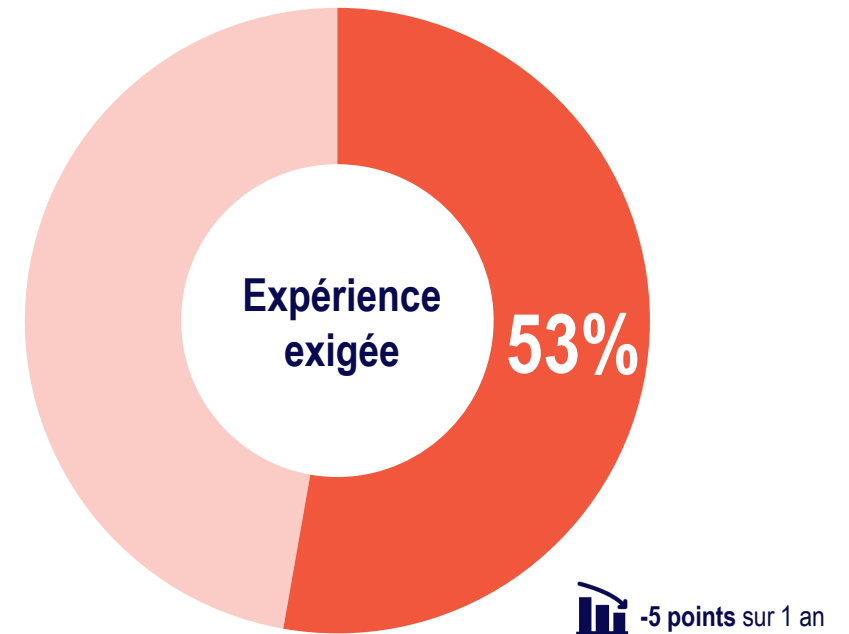


# PRÈS DE 6 PROJETS SUR 10 REQUIÈRENT UNE FORMATION PROPRE AU MÉTIER

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



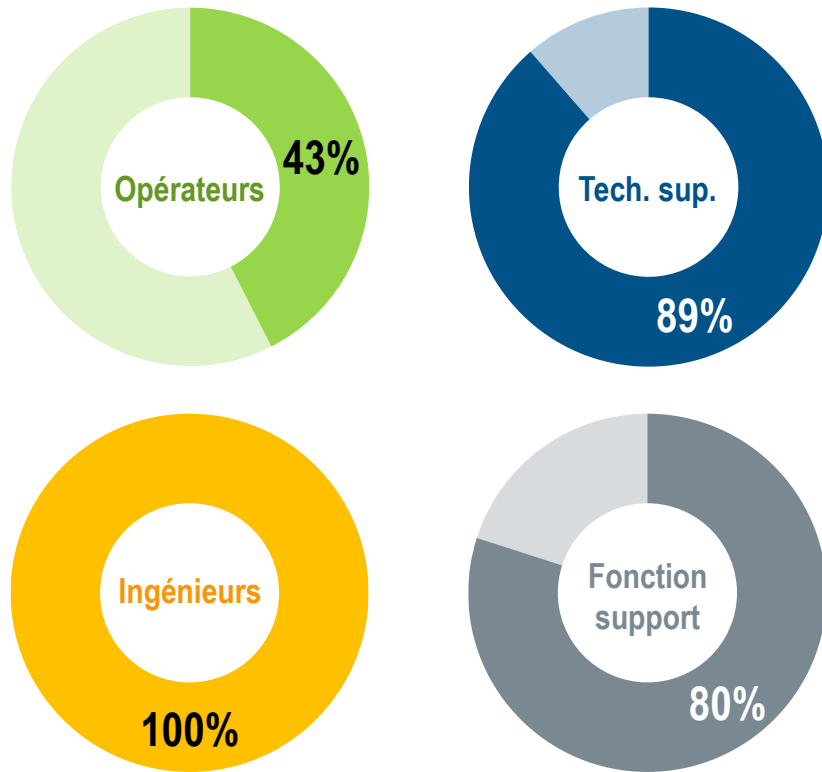
Part des projets pour lesquels  
une **expérience** du métier est exigée



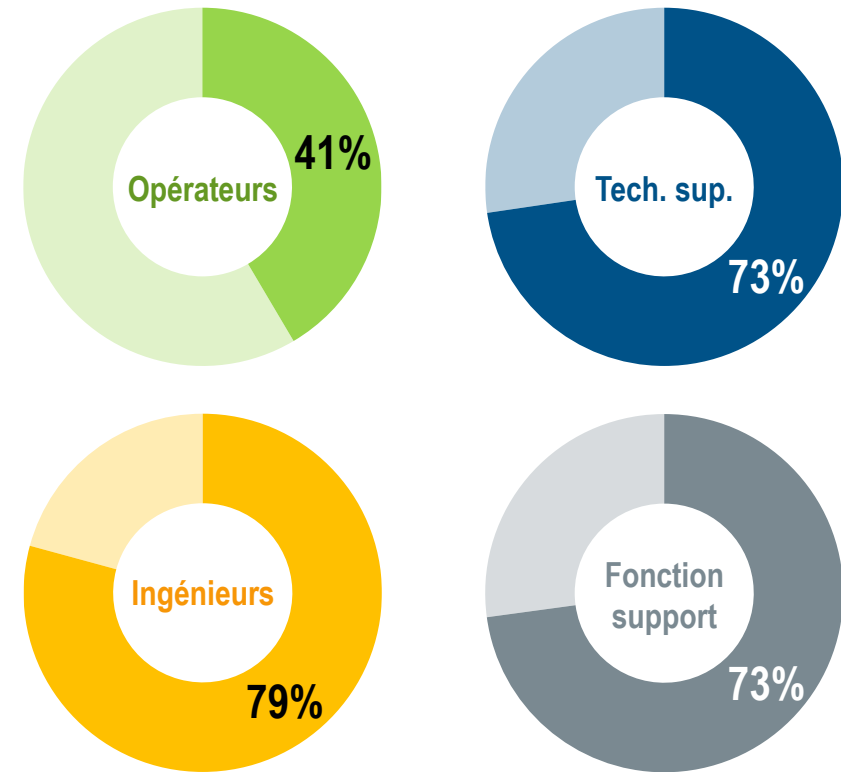
Note de lecture : 58% des projets de recrutement requièrent une formation propre au métier.

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

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



Part des projets pour lesquels une **expérience** du métier est exigée



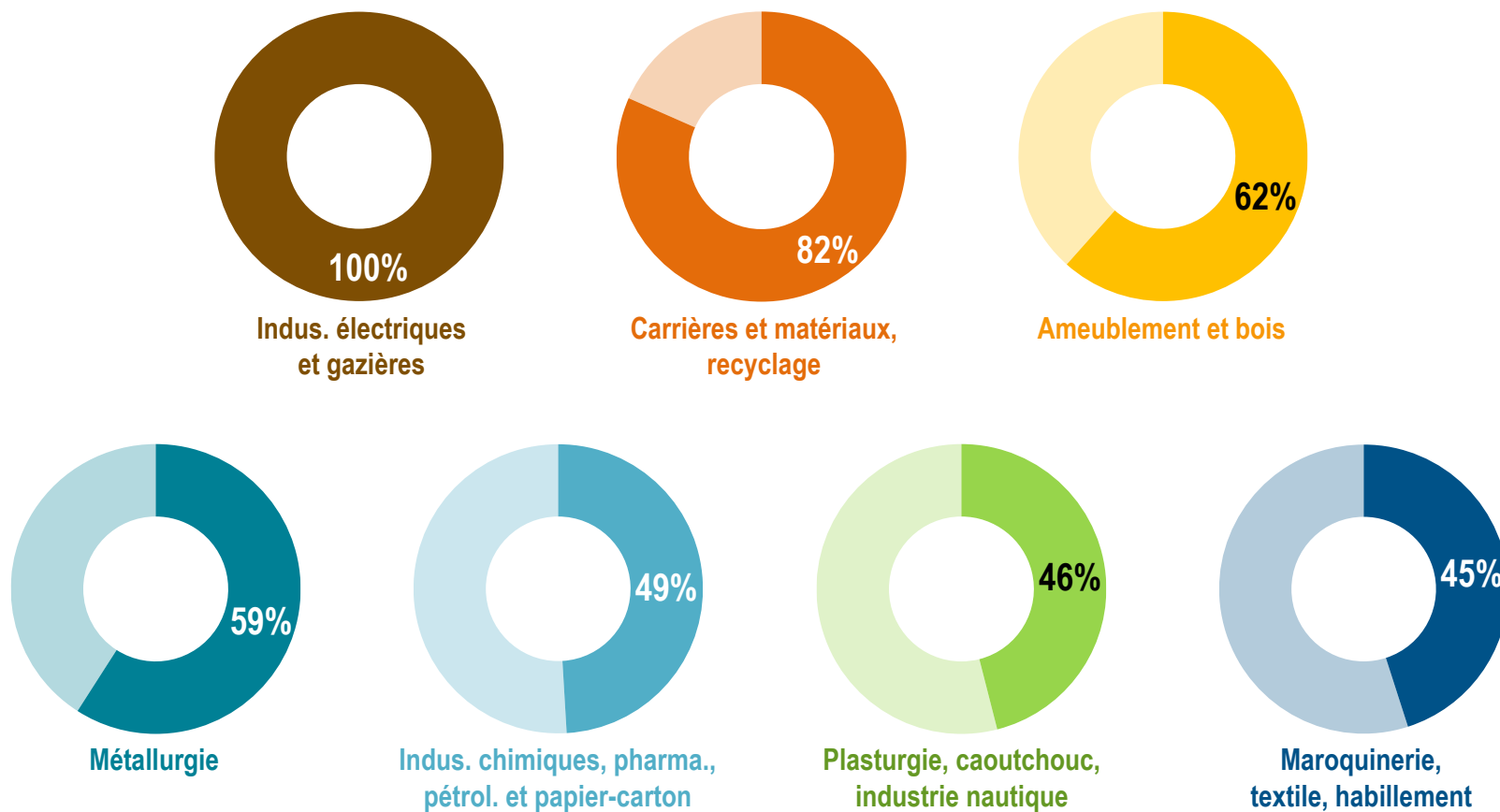
Note de lecture : 43% des projets de recrutement d'opérateurs requièrent nécessairement une formation propre au métier.

# FORMATION PROPRE AU MÉTIER ET EXPÉRIENCE : QUELLES EXIGENCES ?



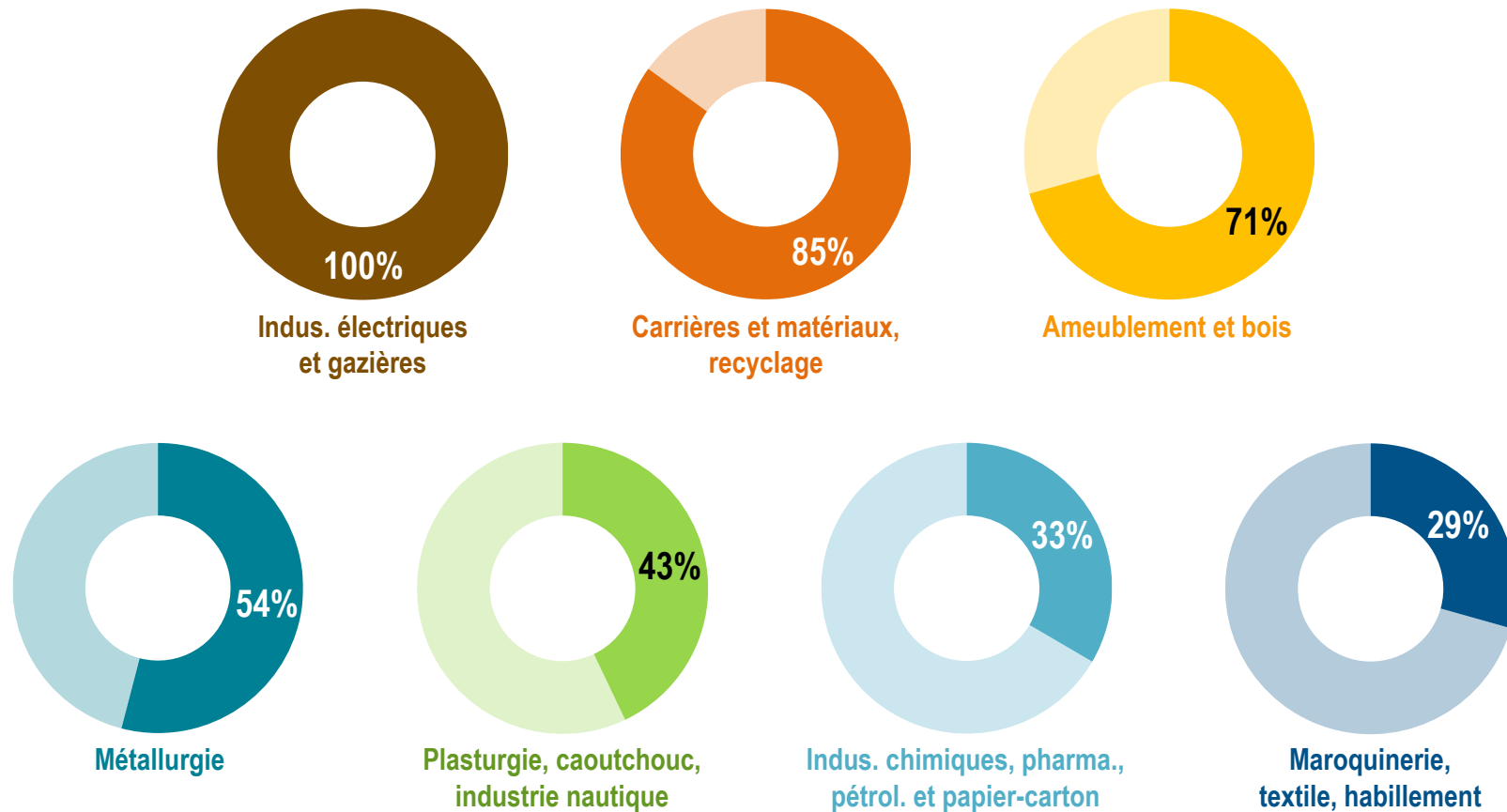
# UNE FORMATION PROPRE AU MÉTIER EST FORTEMENT REQUISE AU SEIN DES INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX...

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



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

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



# 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)

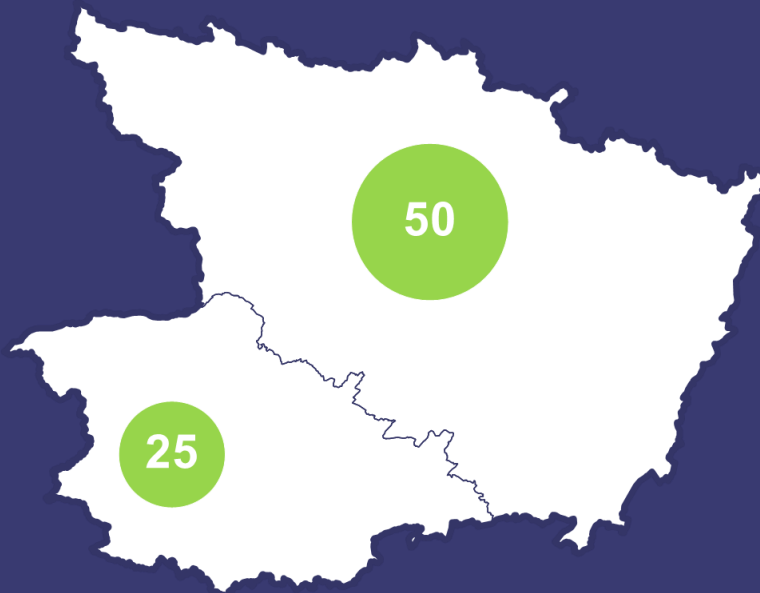


**75 projets de recrutement**  
dans l'Inter-Industrie au 2<sup>nd</sup> semestre 2025



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

## Projets de recrutement par territoire

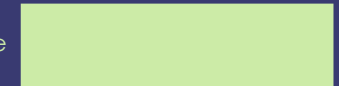


## Part de projets jugés difficiles à mener



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

Métallurgie



81%

Autres secteurs



19%

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



CDI



CDD

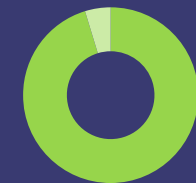


Intérim



Contrats pro.  
ou apprentis.

## Exigences requises



95%

Formation propre  
au métier exigée



87%

Expérience  
du métier exigée

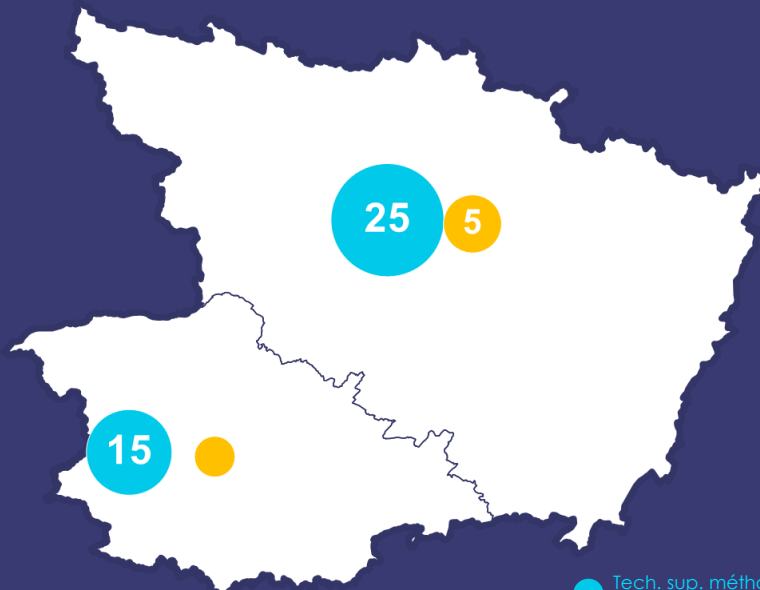
# MÉTHODES ET INDUSTRIALISATION



**45 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

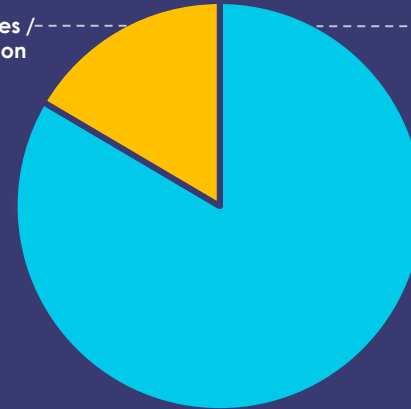


● Tech. sup. méthodes / industrialisation  
● Ingé. méthodes / industrialisation

## Répartition des projets de recrutement par poste

Ingé. méthodes / industrialisation  
5 projets

Tech. sup. méthodes / industrialisation  
40 projets



## Part de projets jugés difficiles à mener



Tech. sup. méthodes / industrialisation : 39%



Ingé. méthodes / industrialisation : 62%

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

Tech. sup. méthodes / industrialisation

82%

1%16%

Ingé. méthodes / industrialisation

75%

25%

CDI

CDD

Intérim

Contrats pro. ou apprentis.

## Exigences requises par métier

Tech. sup. méthodes / industrialisation

81%

73%

Ingé. méthodes / industrialisation

100%

75%

Formation propre au métier exigée

Expérience du métier exigée



# CHEFS D'ÉQUIPE

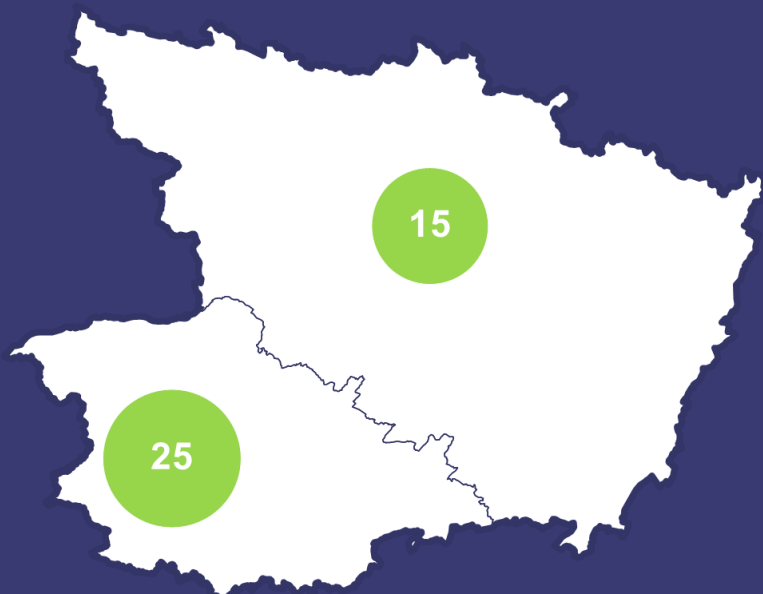


**40 projets de recrutement**  
dans l'Inter-Industrie au 2<sup>nd</sup> semestre 2025

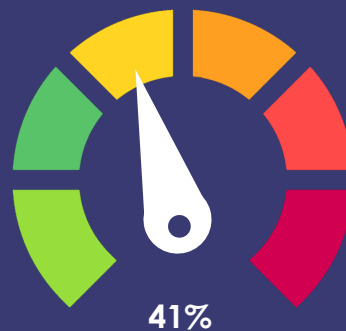


**-20 projets** par rapport au 2<sup>nd</sup> semestre 2024

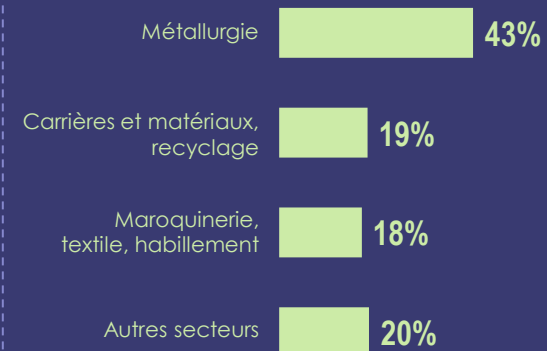
## Projets de recrutement par territoire



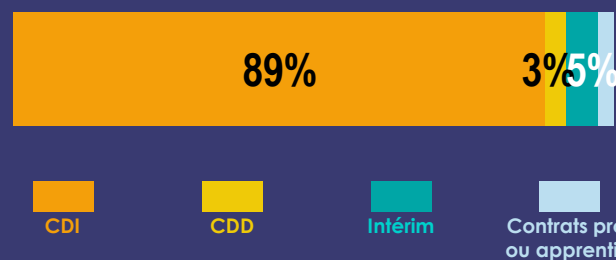
## Part de projets jugés difficiles à mener



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



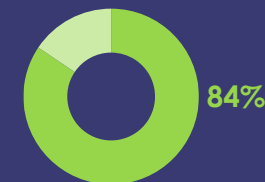
## Répartition des projets de recrutement par type de contrat de travail



## Exigences requises



Formation propre  
au métier exigée



Expérience  
du métier exigée

# 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

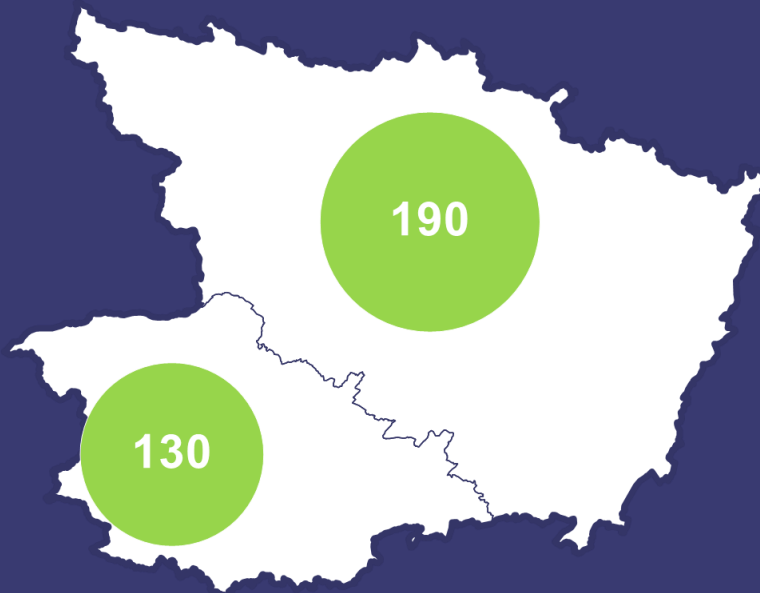


**315** projets de recrutement  
dans l'Inter-Industrie au 2<sup>nd</sup> semestre 2025

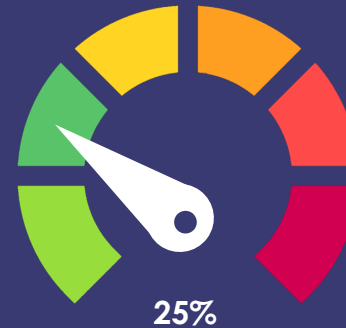


+150 projets par rapport au 2<sup>nd</sup> semestre 2024

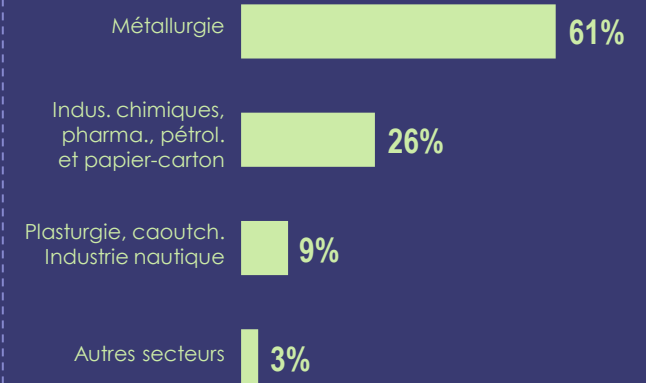
## Projets de recrutement par territoire



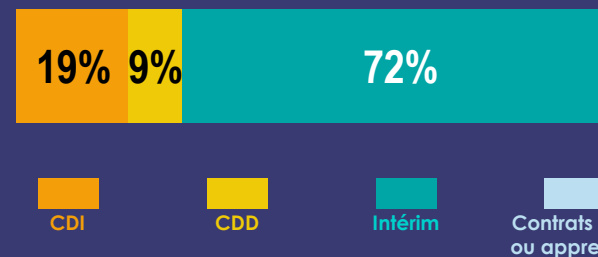
## Part de projets jugés difficiles à mener



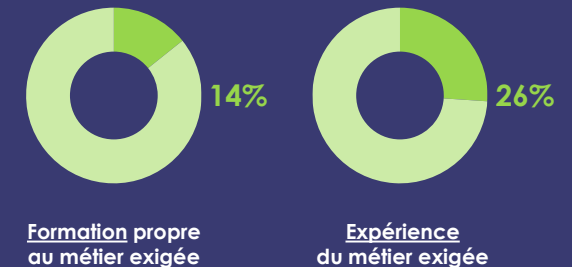
## Répartition des projets de recrutement par secteur de l'Inter-Industrie



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



## Exigences requises



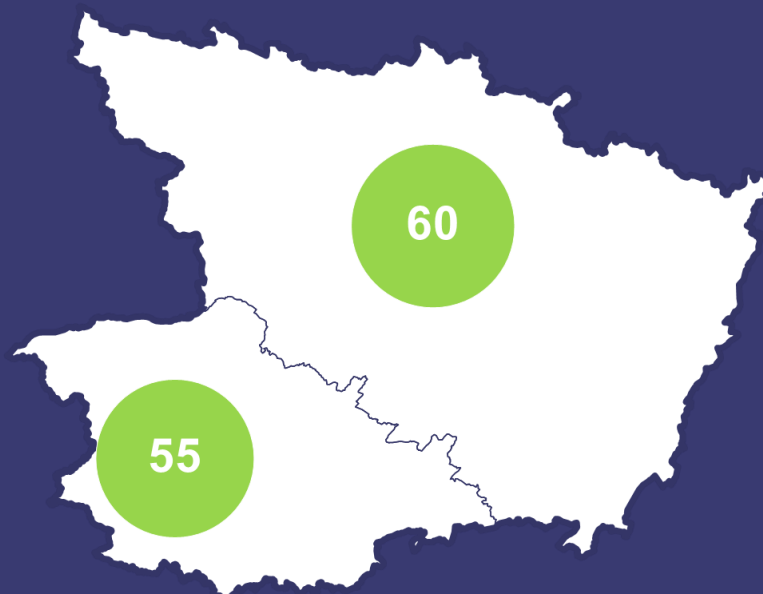
# CONDUITE DE LIGNE DE PRODUCTION



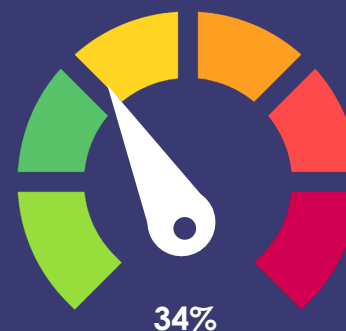
**120** projets de recrutement  
dans l'Inter-Industrie au 2<sup>nd</sup> semestre 2025

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

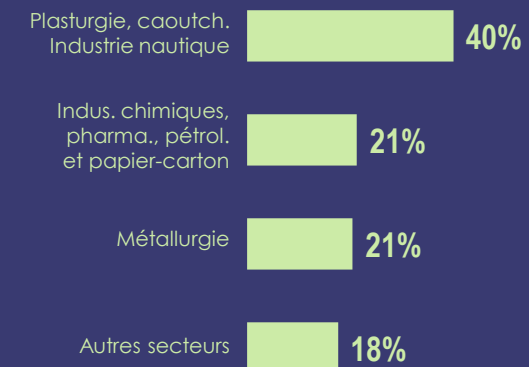
## Projets de recrutement par territoire



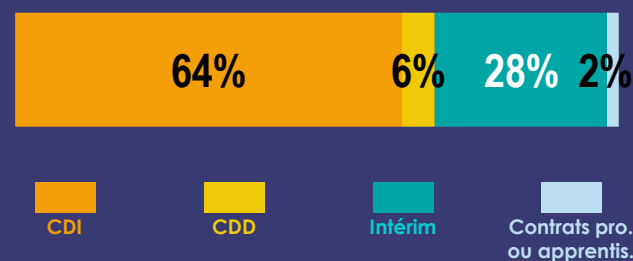
## Part de projets jugés difficiles à mener



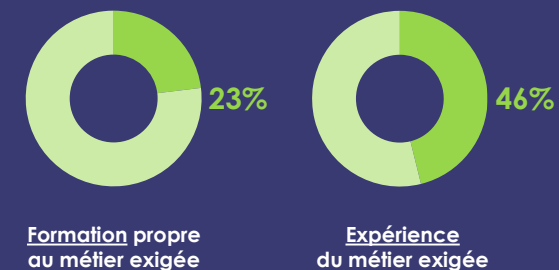
## Répartition des projets de recrutement par secteur de l'Inter-Industrie



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



## Exigences requises



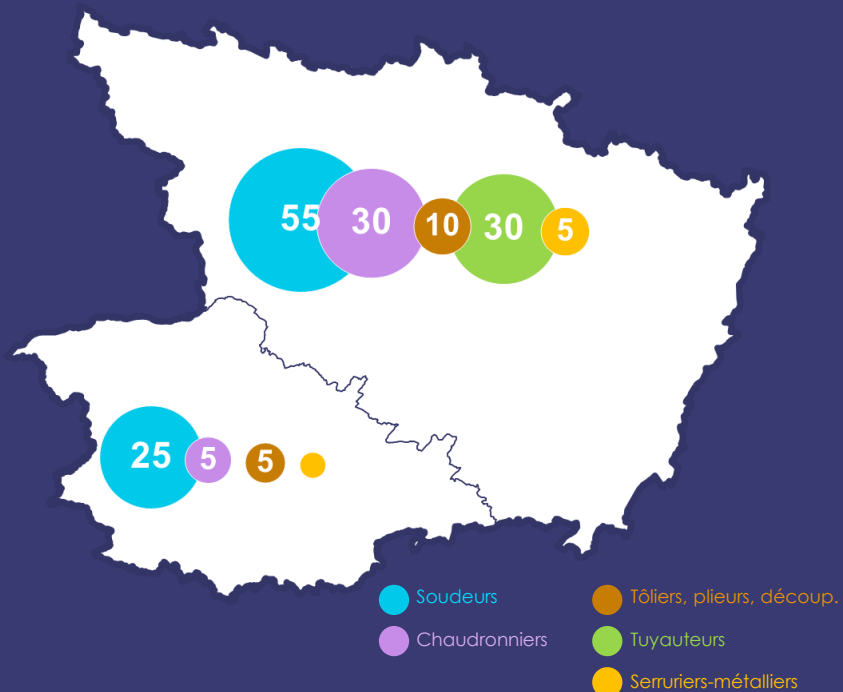
# FORMAGE DES MÉTAUX : CHAUDRONNERIE, TÔLERIE, SERRURERIE-MÉTALLERIE, SOUDAGE



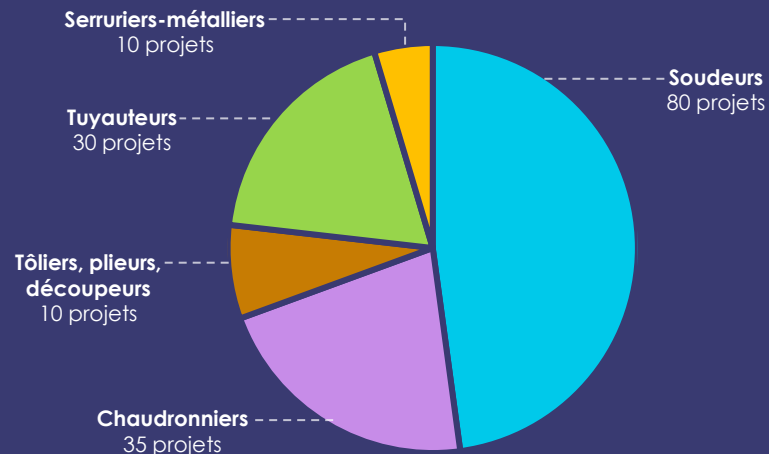
**170 projets de recrutement**  
dans l'Inter-Industrie au 2<sup>nd</sup> semestre 2025

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

Projets de recrutement par territoire et par poste



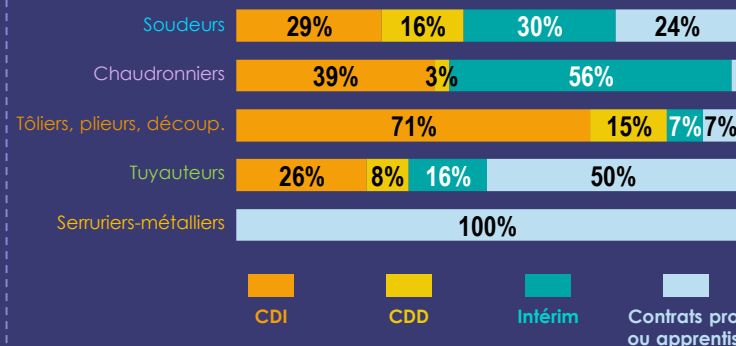
Répartition des projets de recrutement par poste



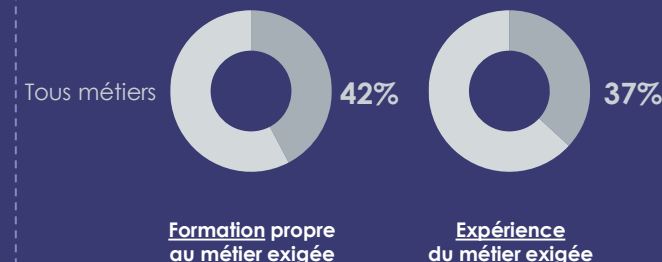
Part de projets jugés difficiles à mener



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



Exigences requises



# USINAGE, TOURNAGE, FRAISAGE

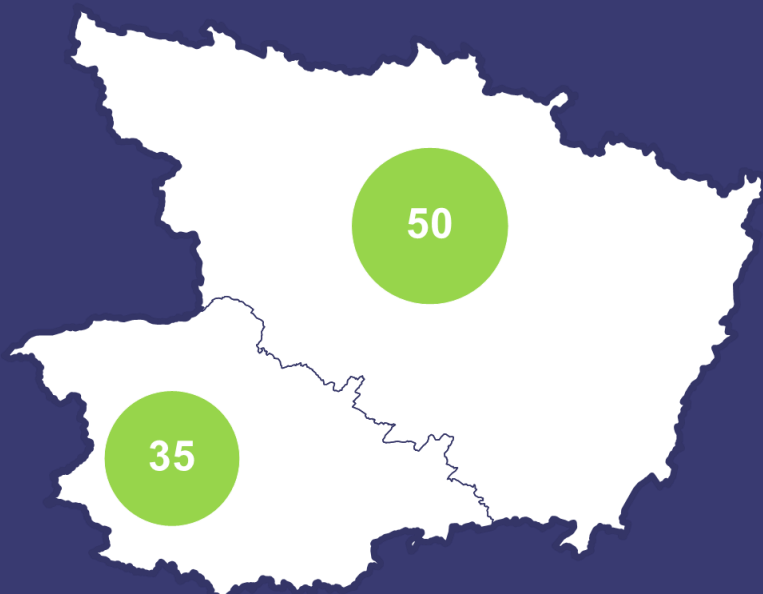


**85 projets de recrutement**  
dans l'Inter-Industrie au 2<sup>nd</sup> semestre 2025

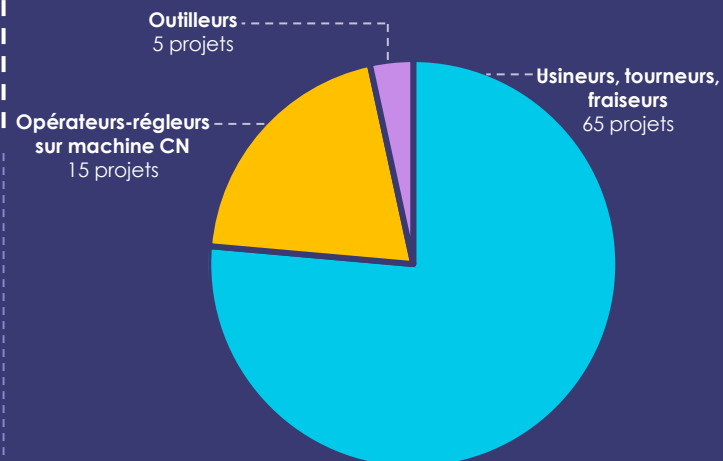


-35 projets par rapport au 2<sup>nd</sup> semestre 2024

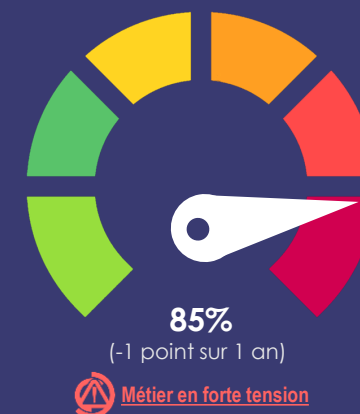
## Projets de recrutement par territoire et par poste



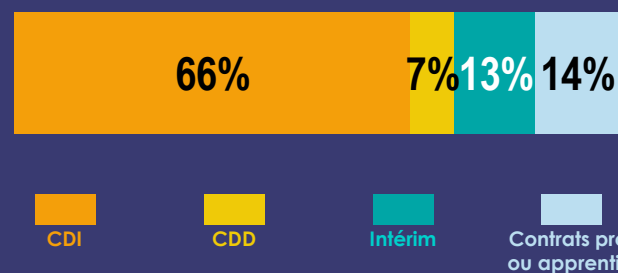
## Répartition des projets de recrutement par poste



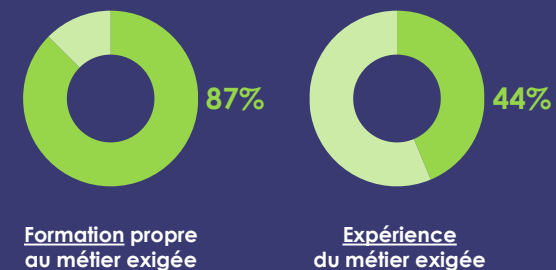
## Part de projets jugés difficiles à mener



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



## Exigences requises



# AJUSTAGE, MONTAGE ET ASSEMBLAGE MÉCANIQUE

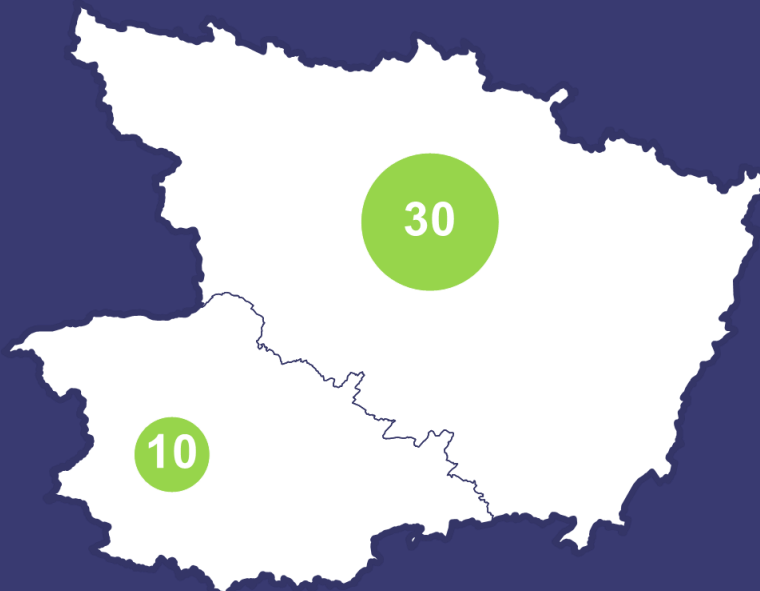


**35 projets de recrutement**  
dans l'Inter-Industrie au 2<sup>nd</sup> semestre 2025

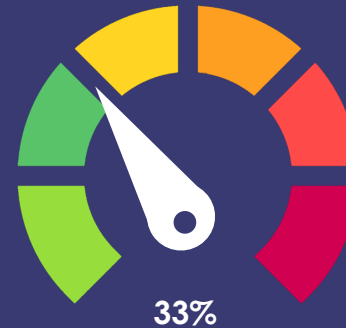


-15 projets par rapport au 2<sup>nd</sup> semestre 2024

Projets de recrutement par territoire



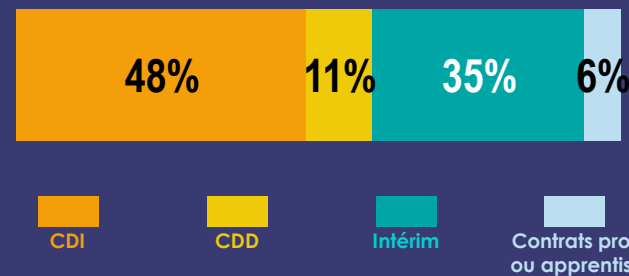
Part de projets jugés difficiles à mener



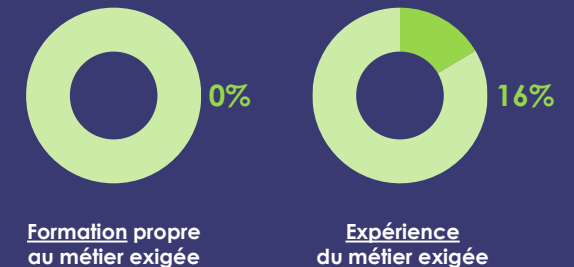
Répartition des projets de recrutement par secteur de l'Inter-Industrie

Métallurgie 100%

Répartition des projets de recrutement par type de contrat de travail



Exigences requises



# ÉLECTRICITÉ ET ÉLECTRONIQUE

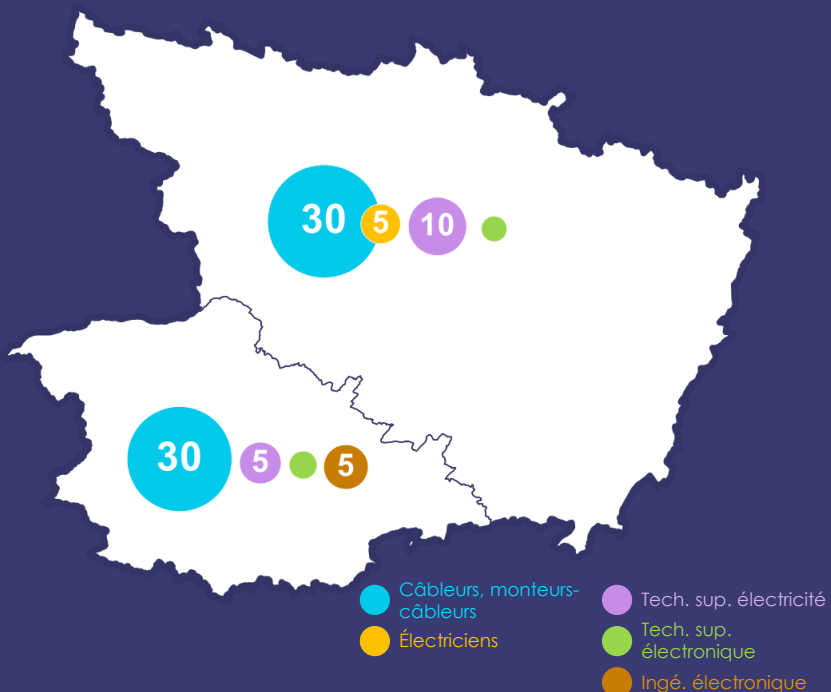


**85 projets de recrutement**  
dans l'Inter-Industrie au 2<sup>nd</sup> semestre 2025

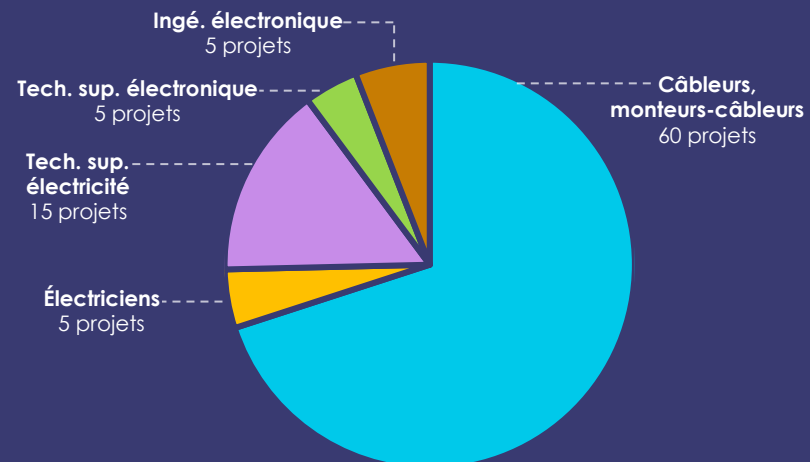


- 130 projets par rapport au 2<sup>nd</sup> semestre 2024

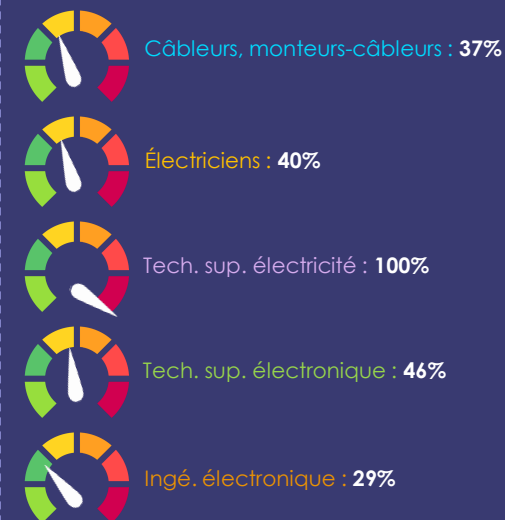
## Projets de recrutement par territoire et par poste



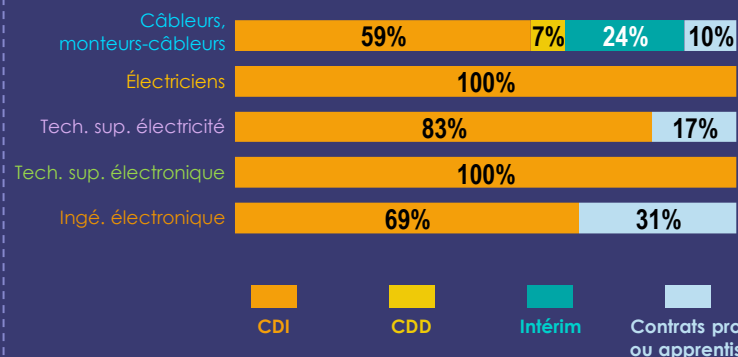
## Répartition des projets de recrutement par poste



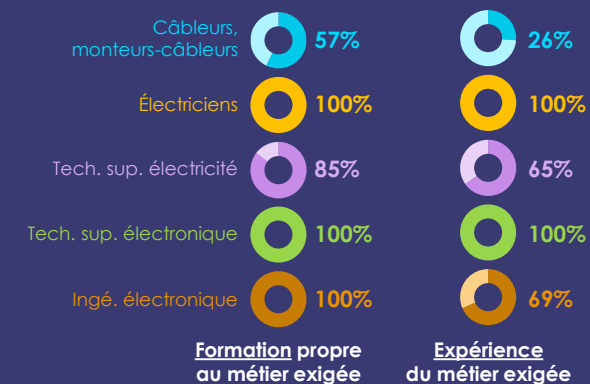
## Part de projets jugés difficiles à mener



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



## Exigences requises par métier



# MAROQUINERIE, PIQUAGE, COUTURE, CONFECTION TEXTILE

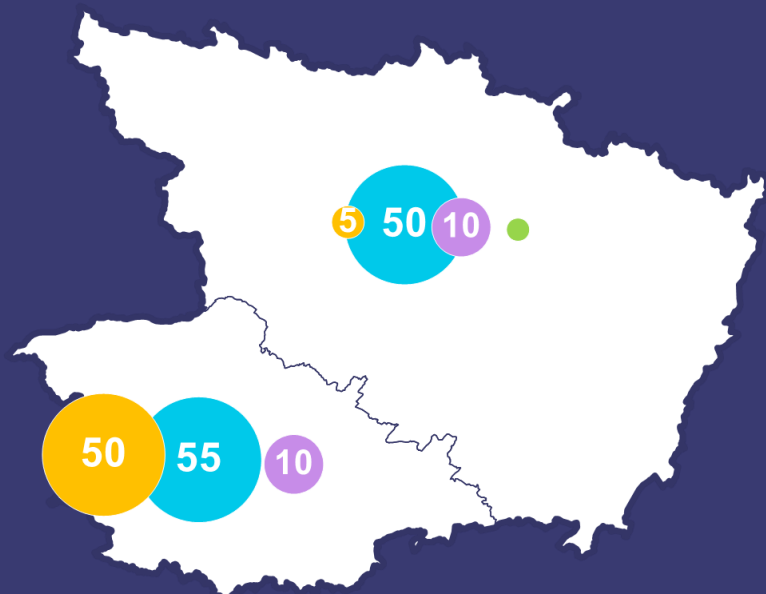


**185 projets de recrutement**  
dans l'Inter-Industrie au 2<sup>nd</sup> semestre 2025



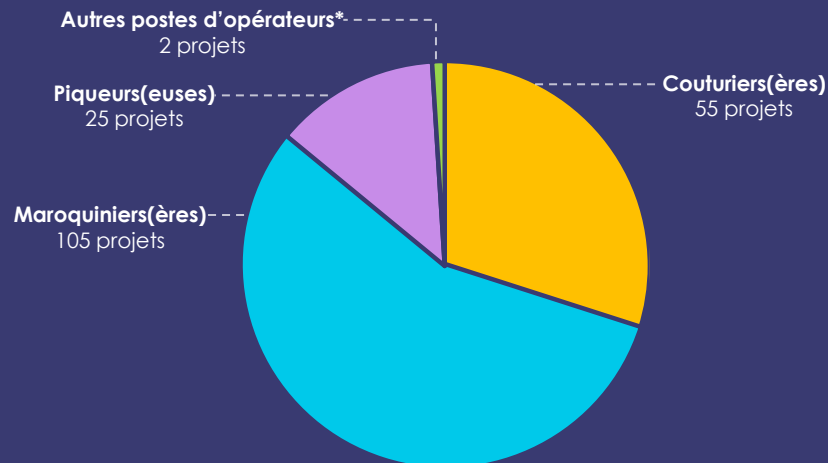
**+50 projets** par rapport au 2<sup>nd</sup> semestre 2024

## Projets de recrutement par territoire et par poste



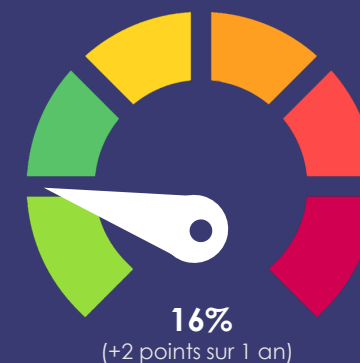
● Couturiers(ères) ● Piqueurs(euses)  
● Maroquiniers(ères) ● Autres postes

## Répartition des projets de recrutement par poste

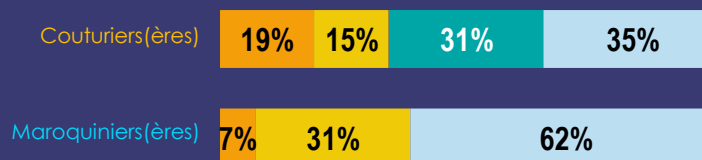


\* modélistes, patronniers(ères), selliers(ères),  
refendeurs(euses) de peaux, opérateurs(trices) de coupe, etc.

## Part de projets jugés difficiles à mener

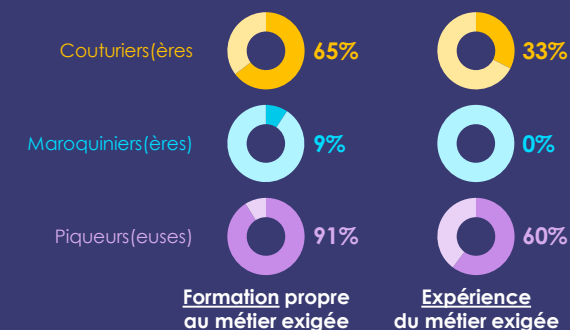


## Répartition des projets de recrutement par type de contrat de travail pour chaque poste



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

## Exigences requises par métier





# MENUISERIE, AMEUBLEMENT, TRAVAIL DU BOIS

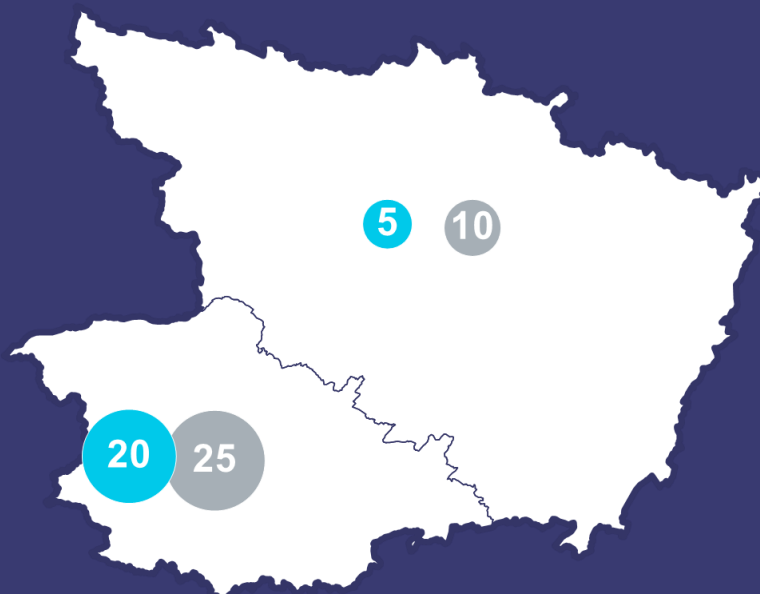


**60 projets de recrutement**  
dans l'Inter-Industrie au 2<sup>nd</sup> semestre 2025



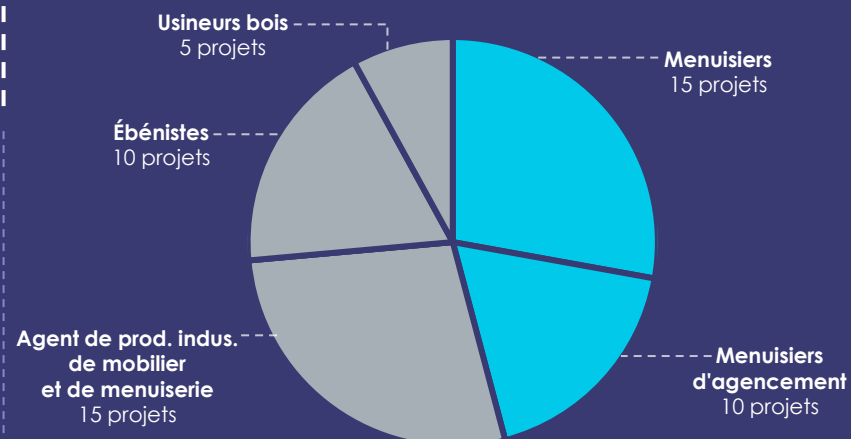
**+30 projets** par rapport au 2<sup>nd</sup> semestre 2024

## Projets de recrutement par territoire et par poste

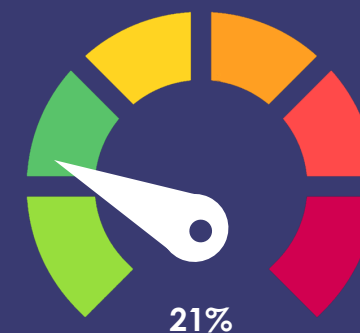


● Menuisiers, menuisiers d'agenc.  
● Autres postes

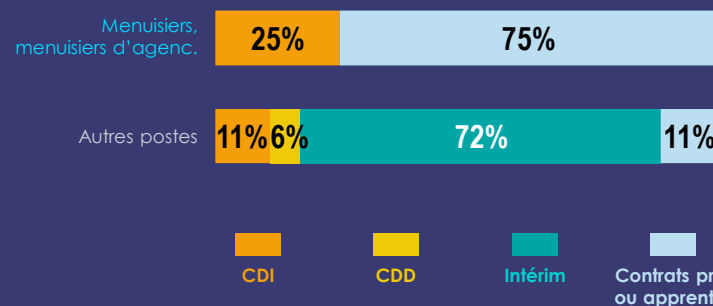
## Répartition des projets de recrutement par poste



## Part de projets jugés difficiles à mener



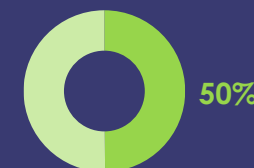
## Répartition des projets de recrutement par type de contrat de travail pour chaque poste



Tous métiers



Formation propre au métier exigée



Expérience du métier exigée

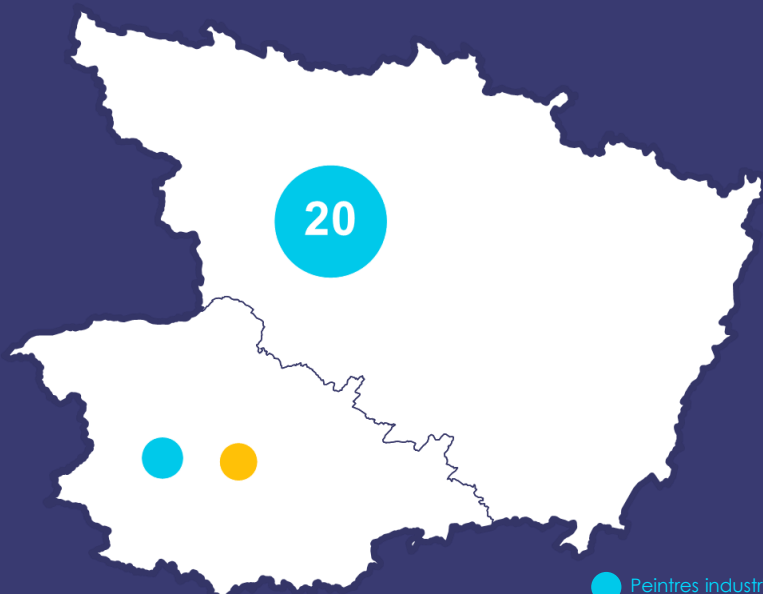
# PEINTURE INDUSTRIELLE ET TRAITEMENT DE SURFACE



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

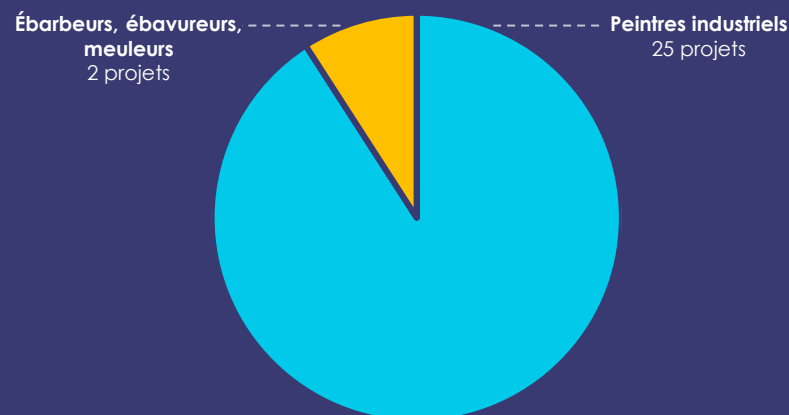
Projets stables par rapport au 2<sup>nd</sup> semestre 2024

## Projets de recrutement par territoire et par poste



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

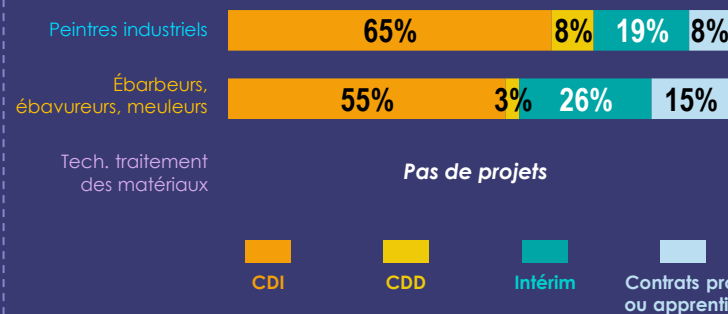
## Répartition des projets de recrutement par poste



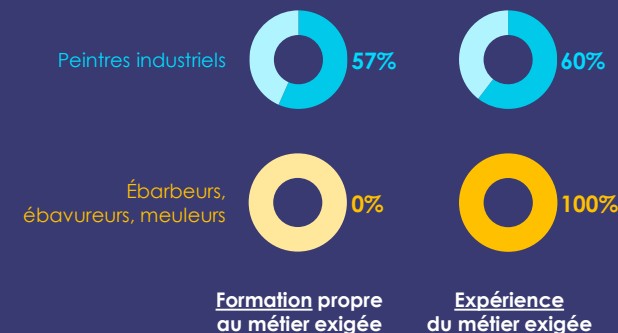
## Part de projets jugés difficiles à mener



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



## Exigences requises par métier



# CONTRÔLE QUALITÉ

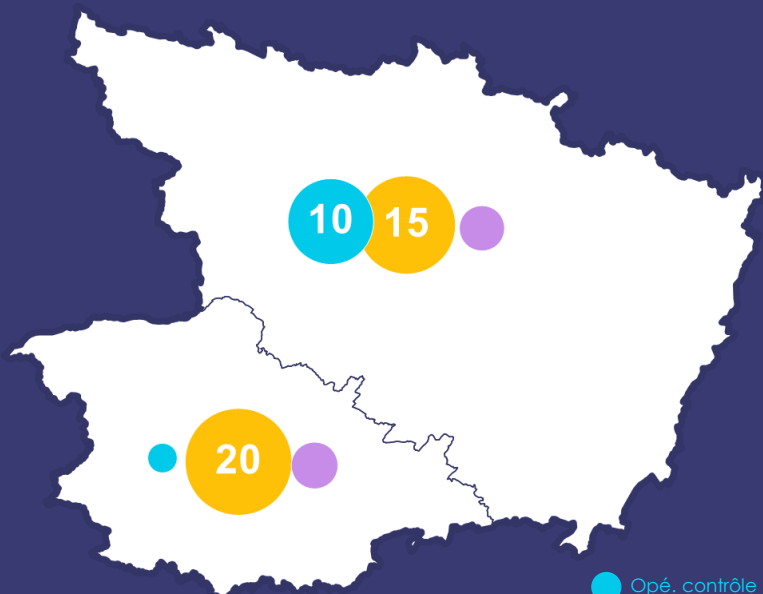


**55 projets de recrutement**  
dans l'Inter-Industrie au 2<sup>nd</sup> semestre 2025



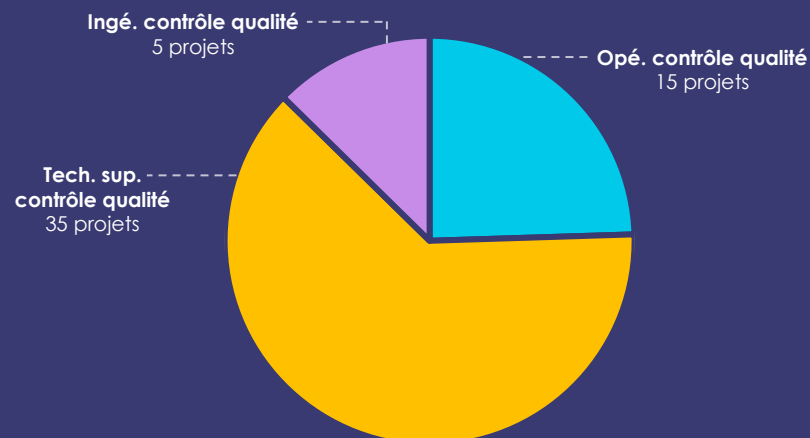
-15 projets par rapport au 2<sup>nd</sup> semestre 2024

## Projets de recrutement par territoire et par poste



- Opérateur contrôle qualité
- Techniciens sup. contrôle qualité
- Ingénieur contrôle qualité

## Répartition des projets de recrutement par poste



## Part de projets jugés difficiles à mener



Opérateur contrôle qualité : 27%

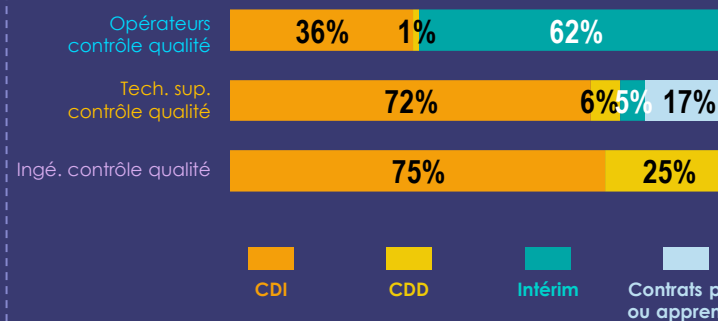


Tech. sup. contrôle qualité : 36%

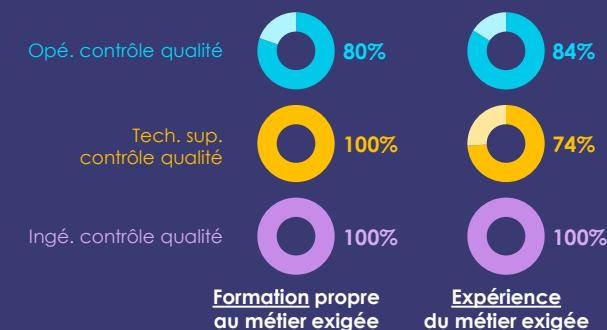


Ingénieur contrôle qualité : 52%

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



## Exigences requises par métier



# LOGISTIQUE ET SUPPLY CHAIN

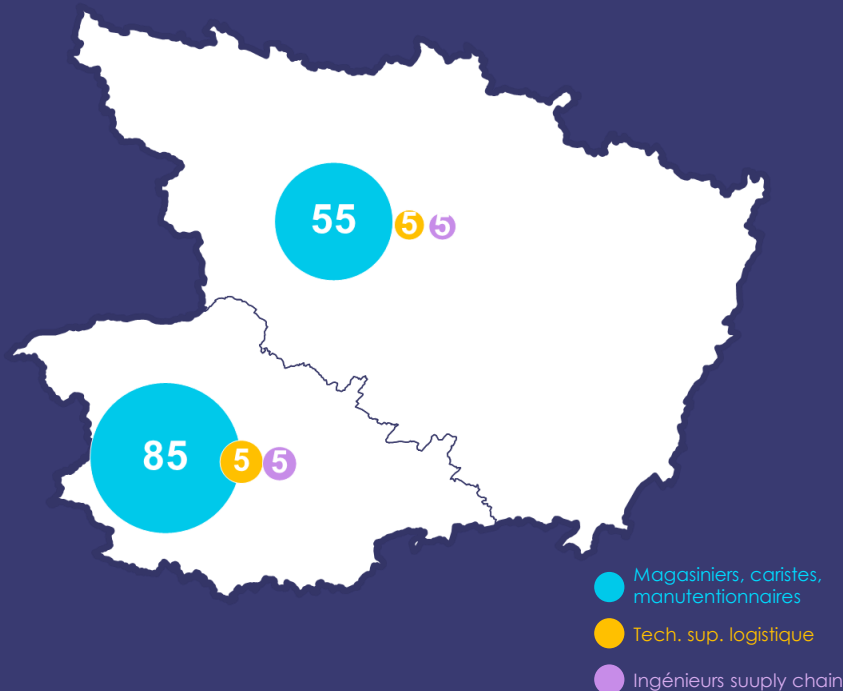


**155 projets de recrutement**  
dans l'Inter-Industrie au 2<sup>nd</sup> semestre 2025

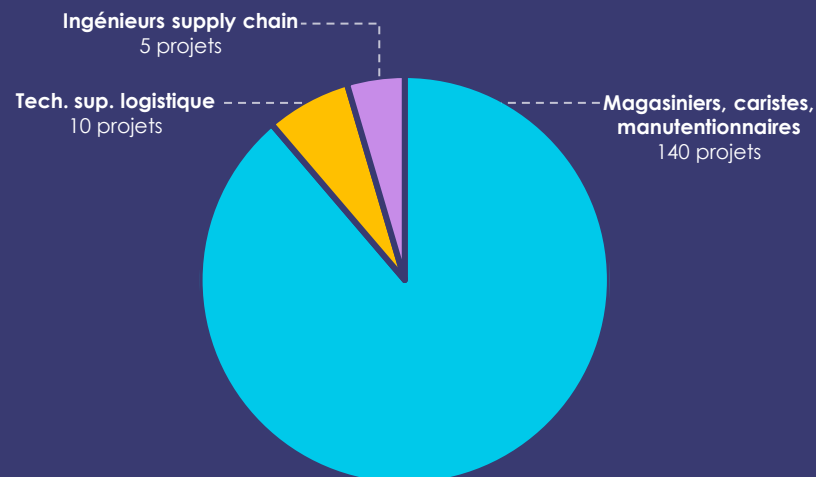


**+85 projets** par rapport au 2<sup>nd</sup> semestre 2024

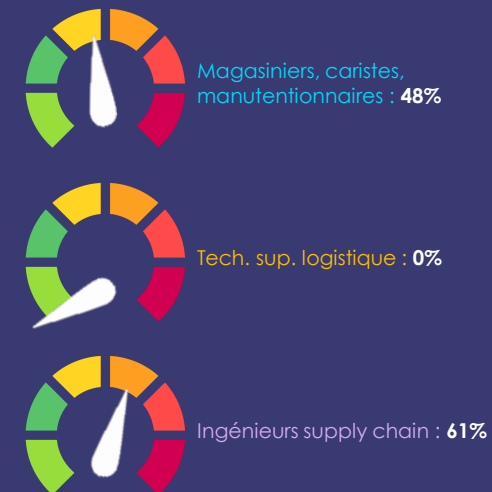
## Projets de recrutement par territoire et par poste



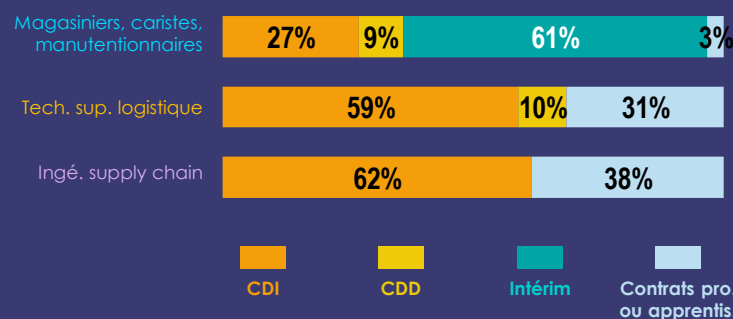
## Répartition des projets de recrutement par poste



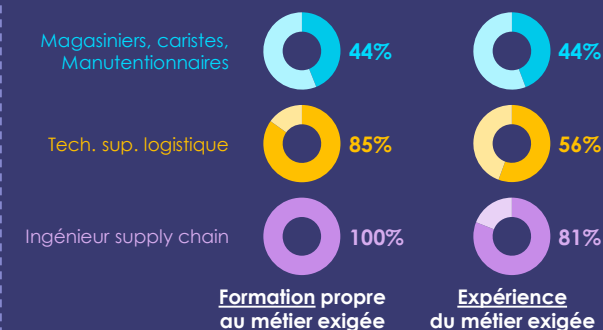
## Part de projets jugés difficiles à mener



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



## Exigences requises par métier



# MAINTENANCE ET INSTALLATION D'ÉQUIPEMENTS INDUSTRIELS

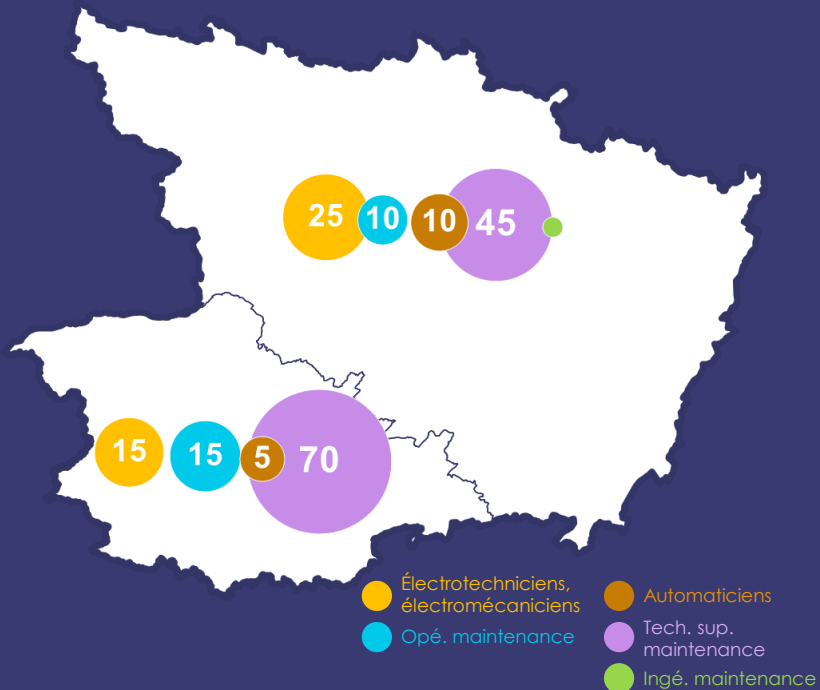


**200** projets de recrutement  
dans l'Inter-Industrie au 2<sup>nd</sup> semestre 2025

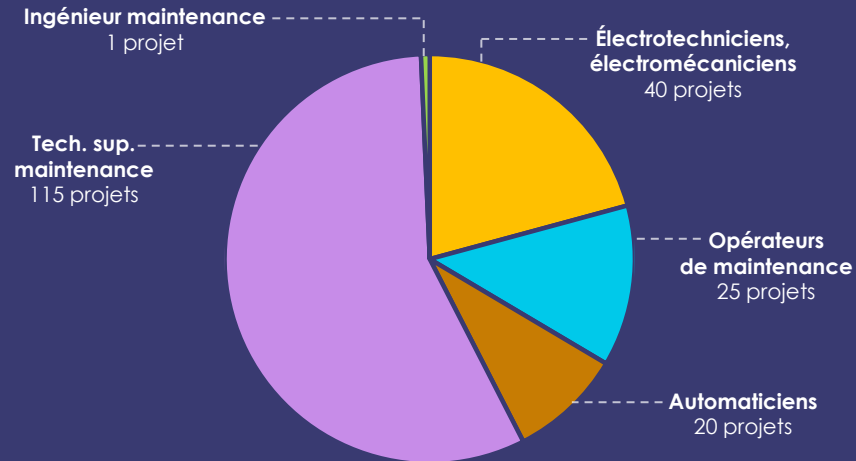


**+40 projets** par rapport au 2<sup>nd</sup> semestre 2024

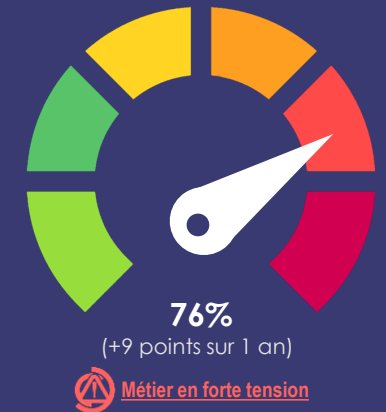
## Projets de recrutement par territoire et par poste



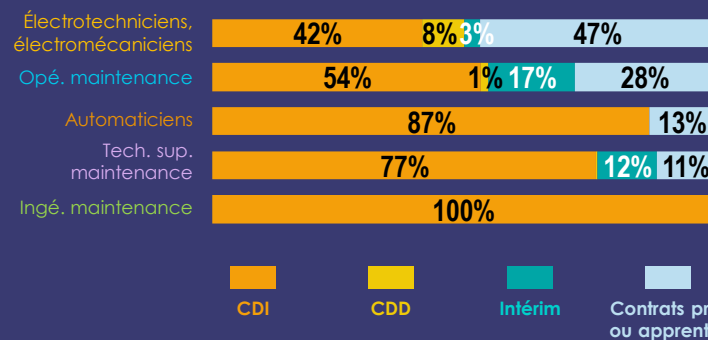
## Répartition des projets de recrutement par poste



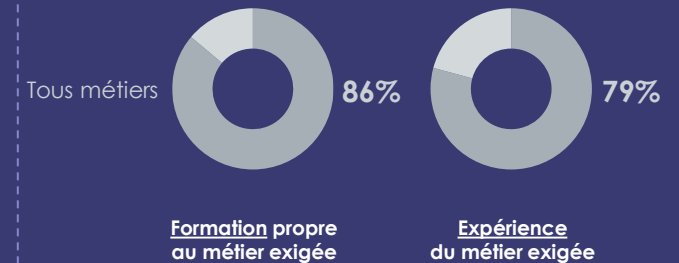
## Part de projets jugés difficiles à mener



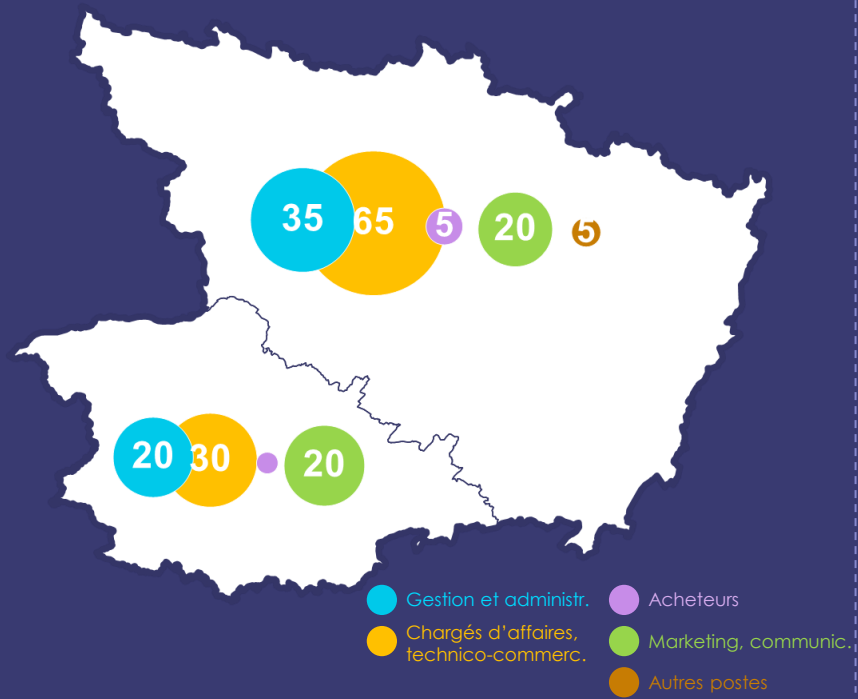
## Répartition des projets de recrutement par type de contrat de travail pour chaque poste



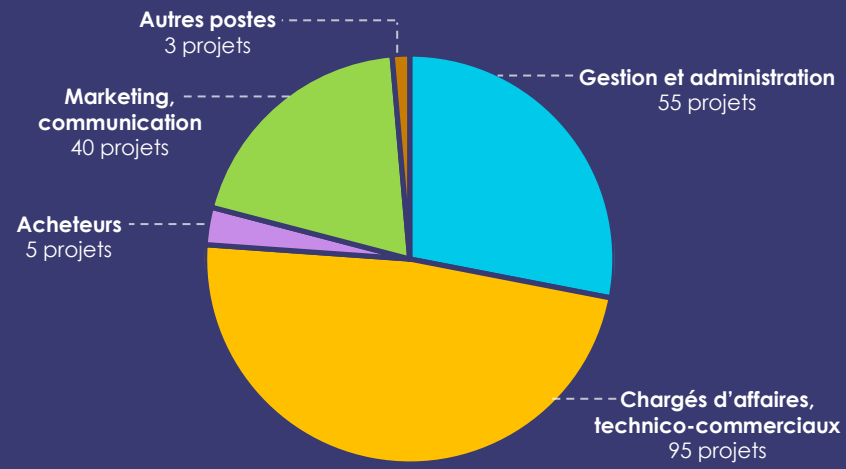
## Exigences requises



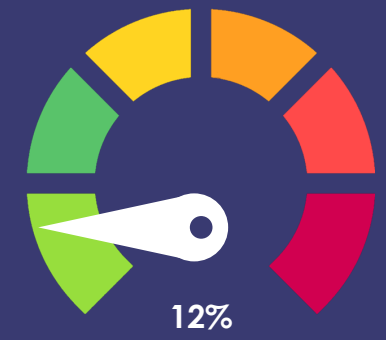
# FONCTIONS SUPPORT



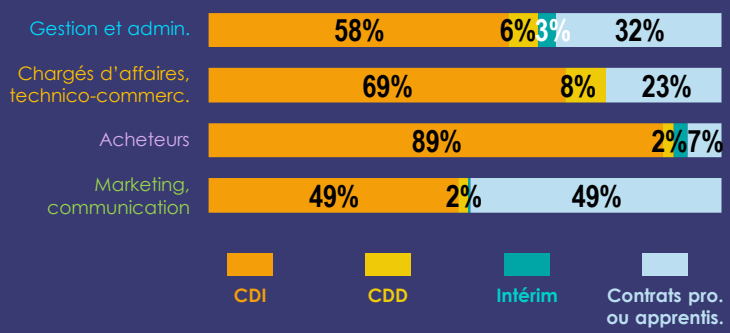
Répartition des projets de recrutement par poste



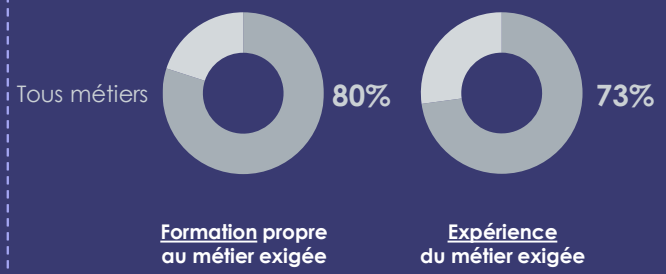
Part de projets jugés difficiles à mener



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



Exigences requises



# 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

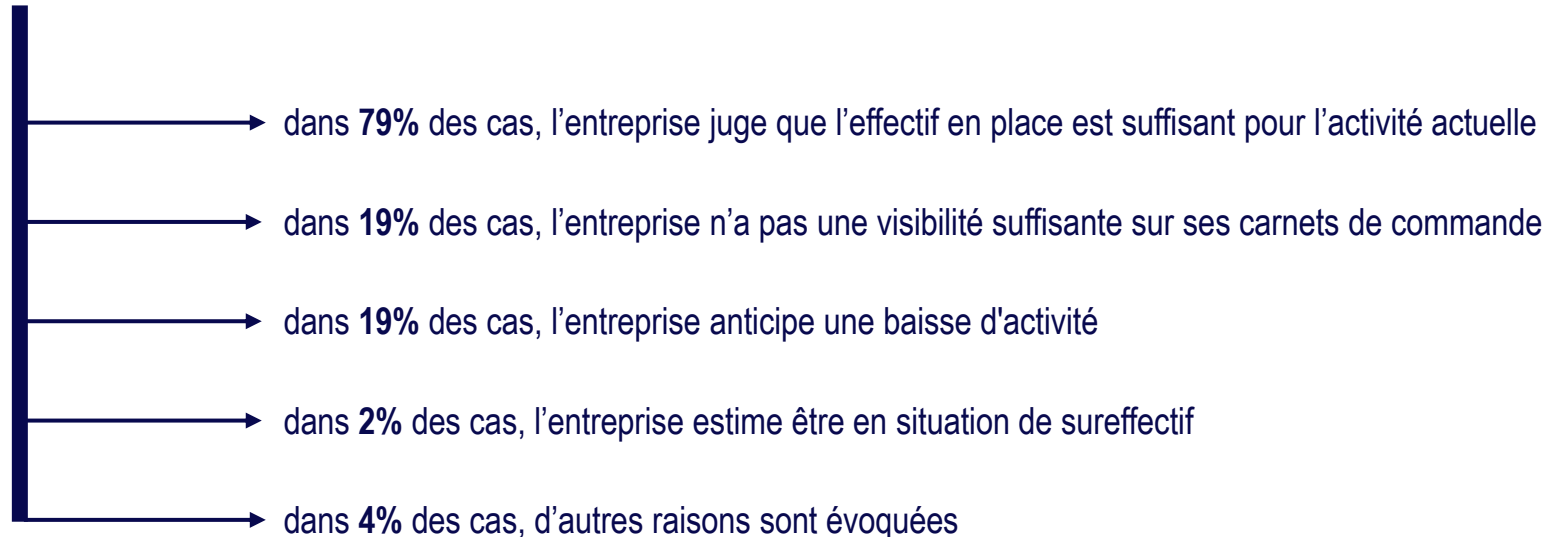
**2.7 - Freins au recrutement**

## 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



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

- ① Mise à disposition de la base entreprises
- ① Réalisation du questionnaire
- ① Briefing des enquêteurs
- ① Traitement et analyse des réponses
- ① Présentation des résultats




## Institut d'études TMO Régions

- ① Administration générale de l'enquête (dont outil online)
- ① Envoi de l'e-mailing
- ① Appels et relances téléphoniques
- ① Administration de la base de données des résultats
- ① Redressement de l'échantillon
- ① Mise à jour de la base de contacts

## Une collecte des réponses sur cinq semaines

- ① 9 septembre 2025 : envoi des questionnaires par mail à destination des entreprises
- ① 18 septembre 2025 : début des relances par téléphone
- ① 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

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

Établissements répondants ou dont les intentions d'embauche sont connues

460 établissements  
qui emploient 25 900 salariés

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%**

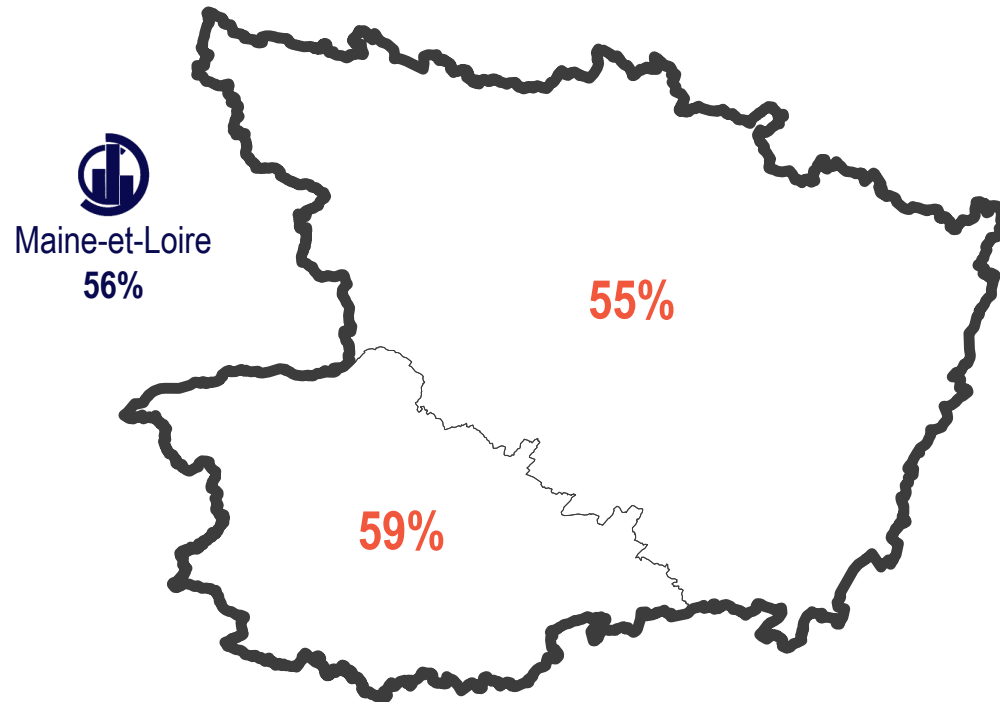
du **total des effectifs** départementaux du secteur

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

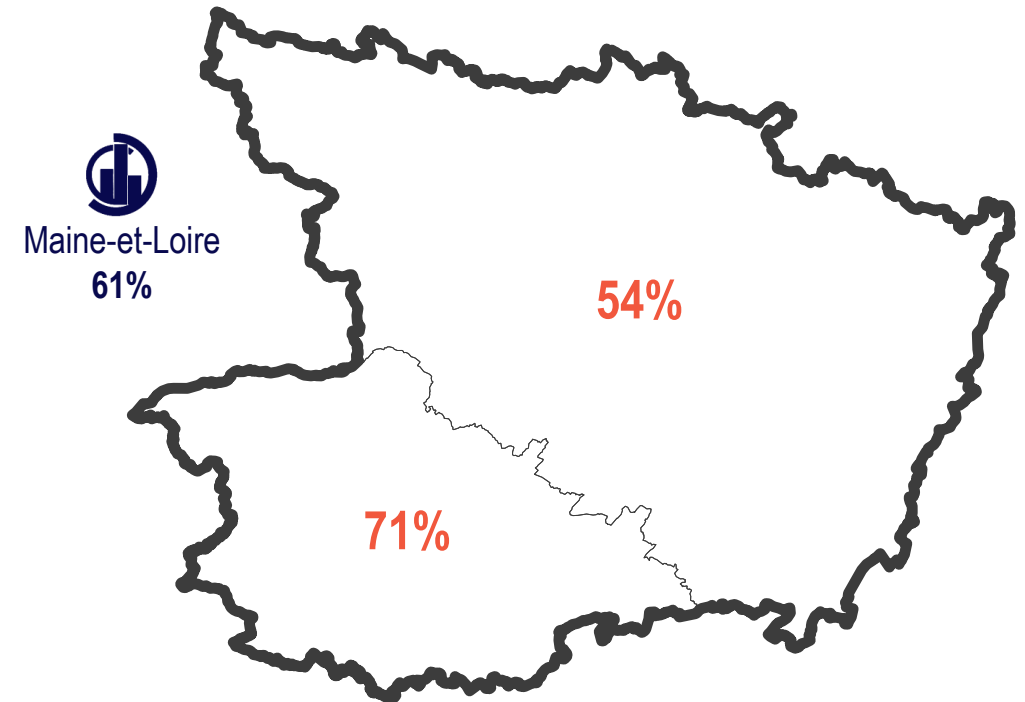
➡ Cette importante base d'échantillonnage permet ainsi à l'ORCI d'avoir  
une analyse basée sur des données fiables et robustes

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

Part des entreprises répondantes

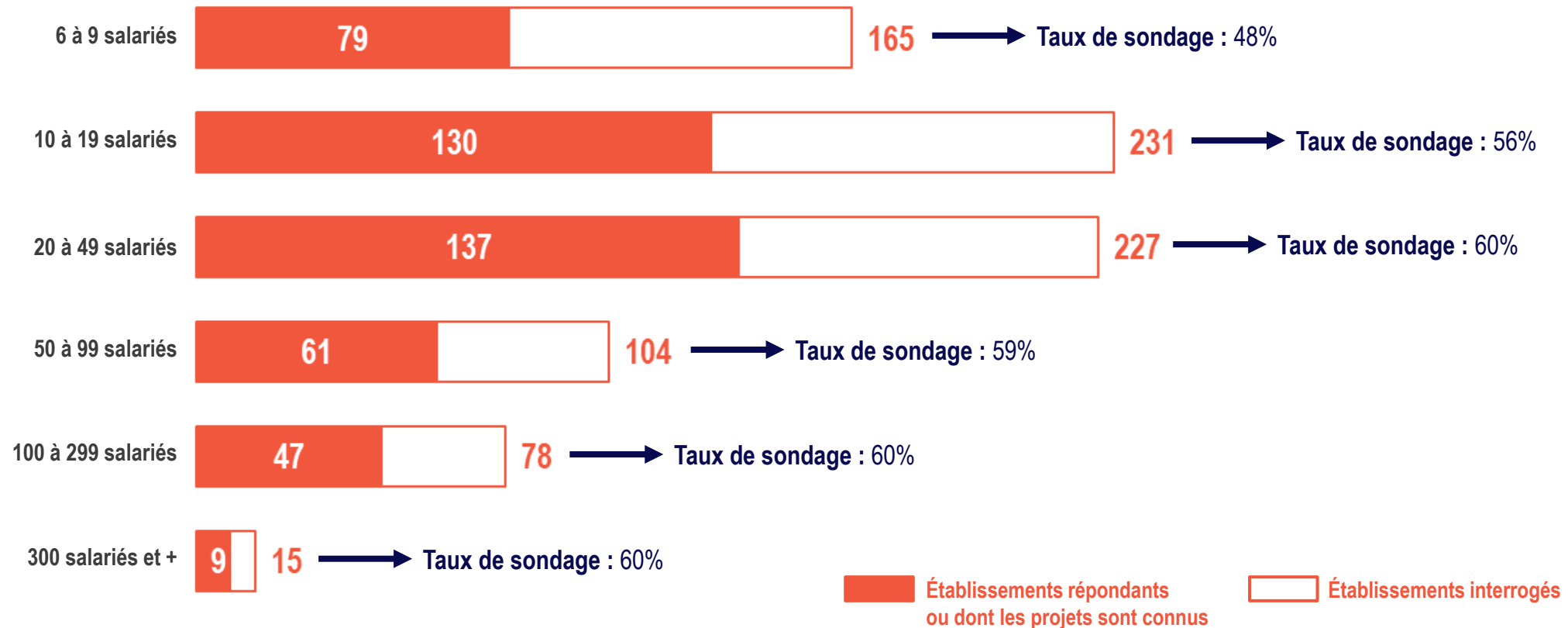


Part de salariés employés dans les entreprises répondantes



# 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



Observatoire  
Régional des  
Compétences  
Industrielles  
*Pays de la Loire*

**[www.orci-pdl.fr](http://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

