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 2ND SEMESTRE 2026

SEPTEMBRE 2026

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 2ND SEMESTRE 2026

1 - INTRODUCTION

2 - RÉSULTATS

3 - MÉTHODOLOGIE

CONTEXTE ET OBJECTIFS DE CETTE ENQUÊTE

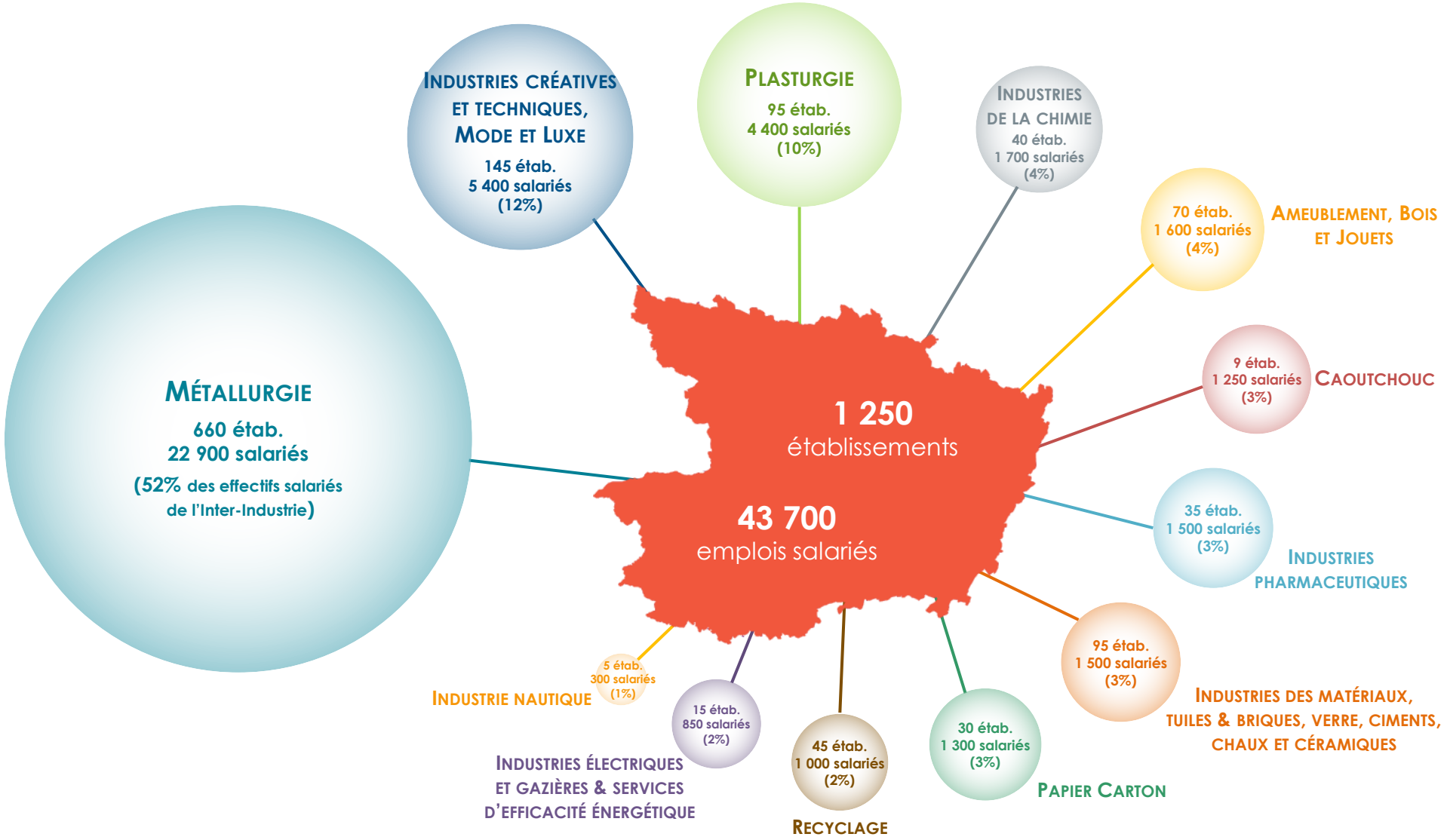
- L'enquête sur les intentions de recrutement des entreprises, menée chaque année depuis 2017, a pour objectif final de **déterminer les besoins en emplois et en compétences en Pays de la Loire des différents secteurs qui composent l'Inter-Industrie (2i)**, et ce pour chaque bassin d'emploi. Une meilleure 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 64% 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 2026

EFFECTIFS SALARIÉS HORS INTÉRIM



LES BESOINS EN RECRUTEMENT DES ENTREPRISES DE L'INTER-INDUSTRIE DANS LE MAINE-ET-LOIRE AU 2ND SEMESTRE 2026

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

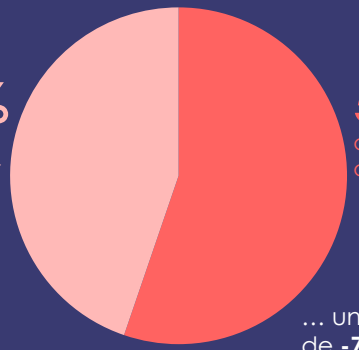
2.6 - Focus métiers

2.7 - Freins au recrutement

3 - MÉTHODOLOGIE

PLUS DE 1 ÉTABLISSEMENT SUR 2 ENVISAGE DE RECRUTER AU COURS DU 2ND SEMESTRE 2026

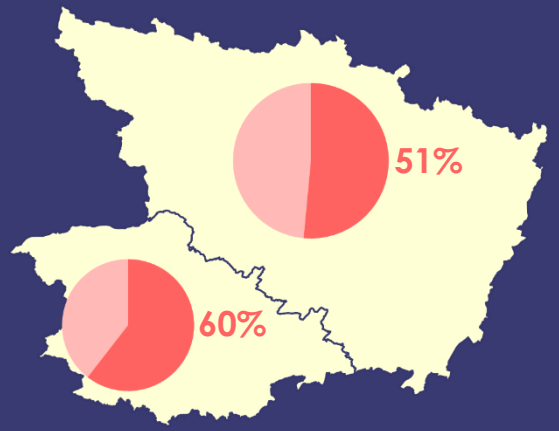
55% des établissements de l'Inter-Industrie envisagent de recruter au 2nd semestre 2026…



45% des entreprises n'ont pas l'intention de recruter

55% des entreprises ont l'intention de recruter

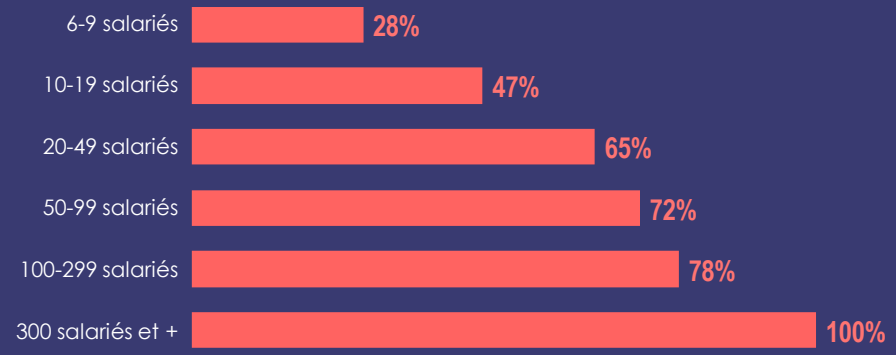
… une part en baisse de **-7 points** sur un an



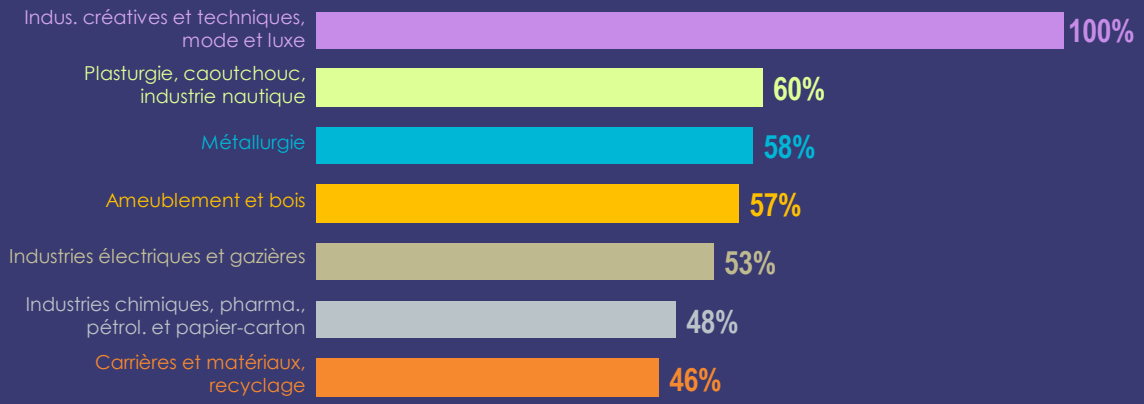
La taille des cercles est proportionnelle au nombre d'établissements

La part d'établissements ayant l'intention de recruter **diminue de -10 points** dans la partie **nord et centre du département**

La taille des établissements influe sur leur propension à recruter



La part d'établissements envisageant de recruter est nettement plus élevée dans la maroquinerie, l'industrie textile et l'habillement



LES BESOINS EN RECRUTEMENT DES ENTREPRISES DE L'INTER-INDUSTRIE DANS LE MAINE-ET-LOIRE AU 2ND SEMESTRE 2026

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

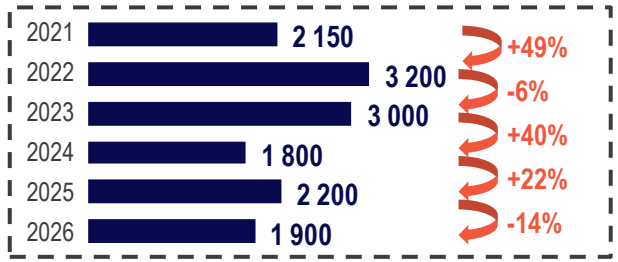
2.6 - Focus métiers

2.7 - Freins au recrutement

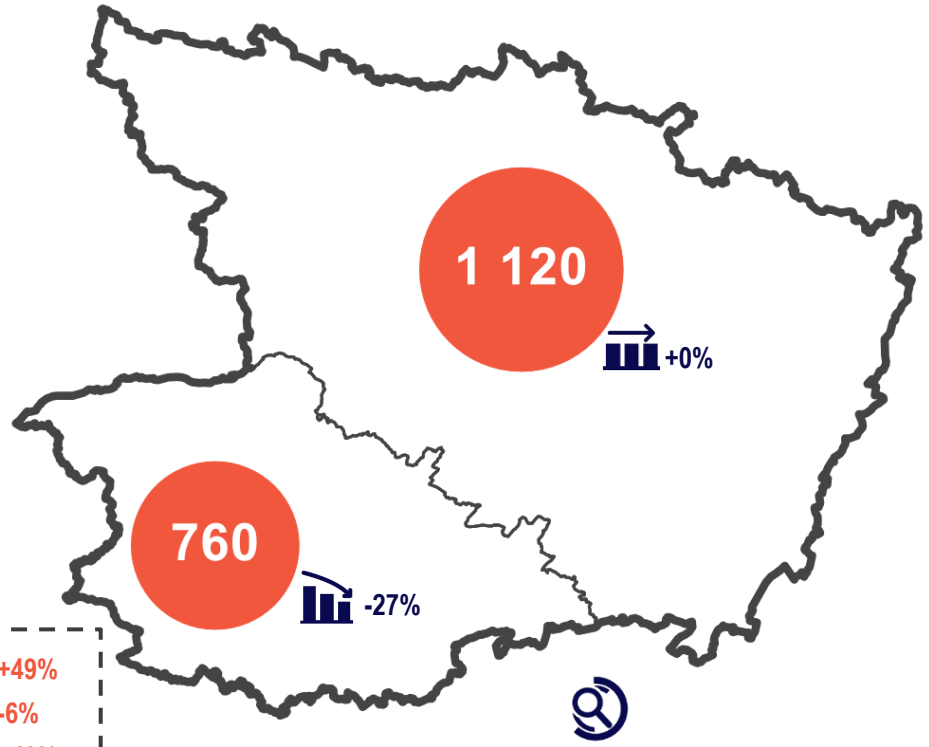
3 - MÉTHODOLOGIE

PRÈS DE 2 000 PROJETS DE RECRUTEMENT DANS L'INTER-INDUSTRIE AU 2ND SEMESTRE 2026 DANS LE MAINE-ET-LOIRE





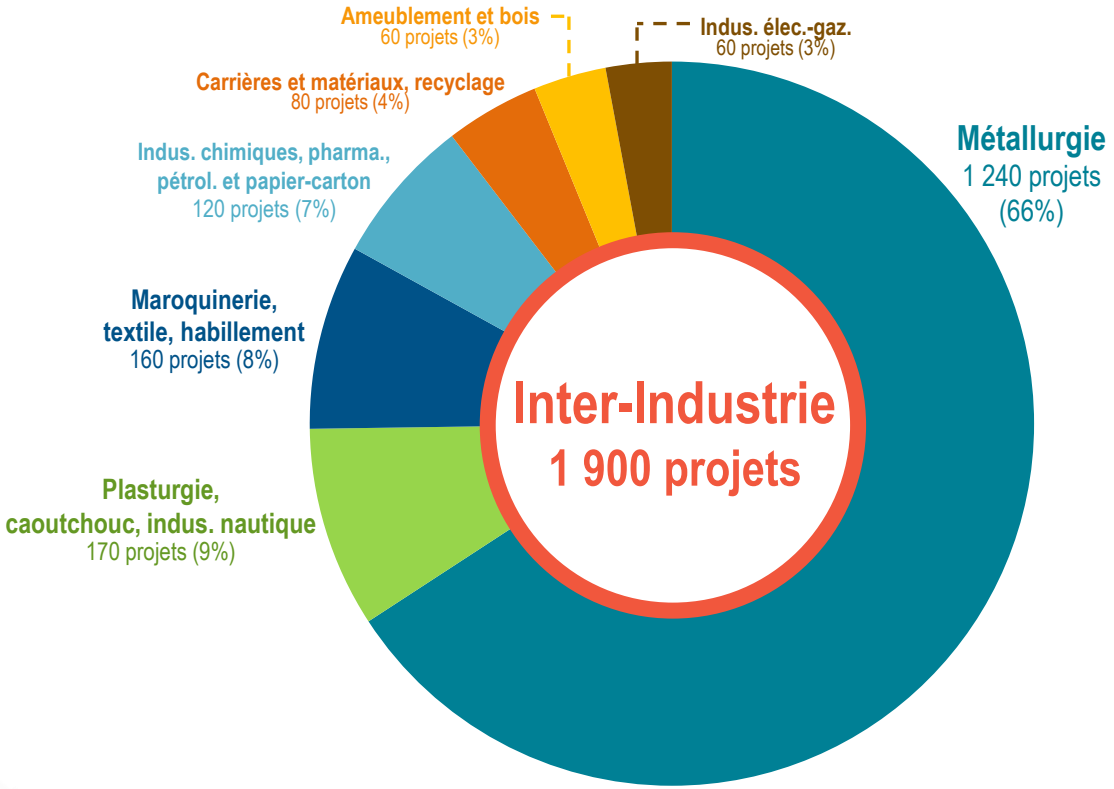
Nombre de projets de recrutement au 2nd semestre 2026 par territoire



Une nette diminution des recrutements dans le Choletais

UNE FORTE CONCENTRATION DES PROJETS DANS LA MÉTALLURGIE, UN FORT DYNAMISME DANS LES INDUSTRIES ÉLECTRIQUES

Intentions de recrutement par secteur de l'Inter-Industrie

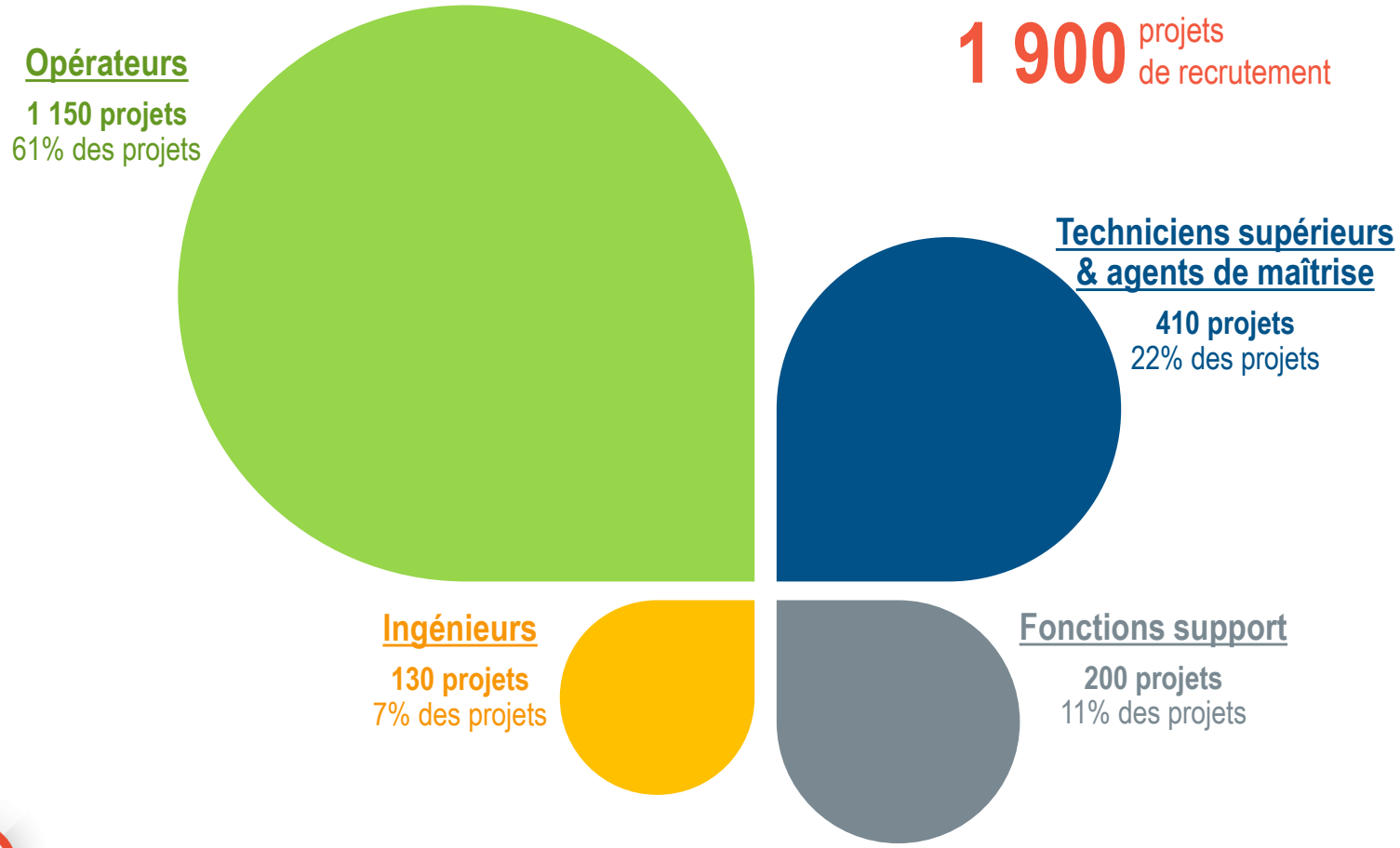


Nombre de projets de recrutement pour 100 salariés par secteur de l'Inter-Industrie

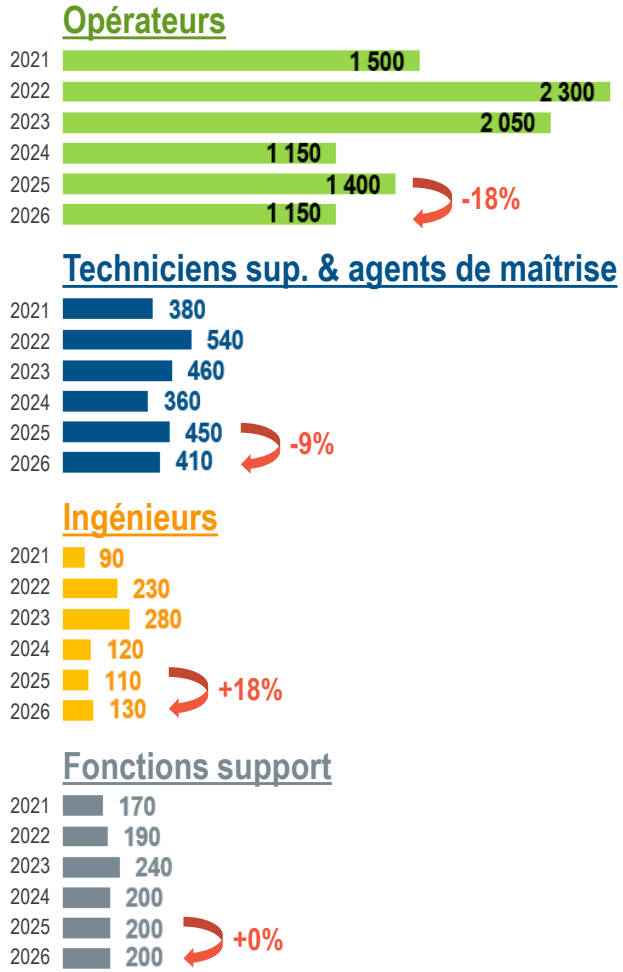
Industries électriques et gazières	6,5
Métallurgie	5,5
Ameublement et bois	4
Carrières et matériaux, recyclage	3
Maroquinerie, textile, habillement	3
Plasturgie, caoutchouc, indus. nautique	3
Indus. chimiques, pharma., pétrol. et papier-carton	2,5
Ensemble de l'Inter-Industrie	4,5

LES POSTES D'OPÉRATEURS CONCENTRENT 6 PROJETS DE RECRUTEMENT SUR 10

Répartition des projets de recrutement au 2nd semestre 2026 selon la catégorie socio-professionnelle



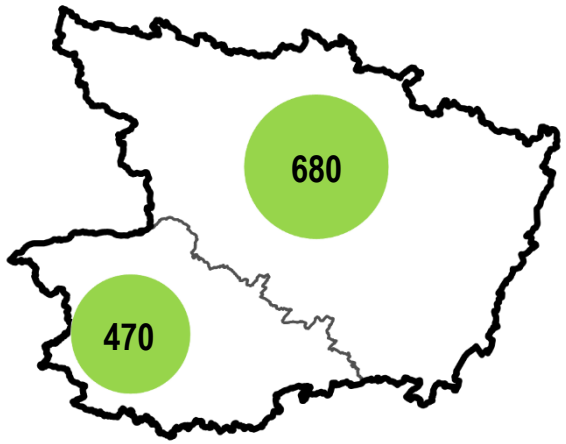
Évolution des projets de recrutement



PRÈS DE 500 POSTES D'OPÉRATEURS À POURVOIR AU SEIN DU TERRITOIRE D'INDUSTRIE CHOLETAIS-MAUGES

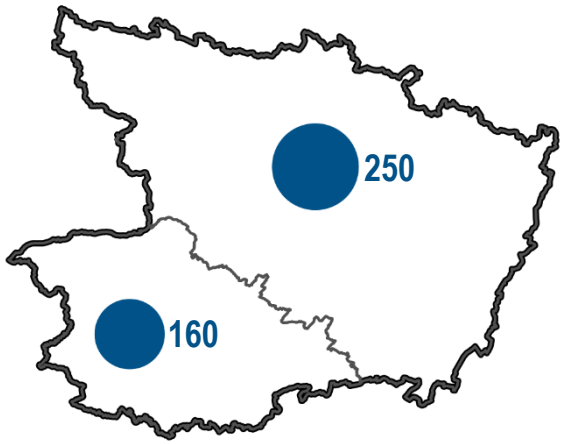
Nombre de projets de recrutement par catégorie socioprofessionnelle dans chaque territoire

Opérateurs



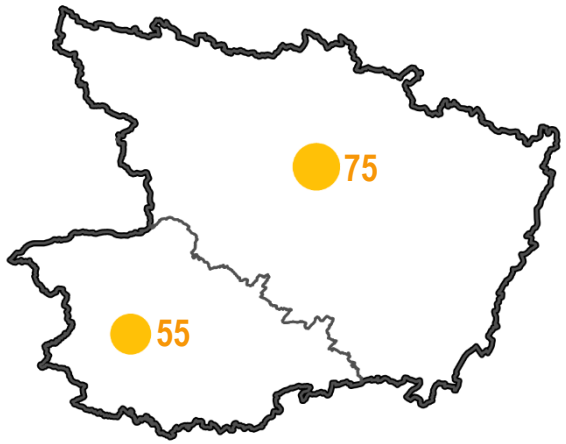
1 150 projets de recrutement

Techniciens supérieurs et agents de maîtrise



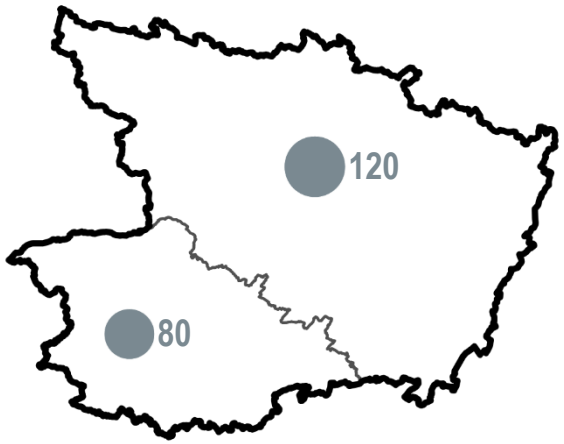
410 projets de recrutement

Ingénieurs



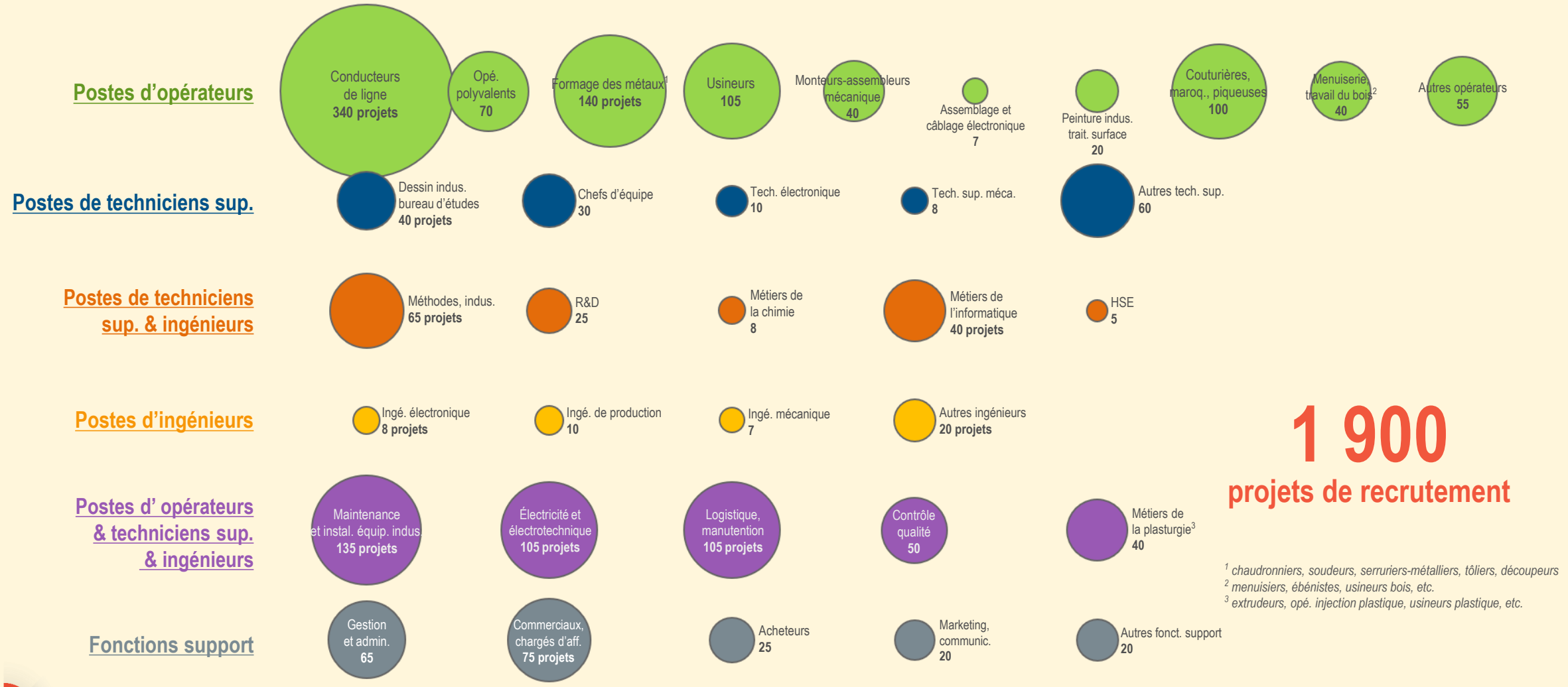
130 projets de recrutement

Fonction support



200 projets de recrutement

NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT PAR FAMILLE DE MÉTIERS

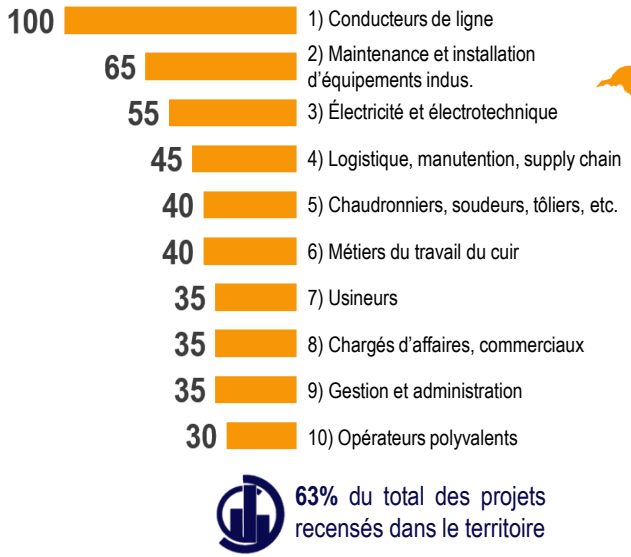


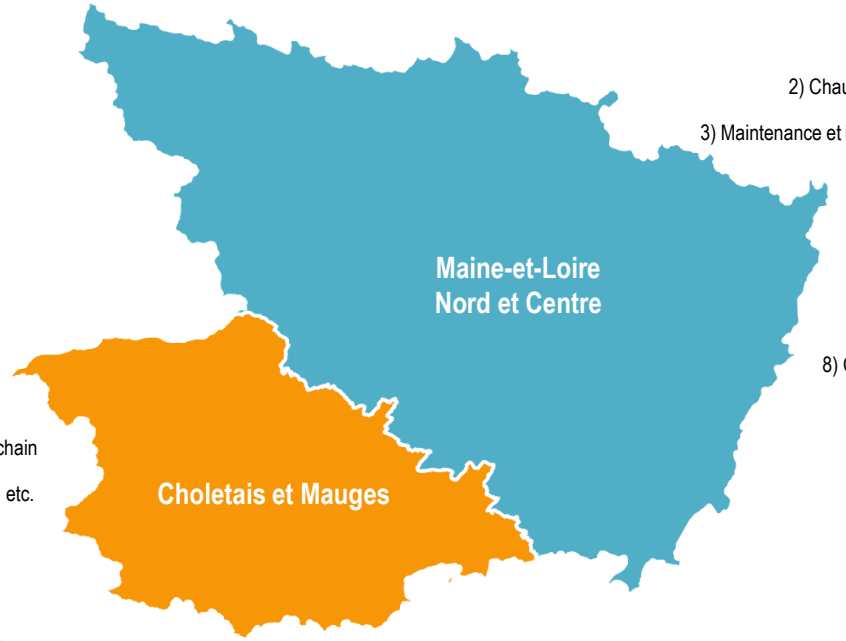
1 900

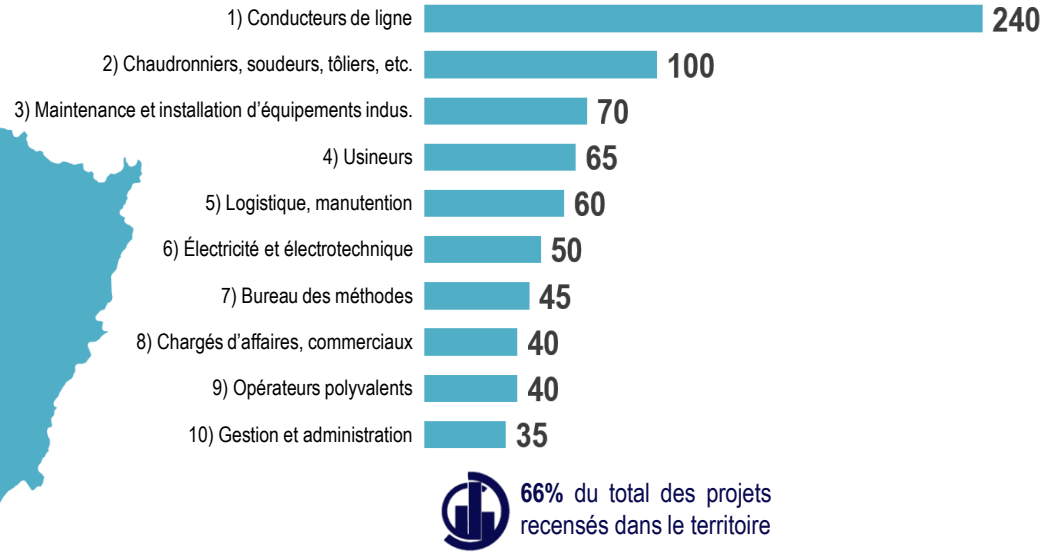
projets de recrutement

[1] chaudronniers, soudeurs, serruriers-métalliers, tôliers, découpeurs
[2] menuisiers, ébénistes, usineurs bois, etc.
[3] 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 2ND SEMESTRE 2026

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

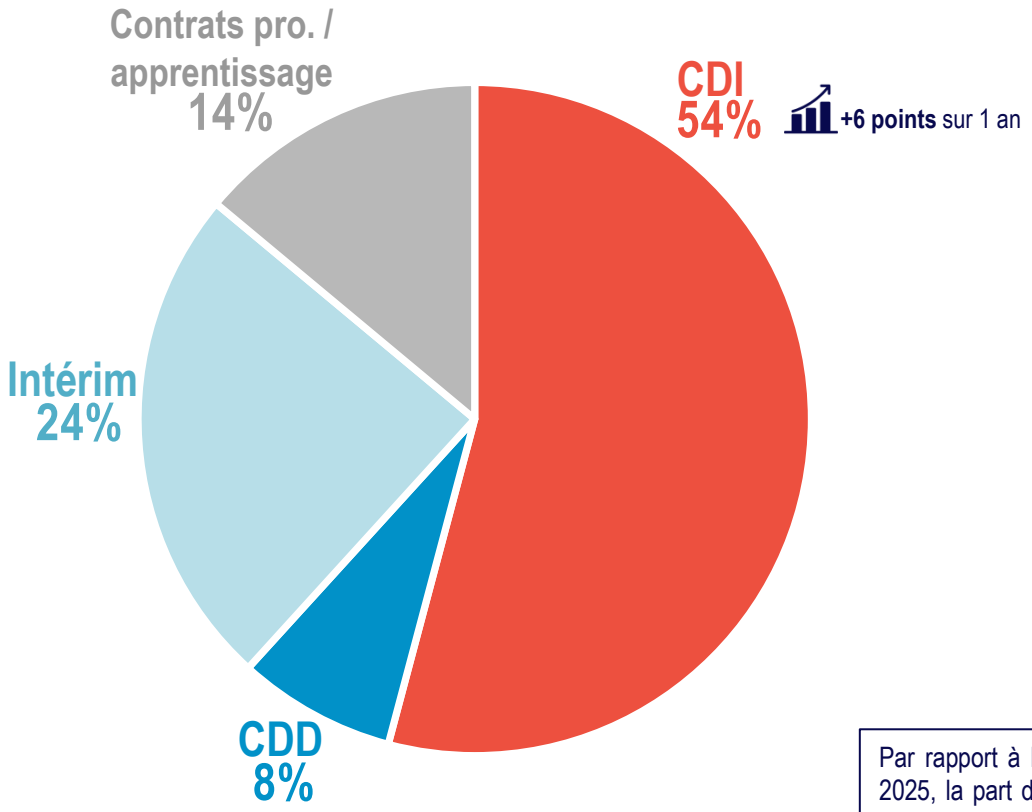
2.6 - Focus métiers

2.7 - Freins au recrutement

3 - MÉTHODOLOGIE

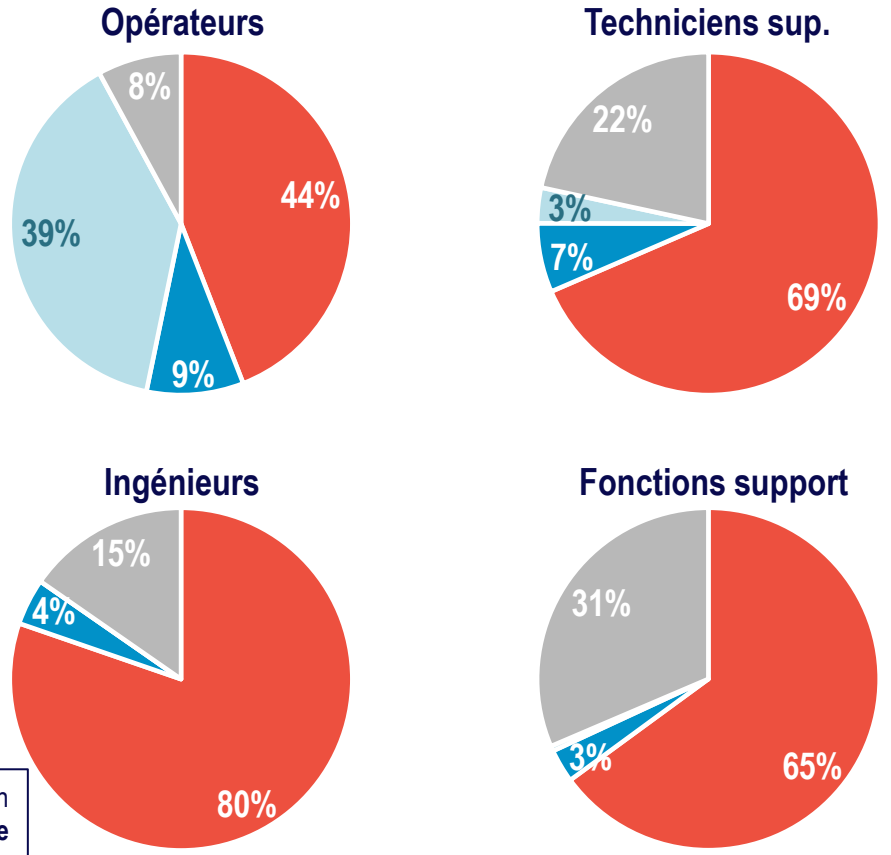
PLUS DE 1 PROJET DE RECRUTEMENT SUR 2 EST UN CDI, UNE PART EN NETTE HAUSSE SUR UN AN

Répartition des projets de recrutement au 2nd semestre 2026 toutes catégories socio-professionnelles confondues



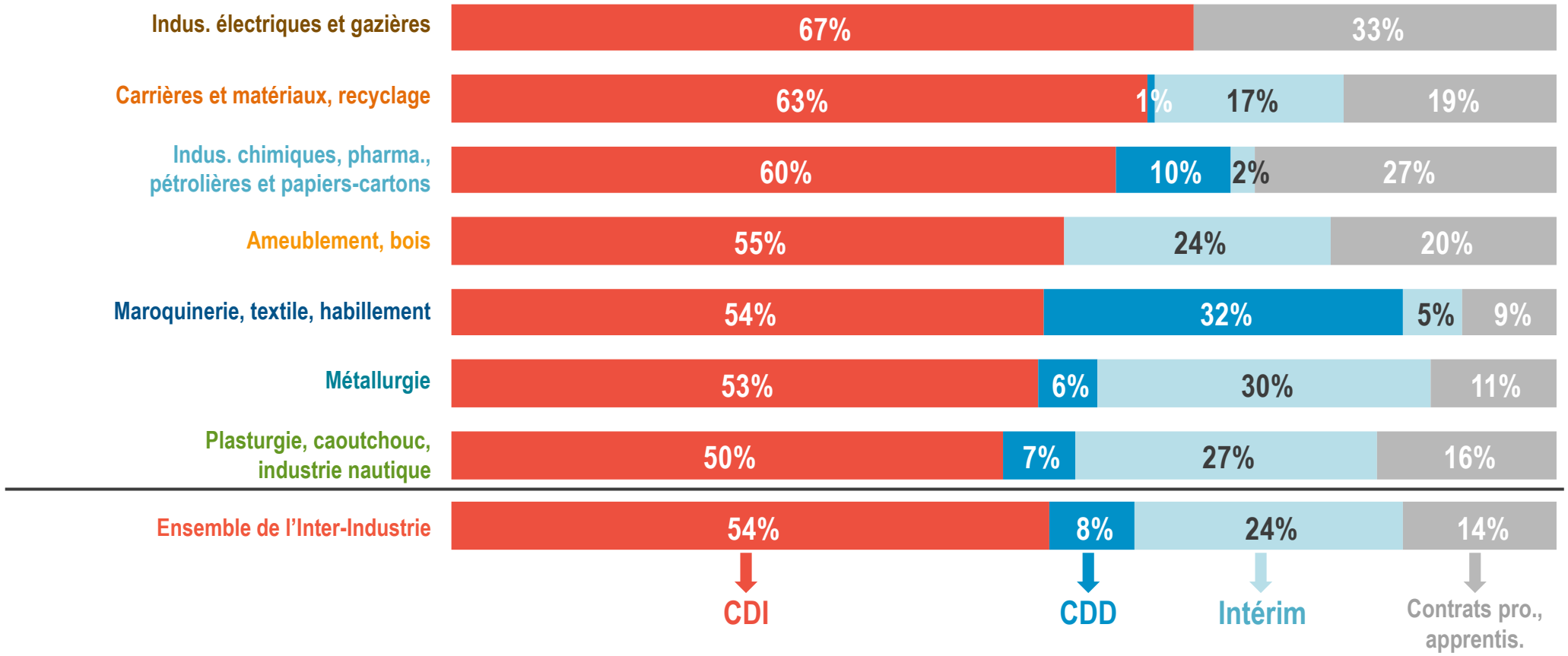
Par rapport à l'enquête effectuée en 2025, la part de **CDI est en hausse (+6 points)**, en particulier pour les postes d'**opérateurs (+10 points)**

Répartition des projets de recrutement au 2nd semestre 2026 par catégorie socio-professionnelle



LE CDI EST MAJORITAIREMENT RECHERCHÉ L'ENSEMBLE DES SECTEURS DE L'INTER-INDUSTRIE

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 2ND SEMESTRE 2026

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

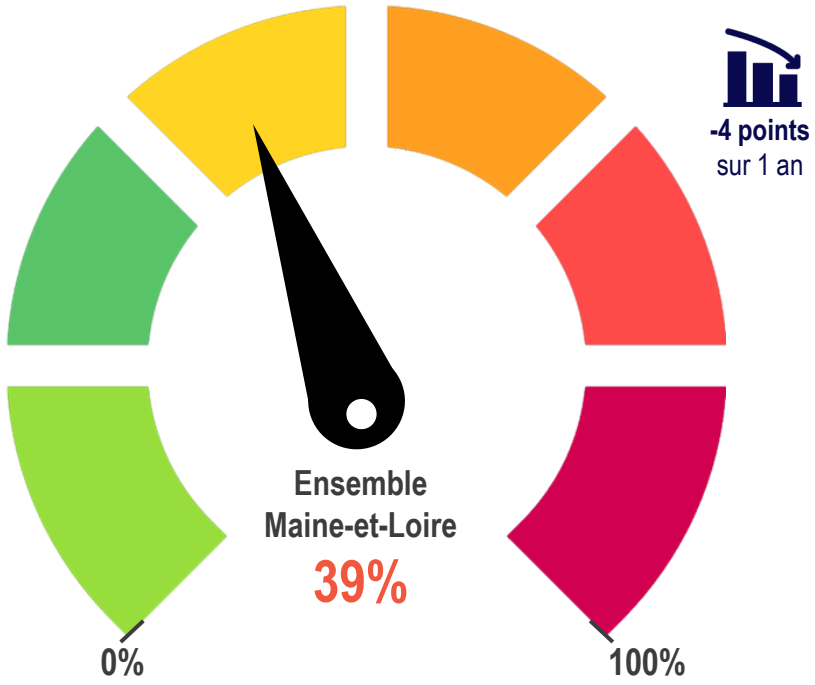
2.6 - Focus métiers

2.7 - Freins au recrutement

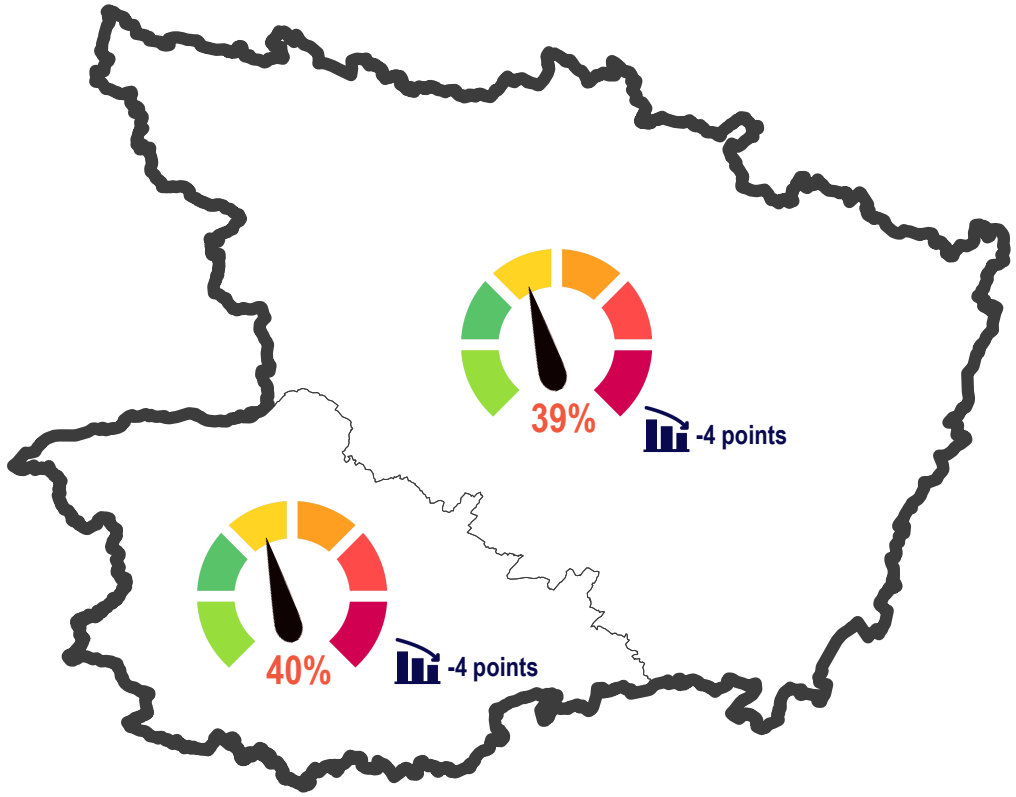
3 - MÉTHODOLOGIE

4 PROJETS SUR 10 SONT JUGÉS DIFFICILES À RÉALISER PAR LES ENTREPRISES DU MAINE-ET-LOIRE

Part des projets de recrutement au 2nd semestre 2026 jugés fortement difficiles à réaliser dans l'Inter-Industrie



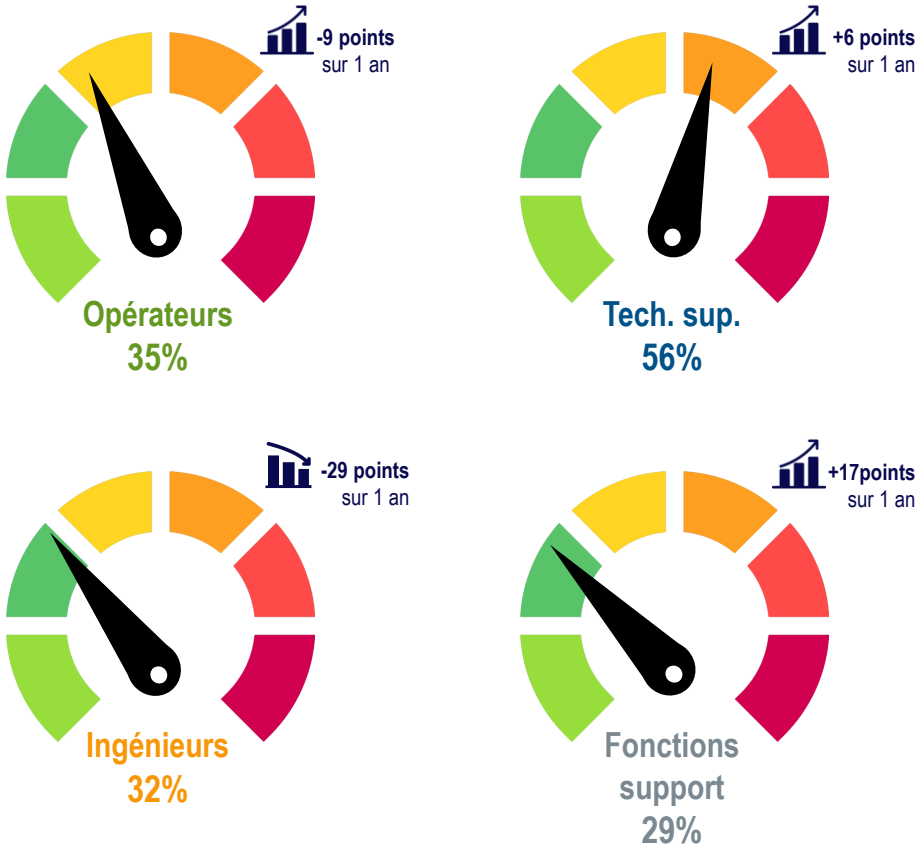
Part des projets de recrutement au 2nd semestre 2026 jugés fortement difficiles à réaliser dans l'Inter-Industrie, par territoire



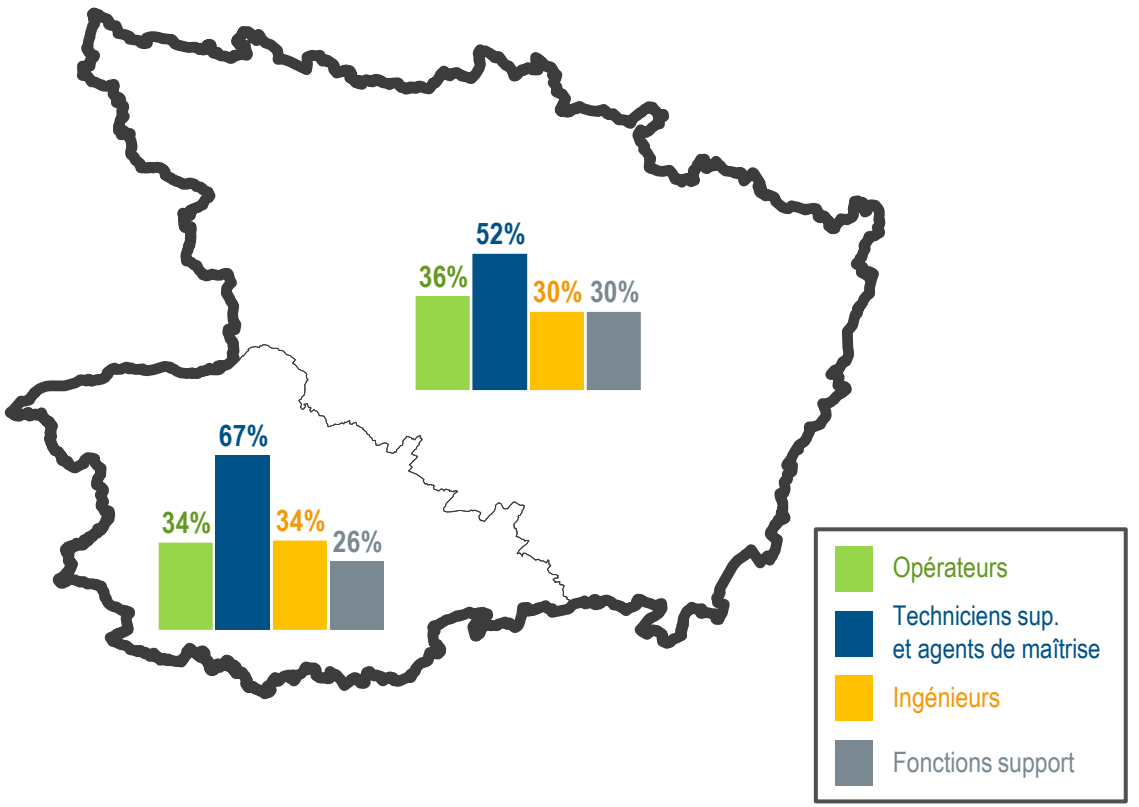
LES PROFILS DE TECHNICIENS SUPÉRIEURS SONT LES PLUS DIFFICILES À RECRUTER, EN PARTICULIER DANS LE CHOLETAIS ET LES MAUGES

Part des projets de recrutement au 2nd semestre 2026 jugés fortement difficiles à réaliser

par catégorie socio-professionnelle

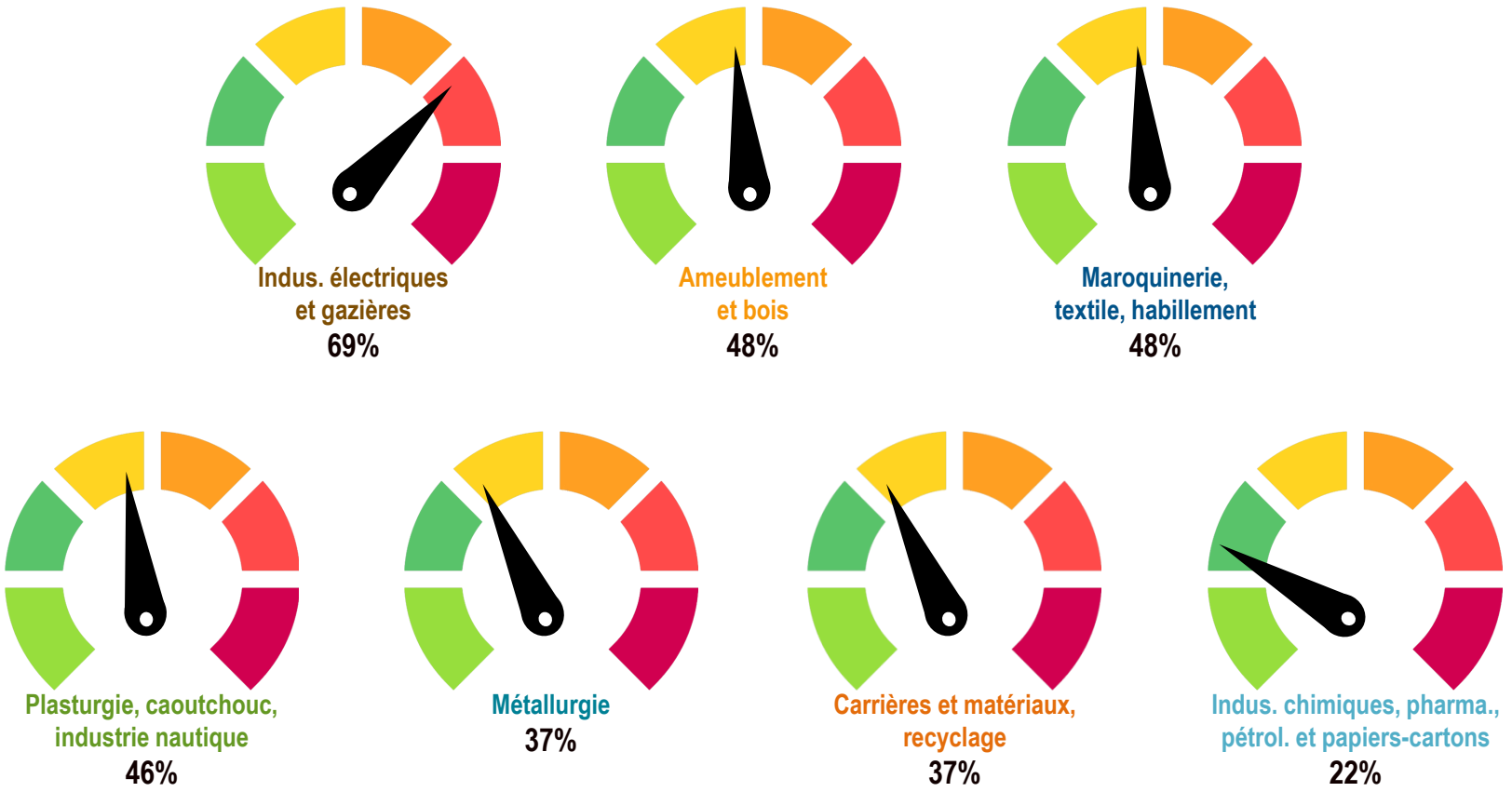


par catégorie socio-professionnelle pour chaque territoire EFOP



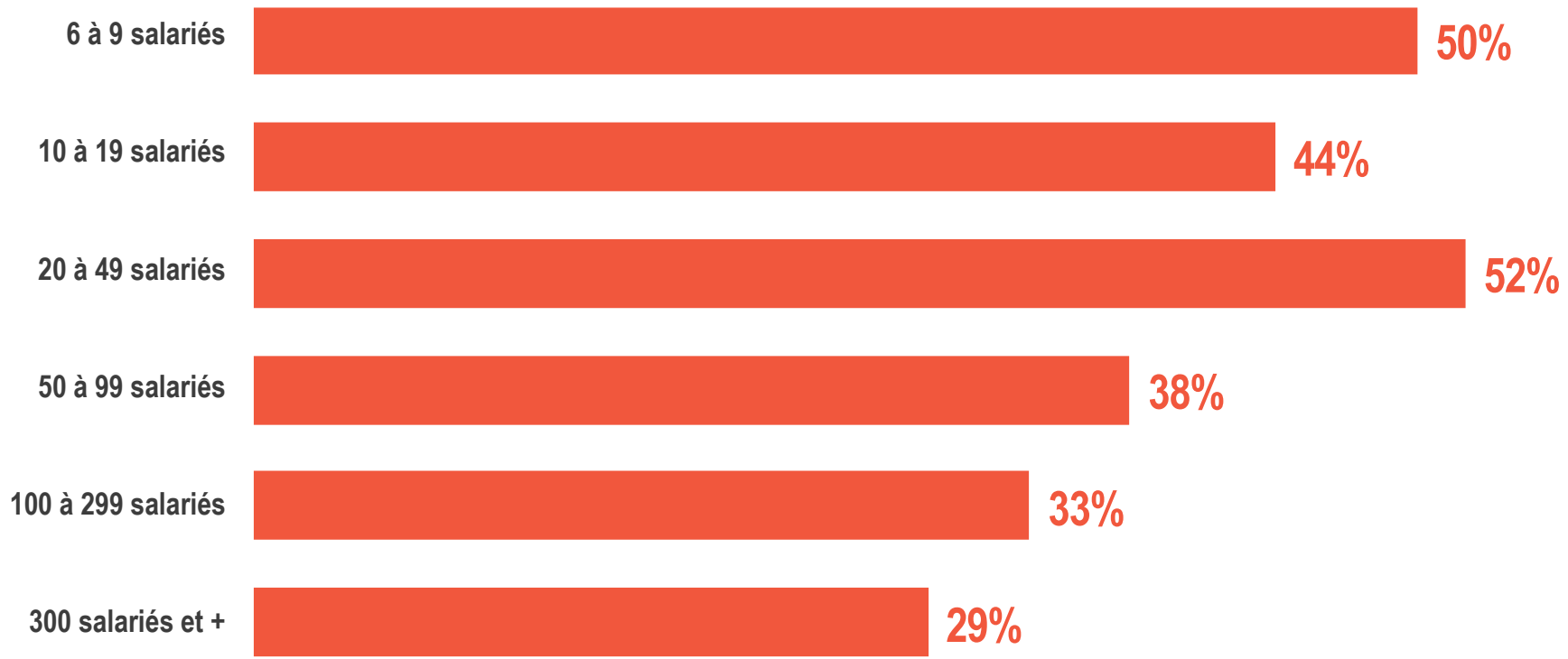
LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ÉLEVÉES DANS LES INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

Part des projets de recrutement au 2nd semestre 2026 jugés fortement difficiles à réaliser par secteur industriel

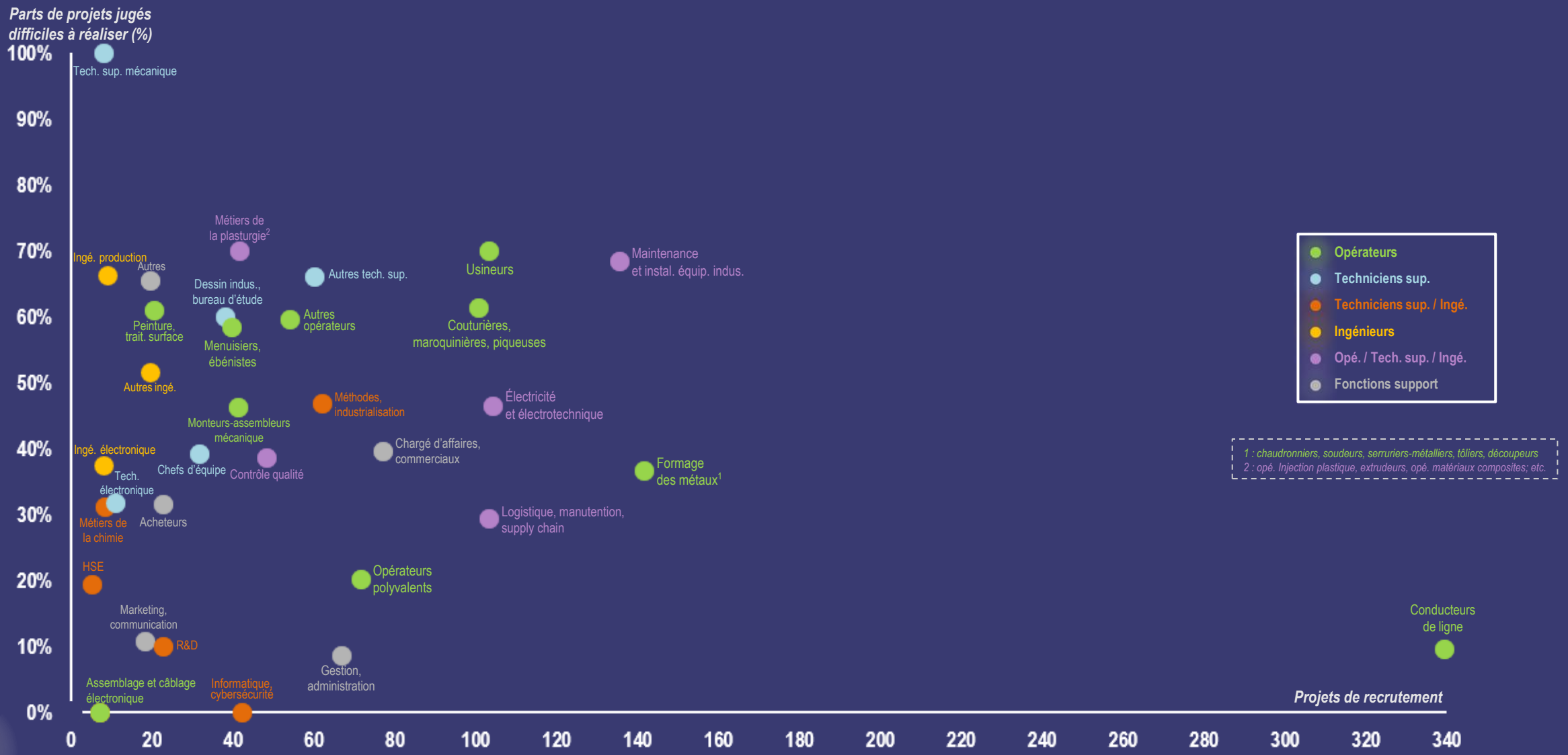


DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PLUS ÉLEVÉES OBSERVÉES CHEZ LES TPE ET PME

Part des projets de recrutement au 2nd semestre 2026 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 2ND SEMESTRE 2026

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

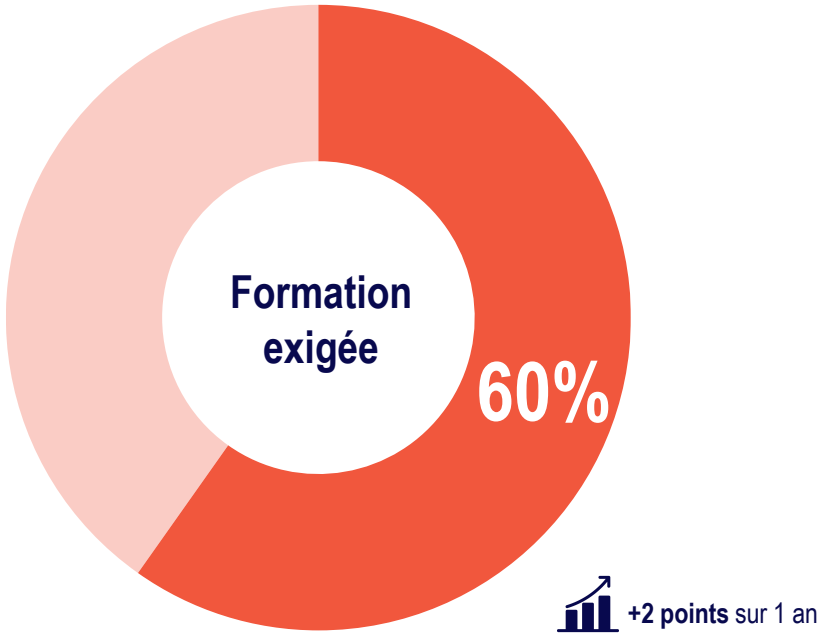
2.6 - Focus métiers

2.7 - Freins au recrutement

3 - MÉTHODOLOGIE

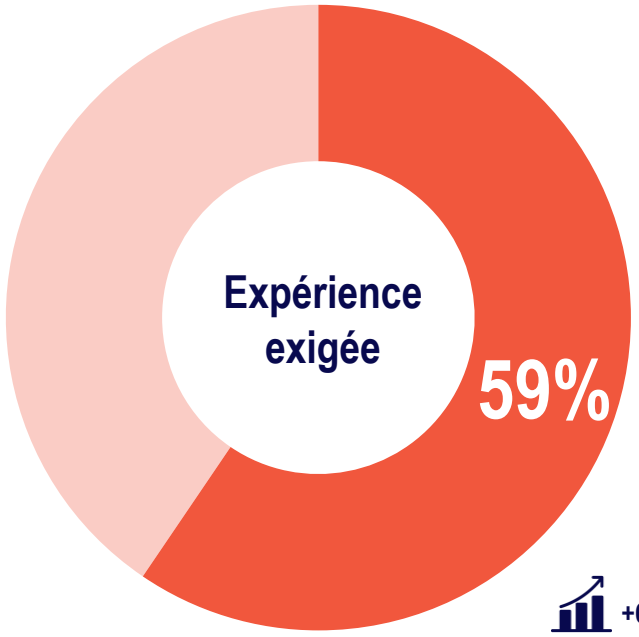
6 PROJETS SUR 10 REQUIÈRENT UNE FORMATION PROPRE AU MÉTIER ET/OU UNE EXPÉRIENCE DU MÉTIER

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



+2 points sur 1 an

Part des projets pour lesquels une expérience du métier est exigée

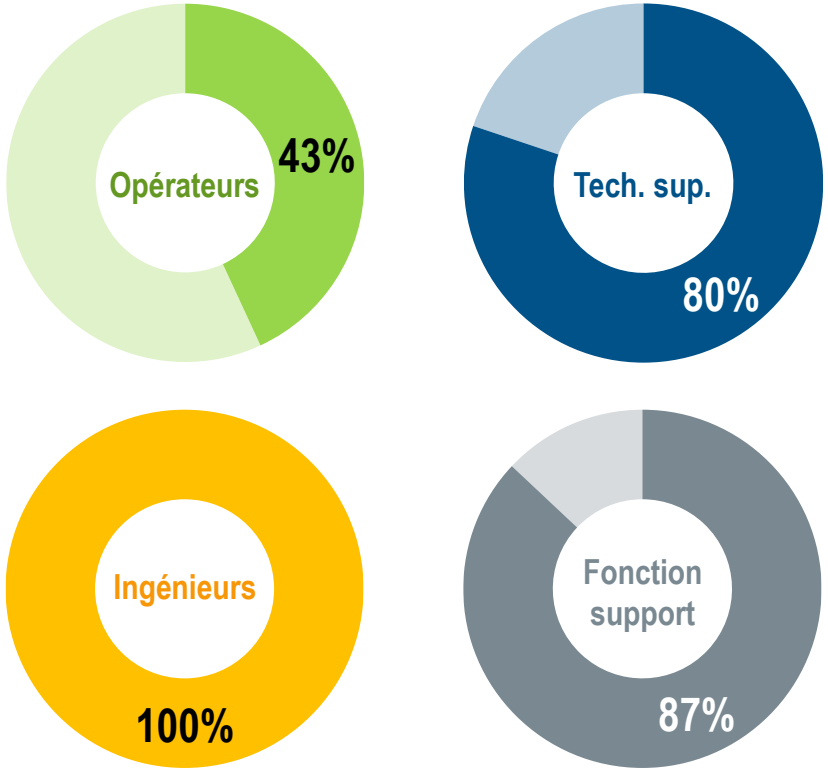


+6 points sur 1 an

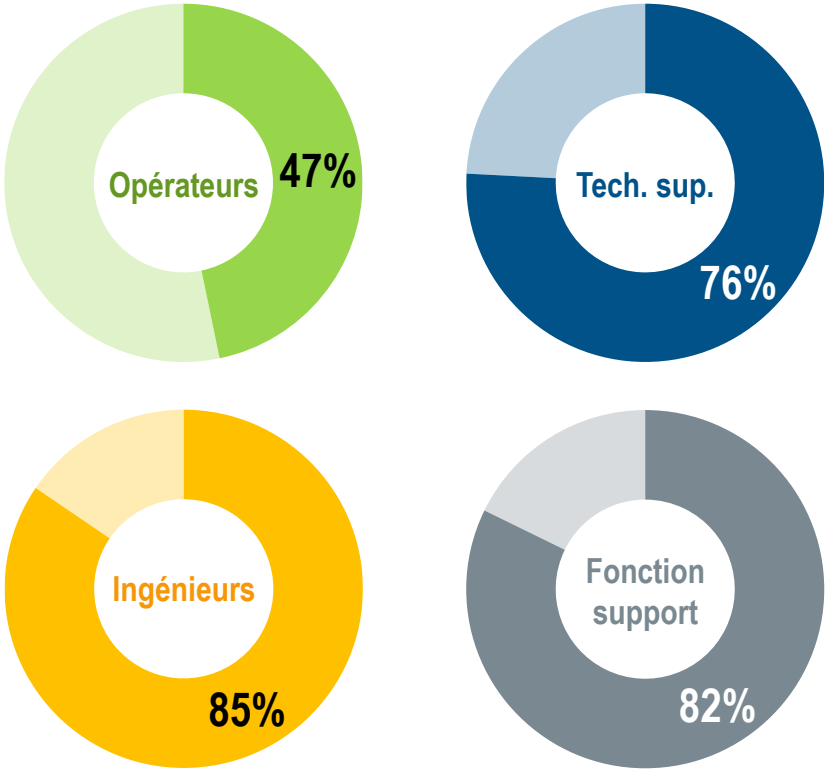
Note de lecture : 60% *des projets de recrutement requièrent une formation propre au métier.*

FORMATION ET EXPÉRIENCE SONT FORTEMENT EXIGÉES CHEZ LES POSTES TRÈS QUALIFIÉS

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

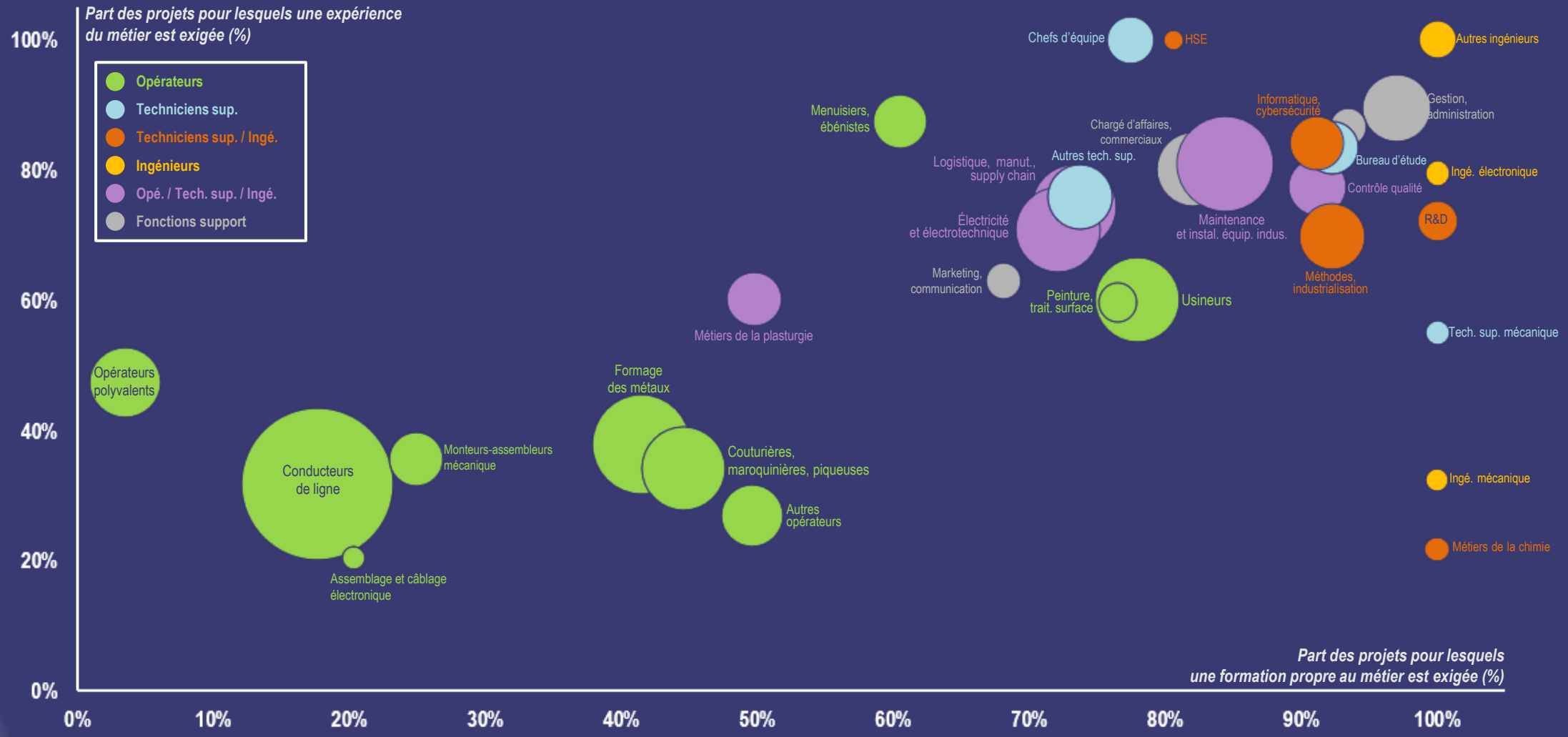


Part des projets pour lesquels une expérience du métier est exigée



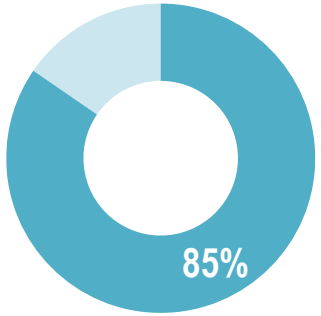
Note de lecture : 43% des projets de recrutement d'opérateurs requièrent nécessairement une formation propre au métier.

FORMATION PROPRE AU MÉTIER ET EXPÉRIENCE : QUELLES EXIGENCES ?

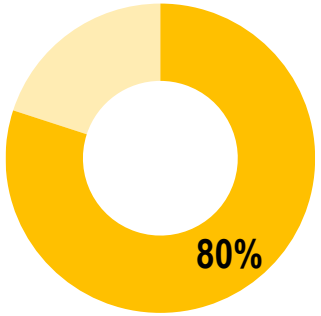


UNE FORMATION PROPRE AU MÉTIER EST FORTEMENT REQUISE AU SEIN DES INDUSTRIES CHIMIQUES, PHARMACEUTIQUES ET DU BOIS…

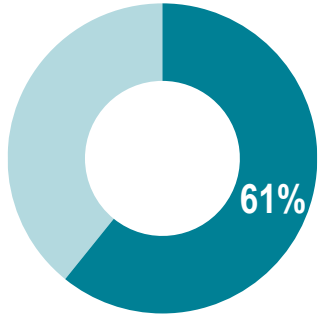
Part des projets de recrutement pour lesquels une formation propre au métier est exigée



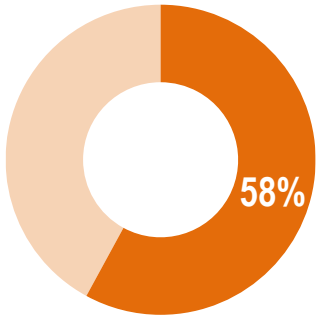
Indus. chimiques, pharma., pétrol. et papier-carton



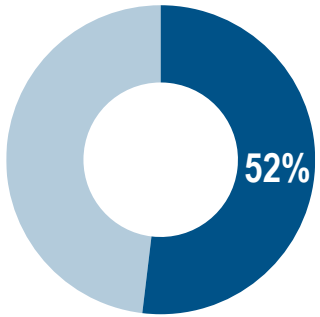
Ameublement et bois



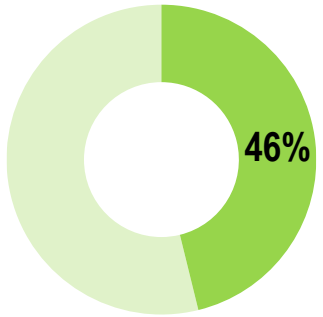
Métallurgie



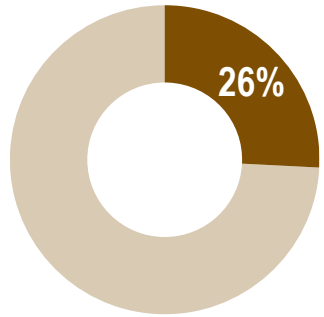
Carrières et matériaux, recyclage



Maroquinerie, textile, habillement



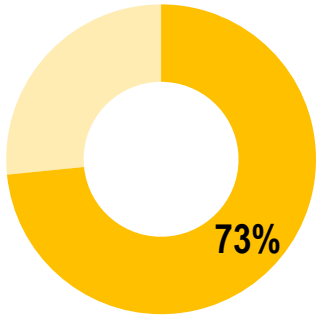
Plasturgie, caoutchouc, industrie nautique



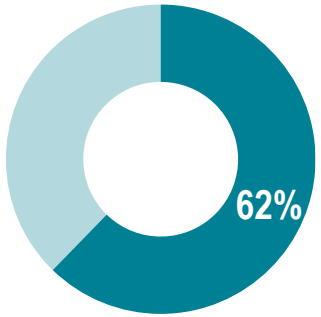
Indus. électriques et gazières

… DE MÊME QUE L'EXIGENCE D'UNE EXPÉRIENCE DU MÉTIER

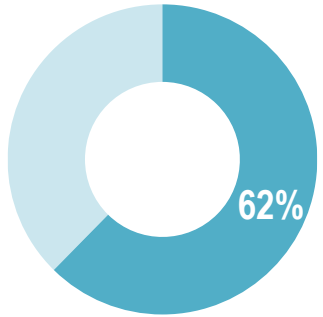
Part des projets de recrutement pour lesquels une expérience propre au métier est exigée



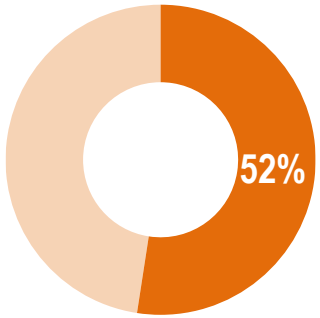
Ameublement et bois



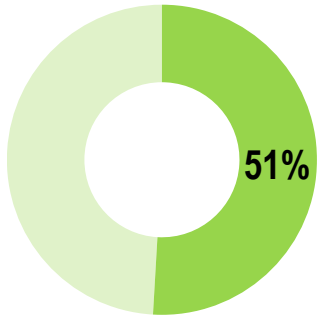
Métallurgie



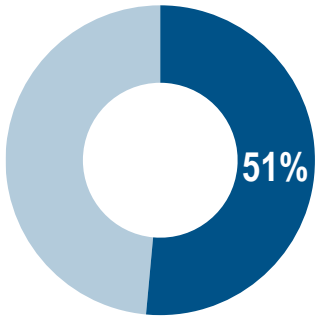
Indus. chimiques, pharma., pétrol. et papier-carton



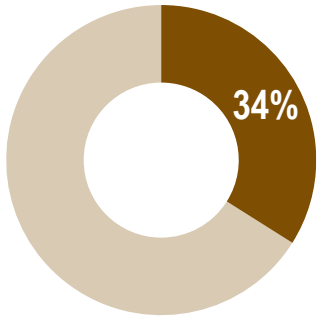
Carrières et matériaux, recyclage



Plasturgie, caoutchouc, industrie nautique



Maroquinerie, textile, habillement



Indus. électriques et gazières

LES BESOINS EN RECRUTEMENT DES ENTREPRISES DE L'INTER-INDUSTRIE DANS LE MAINE-ET-LOIRE AU 2ND SEMESTRE 2026

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

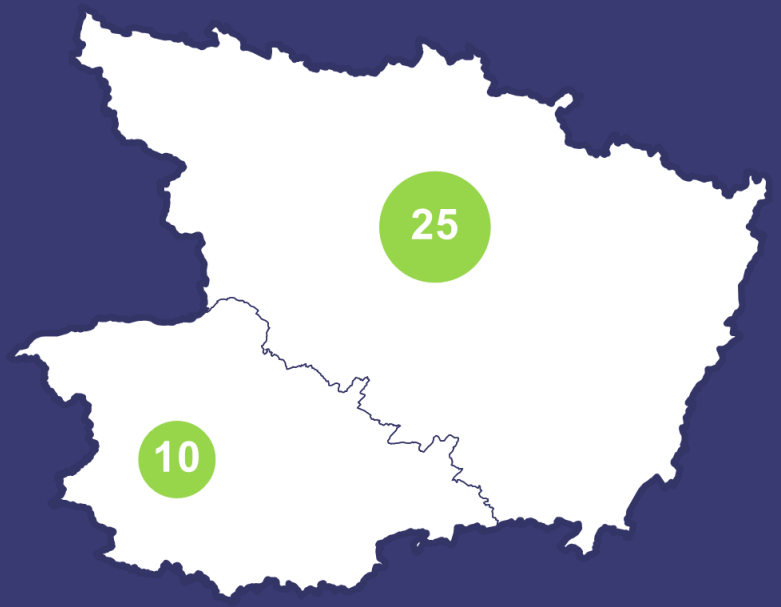
CONCEPTION INDUSTRIELLE, BUREAU D'ÉTUDES, DESSIN INDUSTRIEL (DAO-CAO-CFAO)



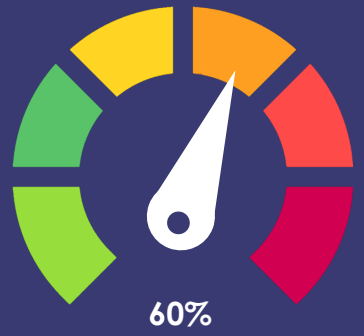
40 projets de recrutement
dans l'Inter-Industrie au 2nd semestre 2026

-35 projets par rapport au 2nd semestre 2025

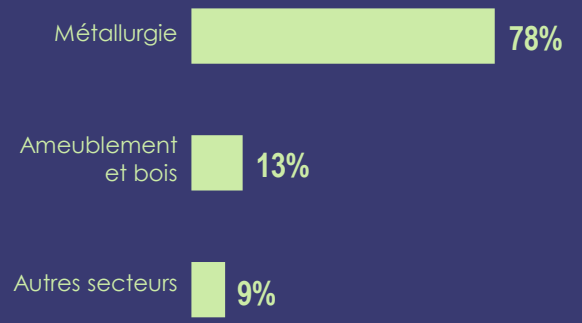
Projets de recrutement par territoire



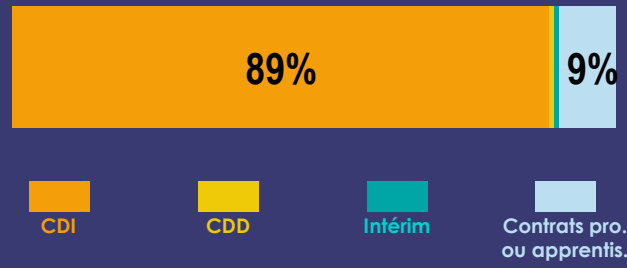
Part de projets jugés difficiles à mener



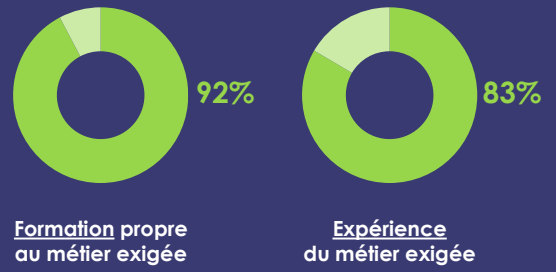
Répartition des projets de recrutement par secteur de l'Inter-Industrie



Répartition des projets de recrutement par type de contrat de travail



Exigences requises

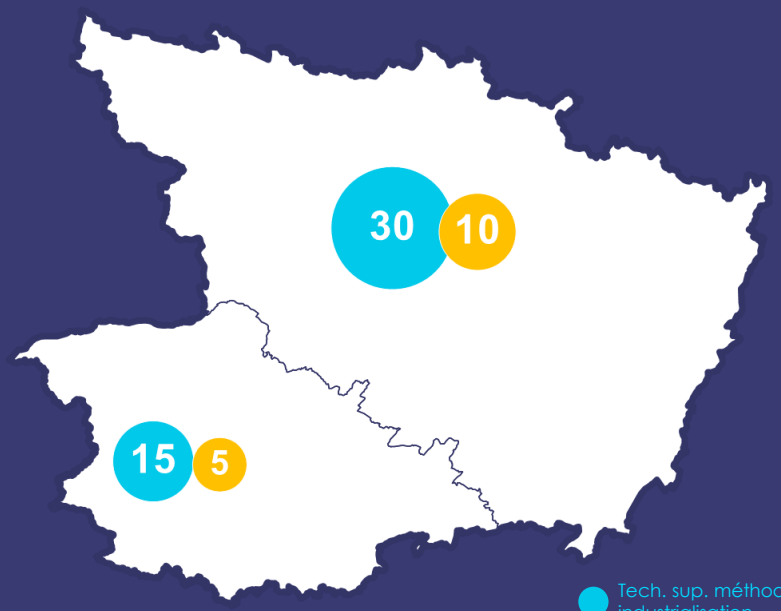


MÉTHODES ET INDUSTRIALISATION

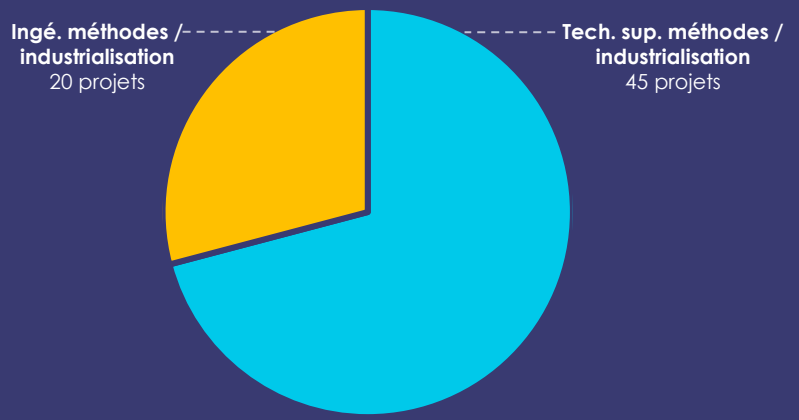
65 projets de recrutement
dans l'Inter-Industrie au 2nd semestre 2026

+15 projets par rapport au 2nd semestre 2025

Projets de recrutement par territoire et par poste



Répartition des projets de recrutement par poste



Part de projets jugés difficiles à mener

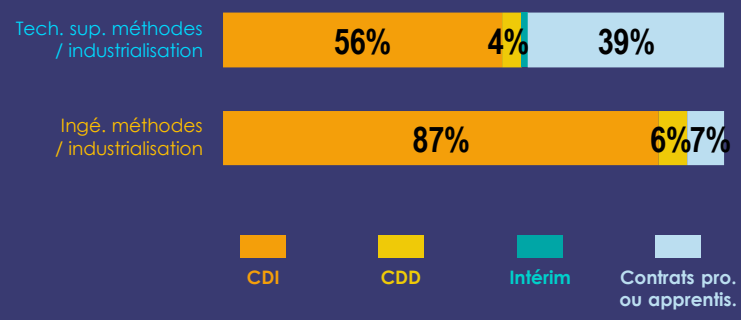


Tech. sup. méthodes / industrialisation : **47%**

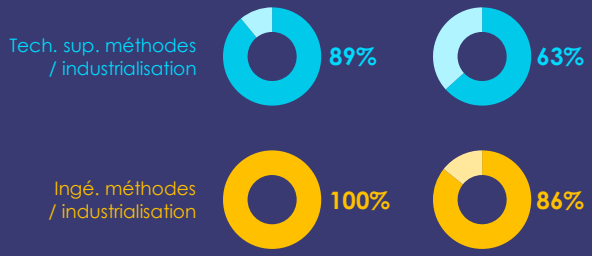


Ingé. méthodes / industrialisation : **46%**

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



Exigences requises par métier

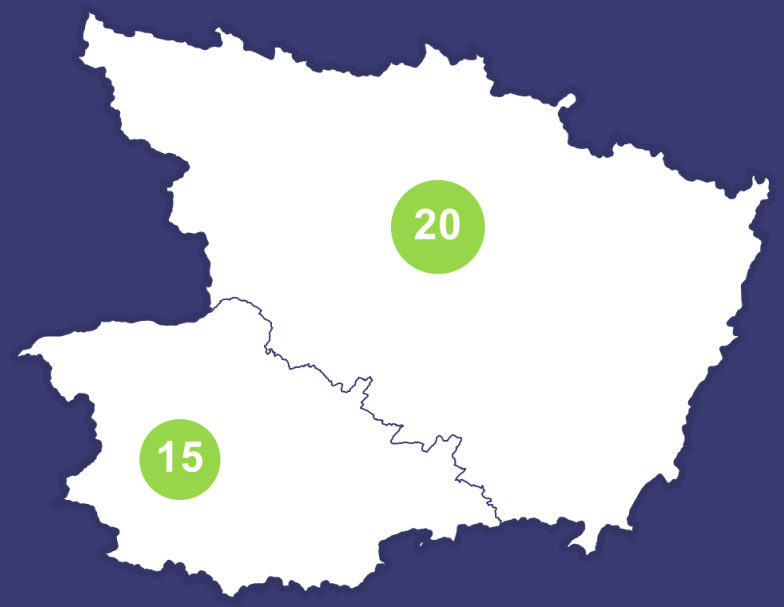


CHEFS D'ÉQUIPE

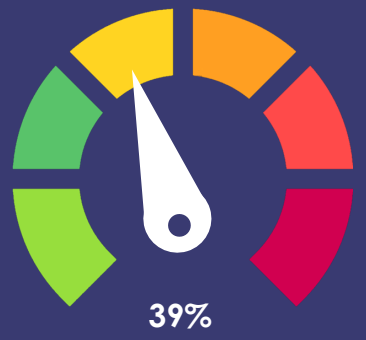
30 projets de recrutement
dans l'Inter-Industrie au 2nd semestre 2026

-10 projets par rapport au 2nd semestre 2025

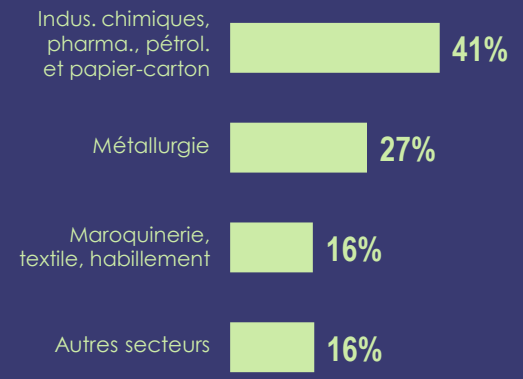
Projets de recrutement par territoire



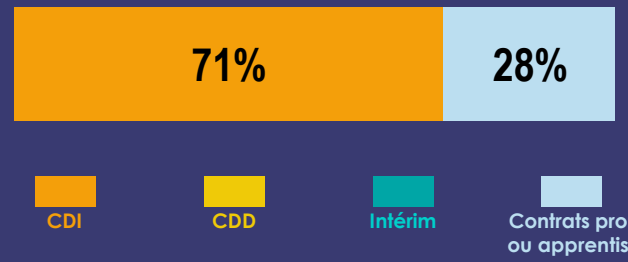
Part de projets jugés difficiles à mener



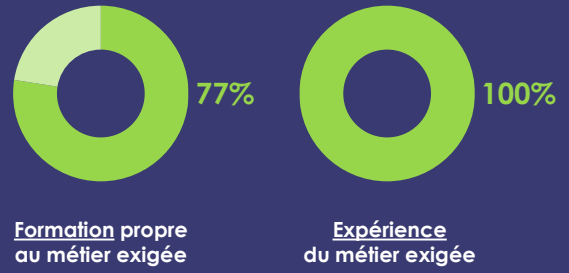
Répartition des projets de recrutement par secteur de l'Inter-Industrie



Répartition des projets de recrutement par type de contrat de travail



Exigences requises



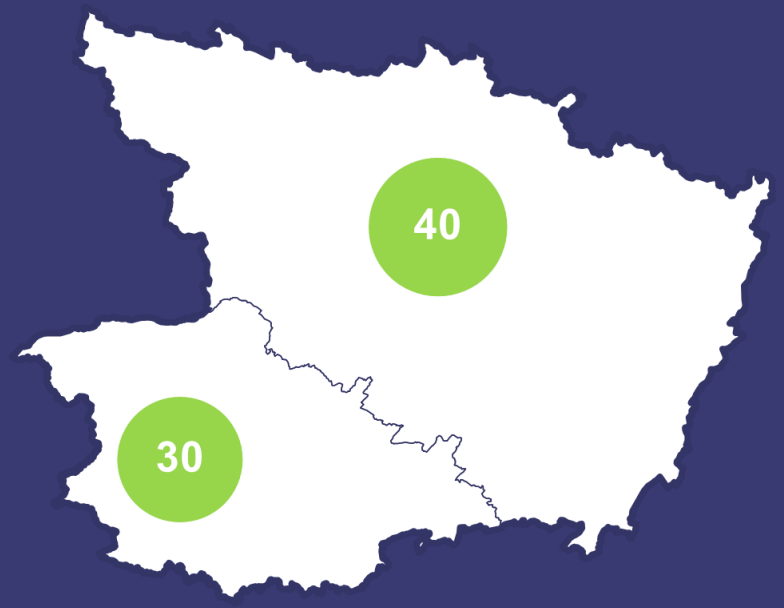
OPÉRATEURS DE PRODUCTION POLYVALENTS*

** 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***

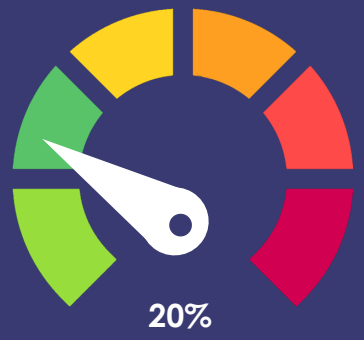
70 **projets de recrutement**
dans l'Inter-Industrie au 2nd semestre 2026

-245 projets par rapport au 2nd semestre 2025

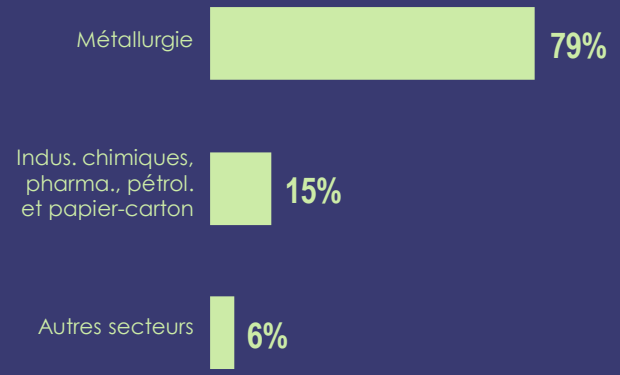
Projets de recrutement par territoire



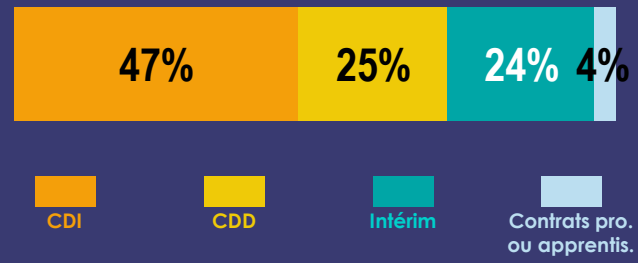
Part de projets jugés difficiles à mener



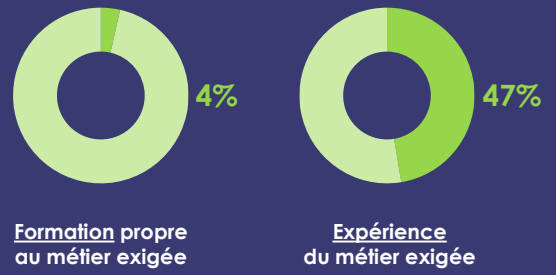
Répartition des projets de recrutement par secteur de l'Inter-Industrie



Répartition des projets de recrutement par type de contrat de travail



Exigences requises

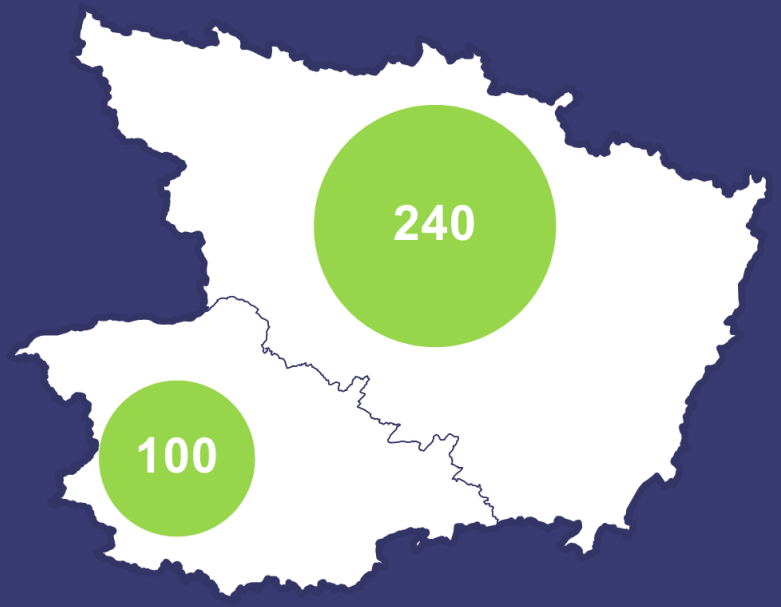


CONDUITE DE LIGNE DE PRODUCTION

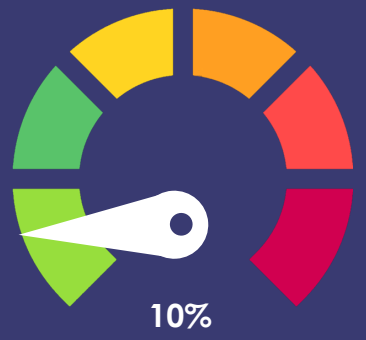
340 projets de recrutement
dans l'Inter-Industrie au 2nd semestre 2026

+220 projets par rapport au 2nd semestre 2025

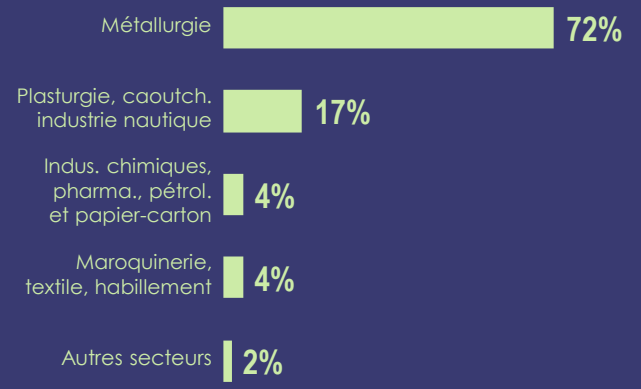
Projets de recrutement par territoire



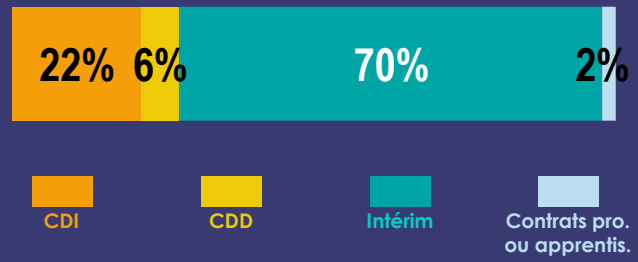
Part de projets jugés difficiles à mener



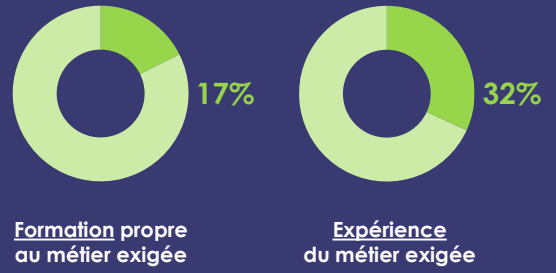
Répartition des projets de recrutement par secteur de l'Inter-Industrie



Répartition des projets de recrutement par type de contrat de travail



Exigences requises

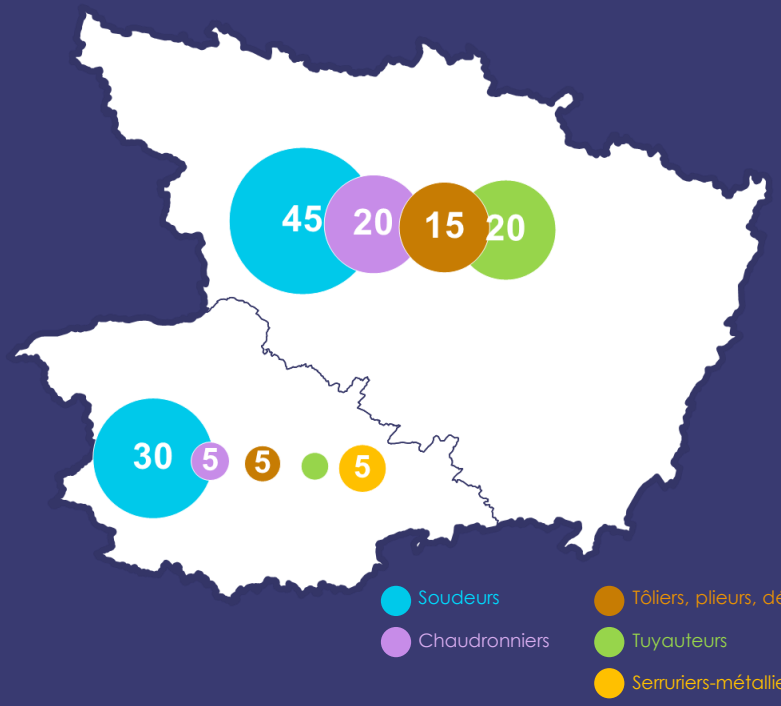


FORMAGE DES MÉTAUX : CHAUDRONNERIE, TÔLERIE, SERRURERIE-MÉTALLERIE, SOUDAGE

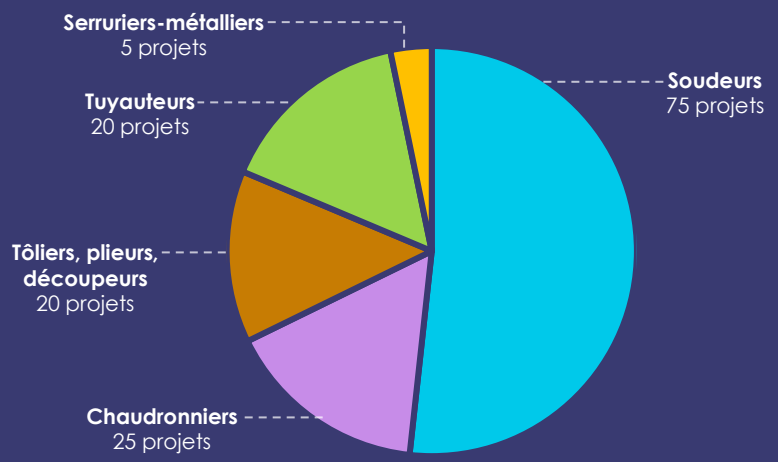
140 projets de recrutement
dans l'Inter-Industrie au 2nd semestre 2026

-25 projets par rapport au 2nd semestre 2025

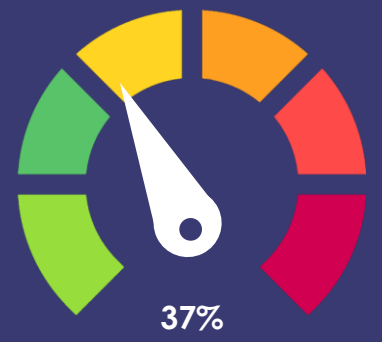
Projets de recrutement par territoire et par poste



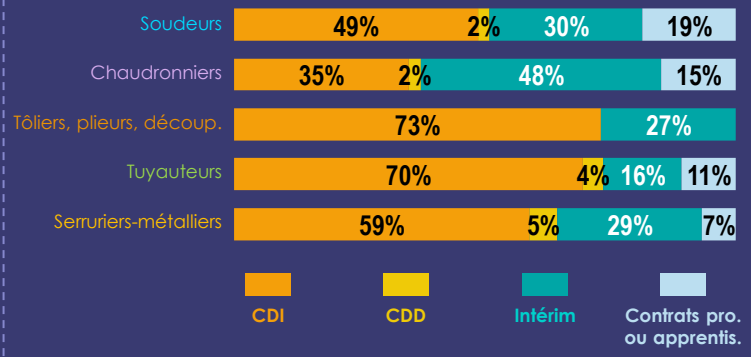
Répartition des projets de recrutement par poste



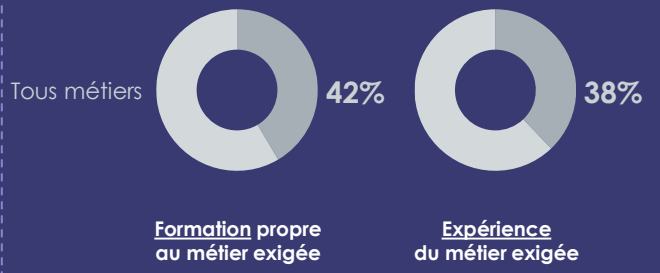
Part de projets jugés difficiles à mener



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



Exigences requises

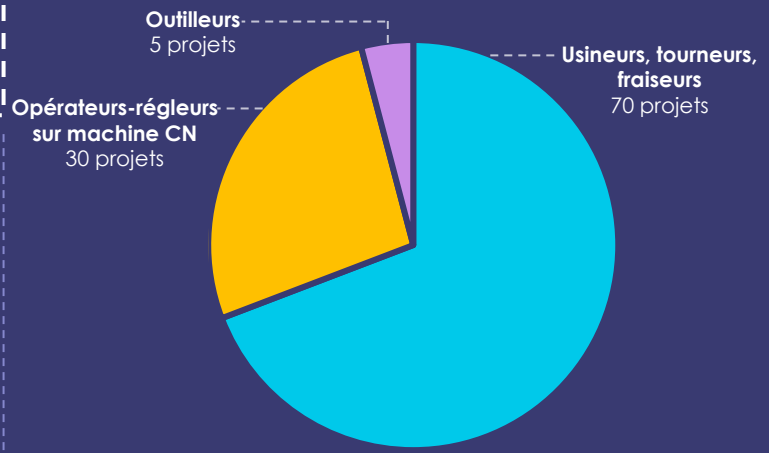


USINAGE, TOURNAGE, FRAISAGE

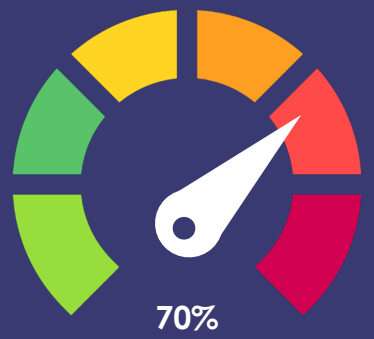
105 projets de recrutement
dans l'Inter-Industrie au 2nd semestre 2026

+20 projets par rapport au 2nd semestre 2025

Répartition des projets de recrutement par poste

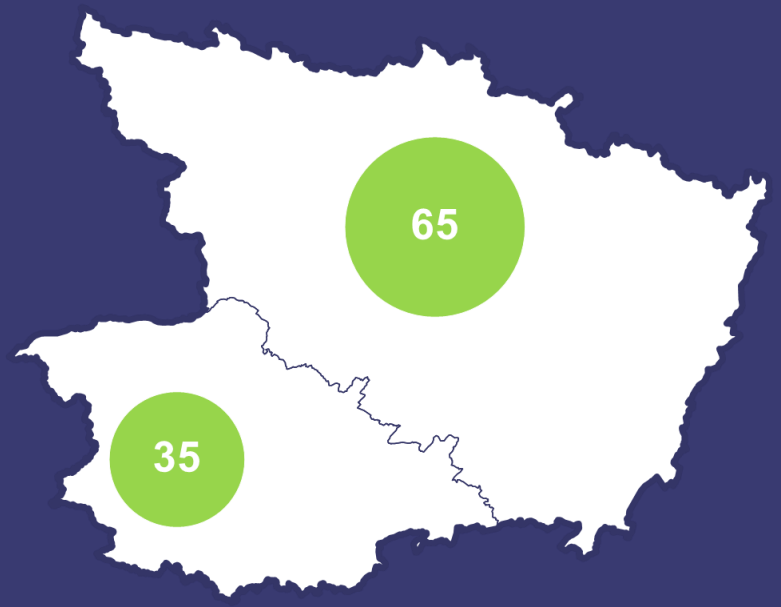


Part de projets jugés difficiles à mener

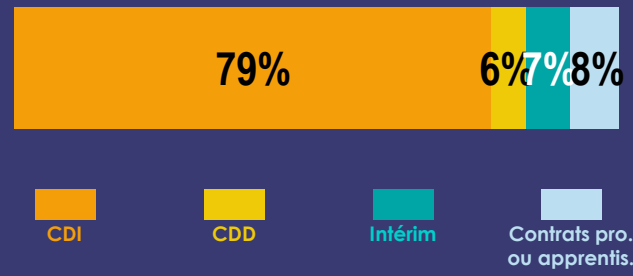


Métier en forte tension

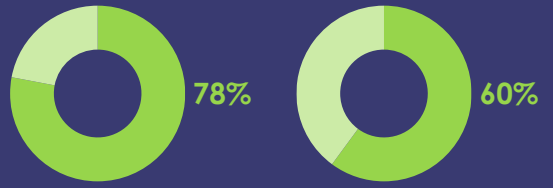
Projets de recrutement par territoire et par poste



Répartition des projets de recrutement par type de contrat de travail



Exigences requises



Formation propre au métier exigée

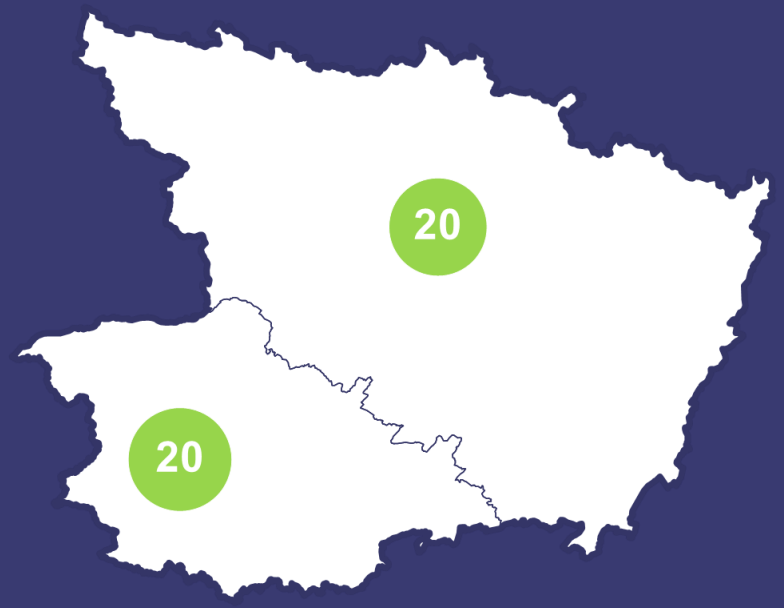
Expérience du métier exigée

AJUSTAGE, MONTAGE ET ASSEMBLAGE MÉCANIQUE

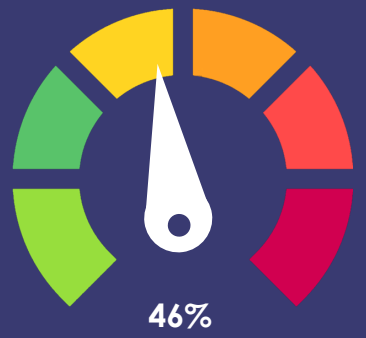
40 **projets de recrutement**
dans l'Inter-Industrie au 2nd semestre 2026

+5 projets par rapport au 2nd semestre 2025

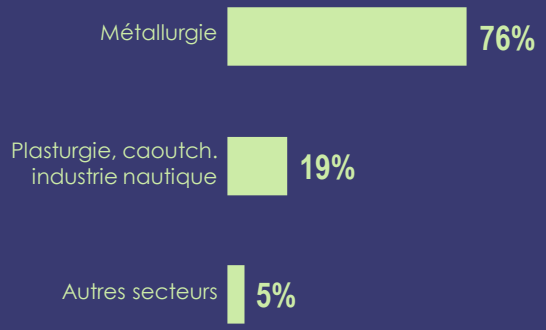
Projets de recrutement par territoire



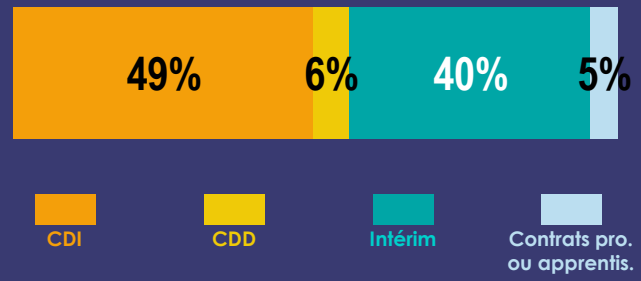
Part de projets jugés difficiles à mener



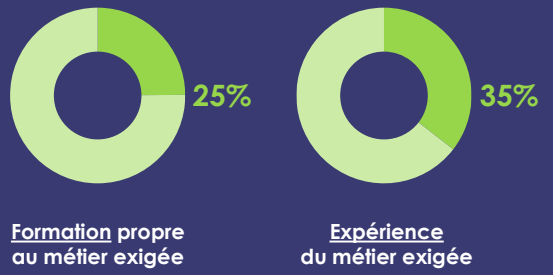
Répartition des projets de recrutement par secteur de l'Inter-Industrie



Répartition des projets de recrutement par type de contrat de travail



Exigences requises

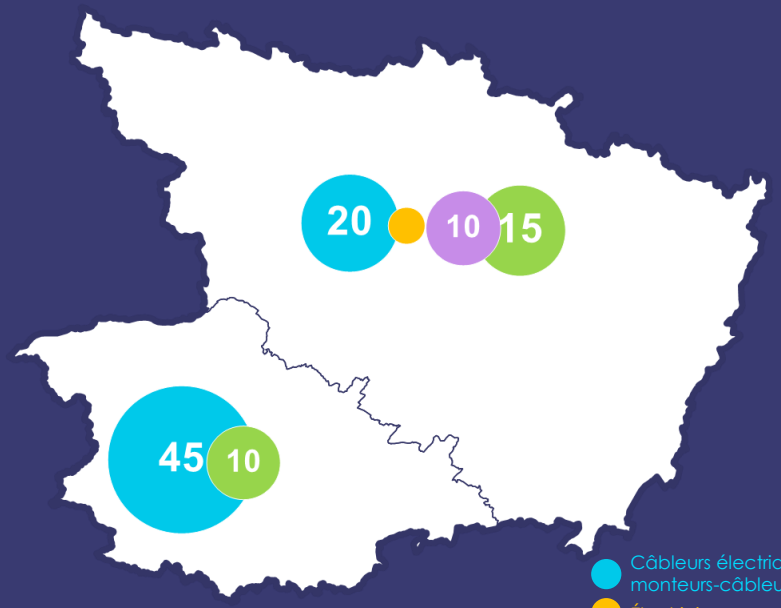


ÉLECTRICITÉ ET ÉLECTROTECHNIQUE

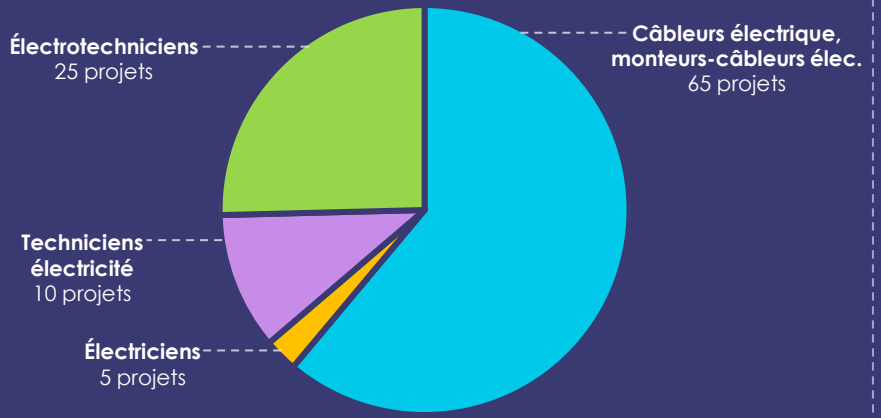
105 projets de recrutement
dans l'Inter-Industrie au 2nd semestre 2026

+20 projets par rapport au 2nd semestre 2025

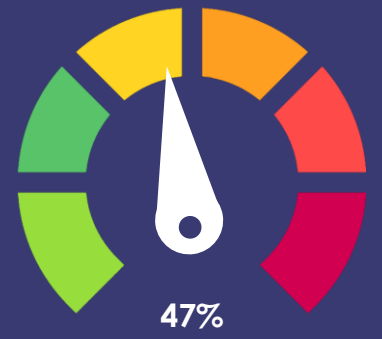
Projets de recrutement par territoire et par poste



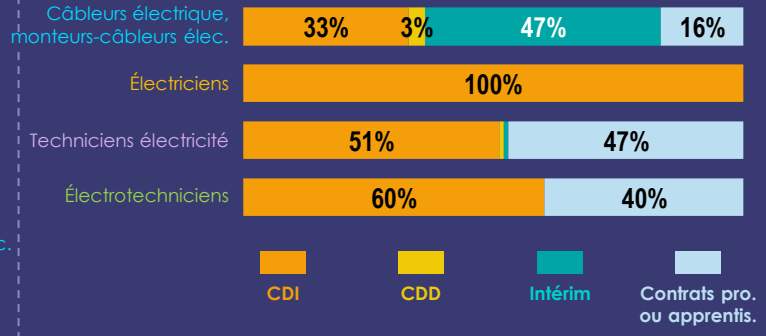
Répartition des projets de recrutement par poste



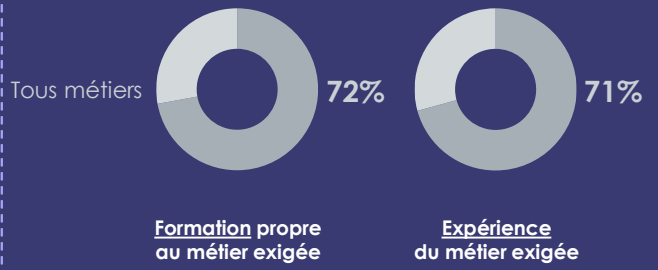
Part de projets jugés difficiles à mener



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



Exigences requises

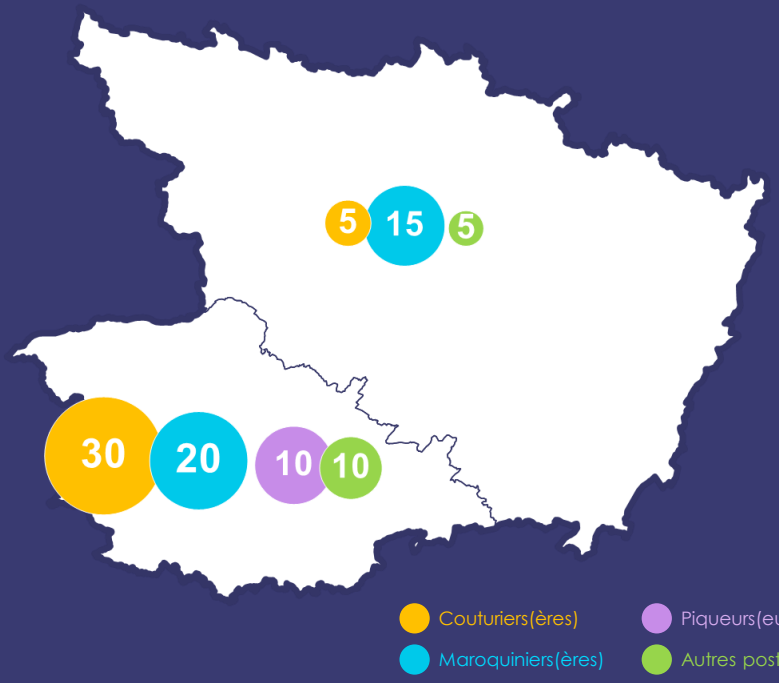


MAROQUINERIE, COUTURE, CONFECTION TEXTILE

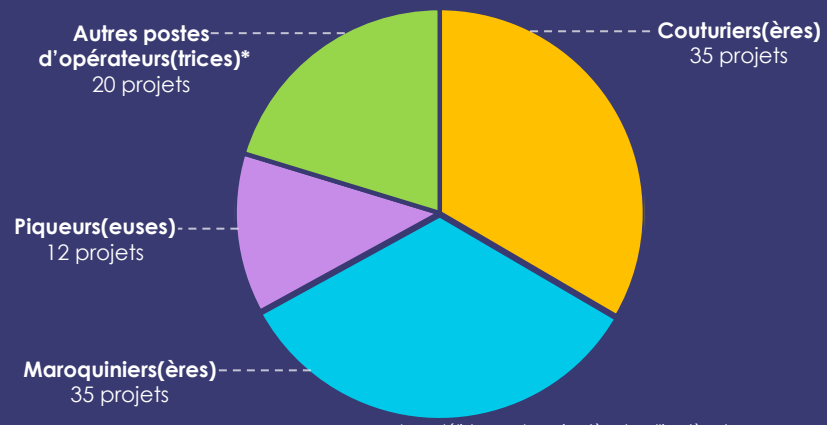
100 projets de recrutement
dans l'Inter-Industrie au 2nd semestre 2026

-85 projets par rapport au 2nd semestre 2025

Projets de recrutement par territoire et par poste

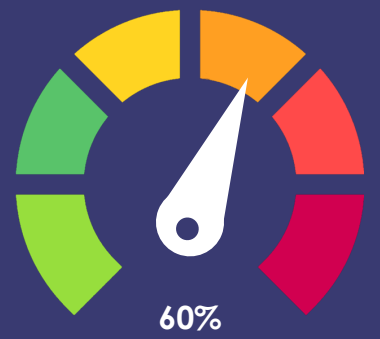


Répartition des projets de recrutement par poste



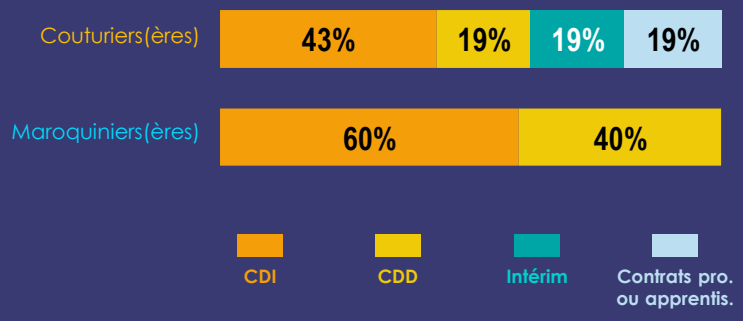
** modélistes, patronniers(ères), selliers(ères), refendeurs(euses) de peaux, opérateurs(trices) de coupe, etc.*

Part de projets jugés difficiles à mener



Métiers en forte tension

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



Exigences requises par métier

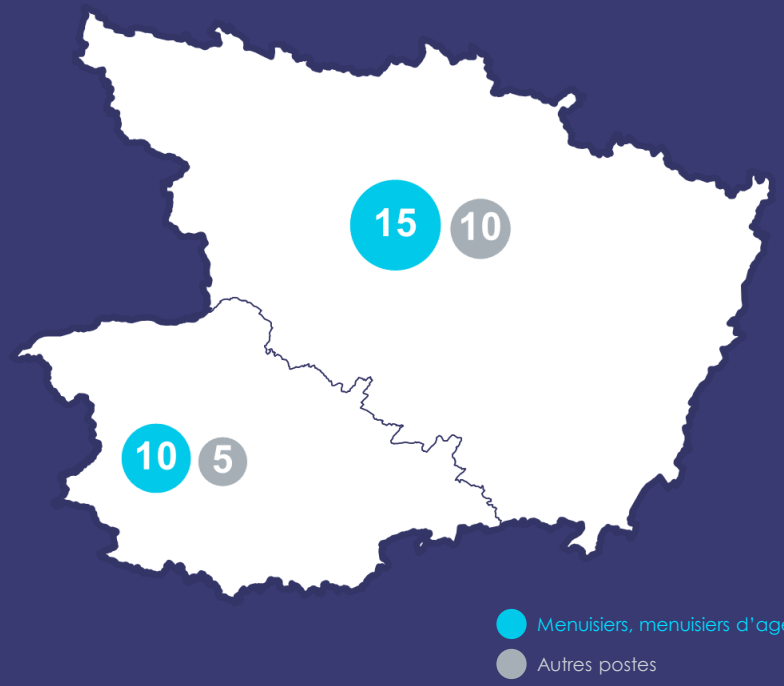


MENUISERIE, AMEUBLEMENT, TRAVAIL DU BOIS

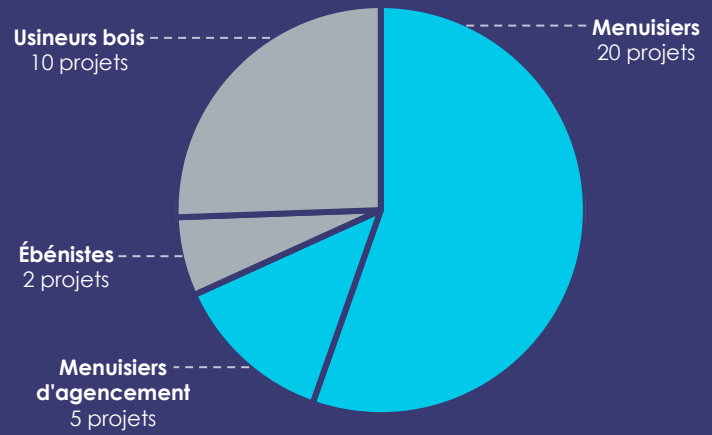
40 projets de recrutement
dans l'Inter-Industrie au 2nd semestre 2026

-25 projets par rapport au 2nd semestre 2025

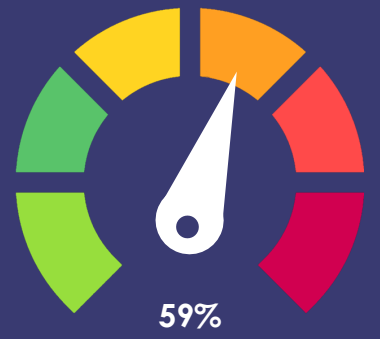
Projets de recrutement par territoire et par poste



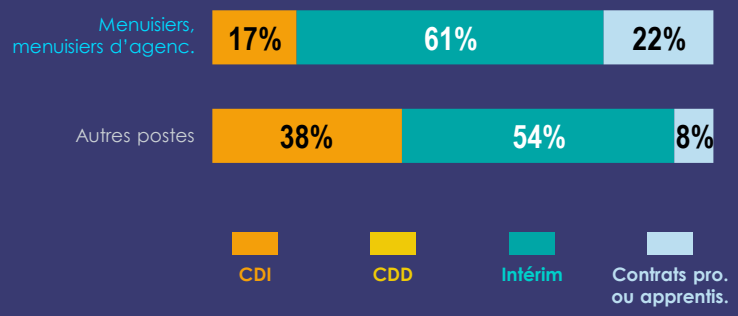
Répartition des projets de recrutement par poste

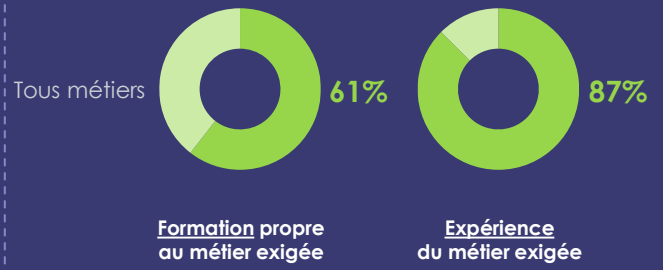


Part de projets jugés difficiles à mener



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



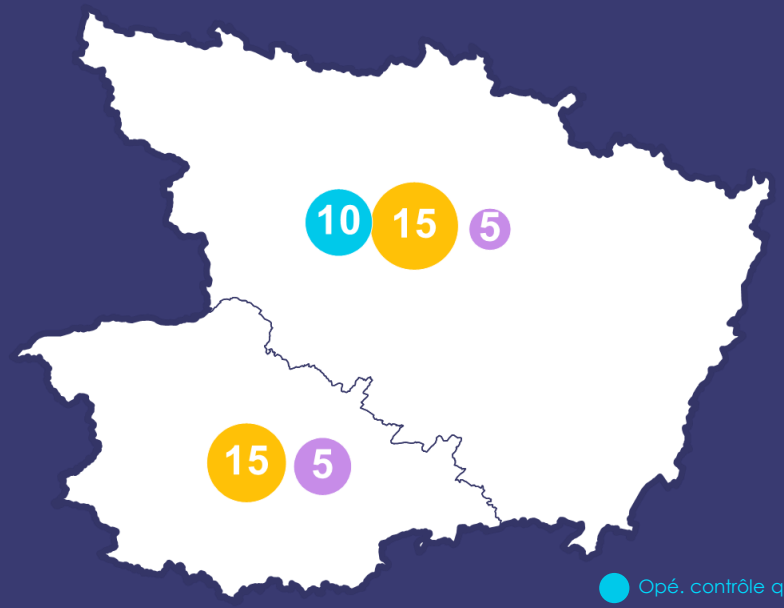


MÉTIERS DU CONTRÔLE QUALITÉ

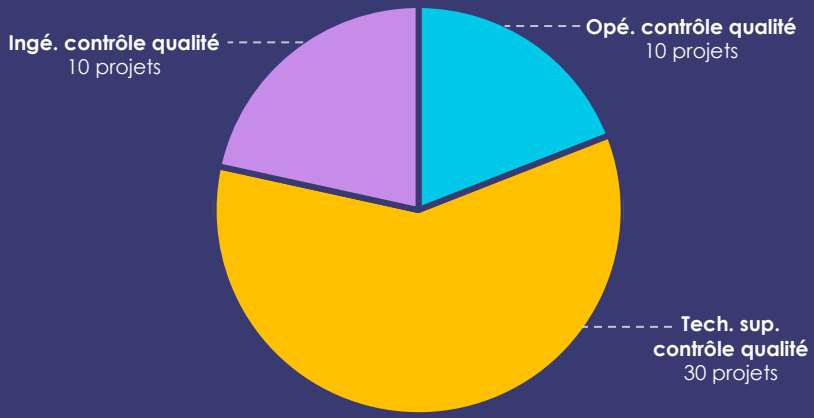
50 projets de recrutement
dans l'Inter-Industrie au 2nd semestre 2026

-5 projets par rapport au 2nd semestre 2025

Projets de recrutement par territoire et par poste



Répartition des projets de recrutement par poste



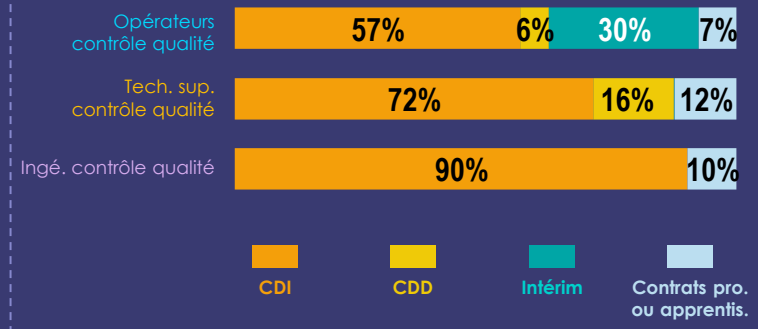
Part de projets jugés difficiles à mener


Opé. contrôle qualité : **52%**

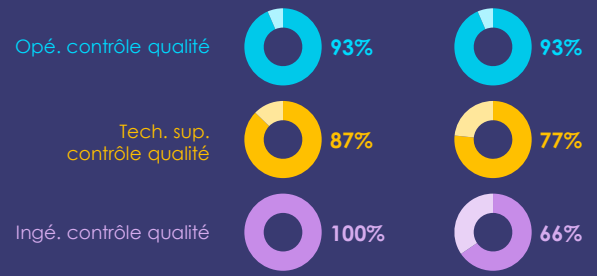

Tech. sup. contrôle qualité : **22%**


Ingé. contrôle qualité : **73%**

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



Exigences requises par métier

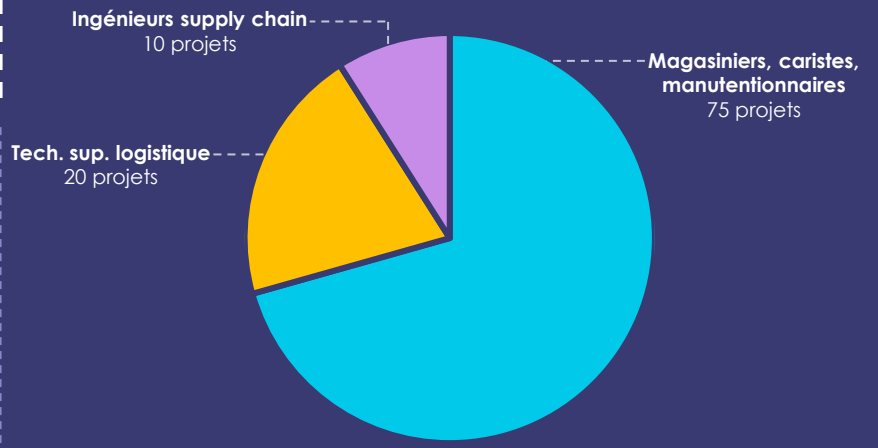


LOGISTIQUE ET SUPPLY CHAIN

105 projets de recrutement
dans l'Inter-Industrie au 2nd semestre 2026

-50 projets par rapport au 2nd semestre 2025

Répartition des projets de recrutement par poste



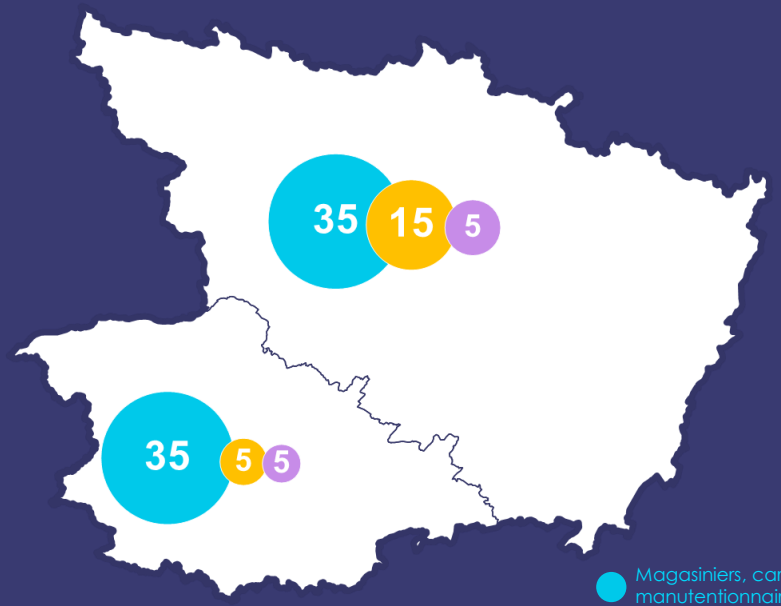
Part de projets jugés difficiles à mener


Magasiniers, caristes, manutentionnaires : **19%**

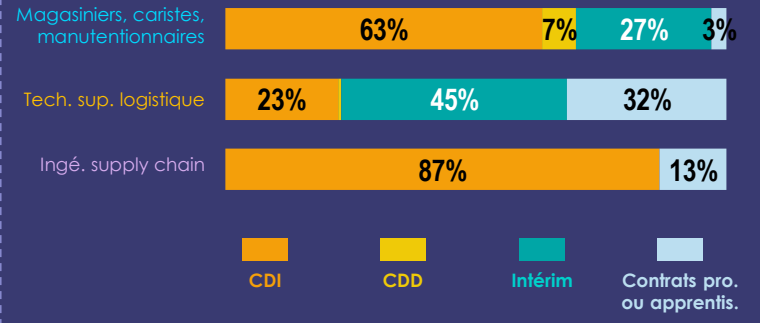

Tech. sup. logistique : **65%**


Ingénieurs supply chain : **32%**

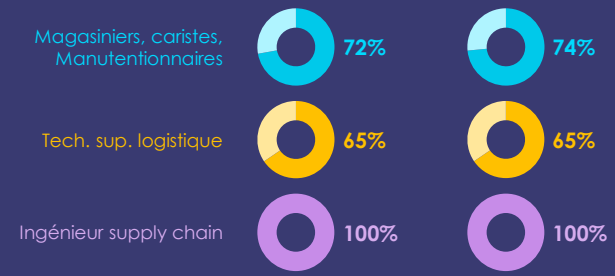
Projets de recrutement par territoire et par poste



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



Exigences requises par métier

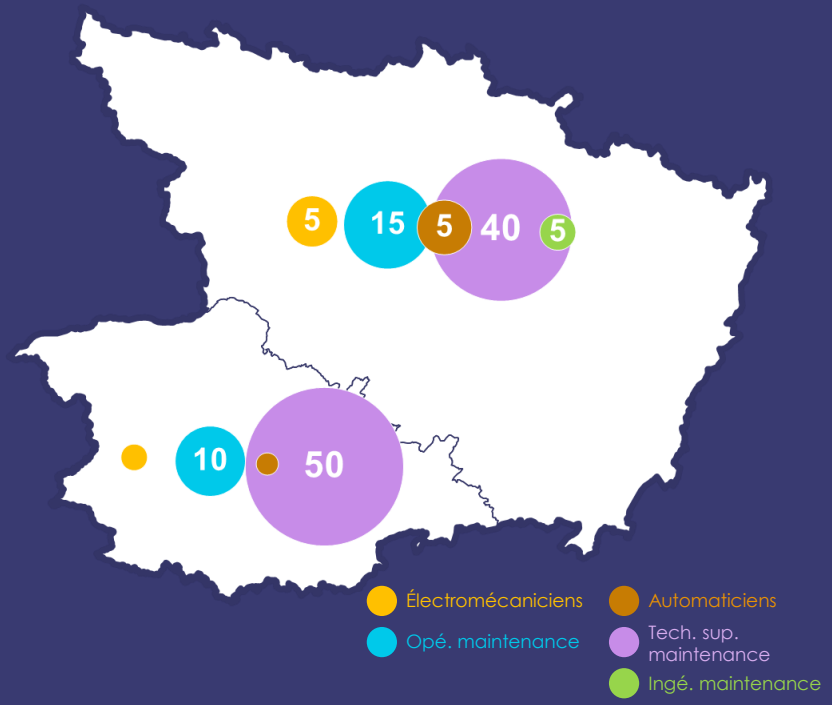


MAINTENANCE ET INSTALLATION D'ÉQUIPEMENTS INDUS.

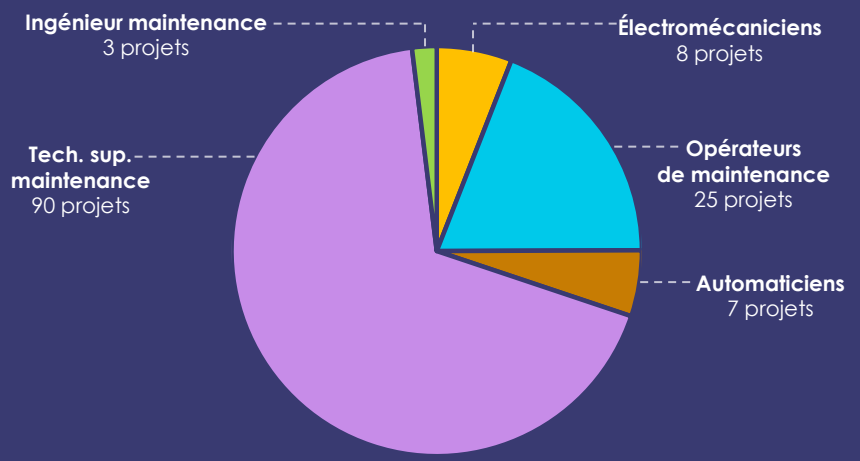
135 projets de recrutement
dans l'Inter-Industrie au 2nd semestre 2026

-50 projets par rapport au 2nd semestre 2025

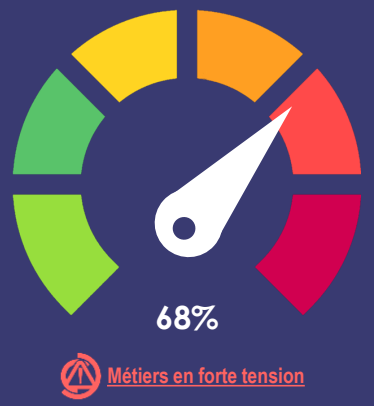
Projets de recrutement par territoire et par poste



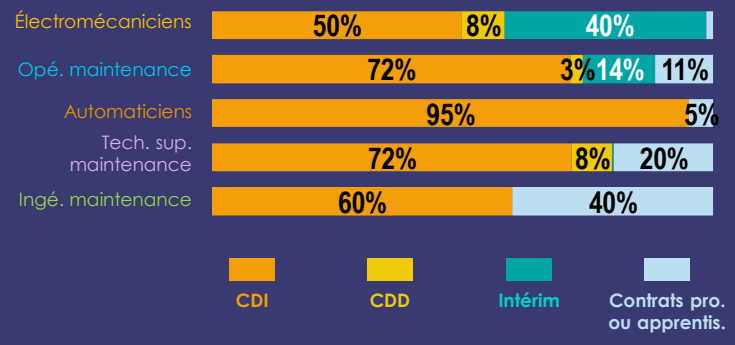
Répartition des projets de recrutement par poste



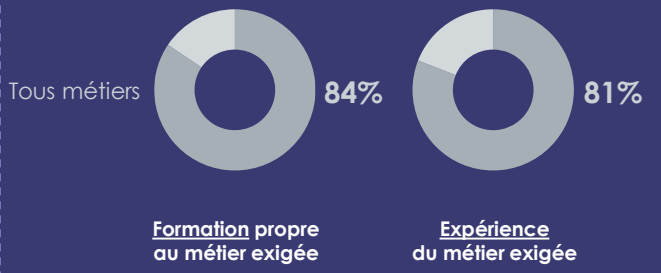
Part de projets jugés difficiles à mener



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



Exigences requises

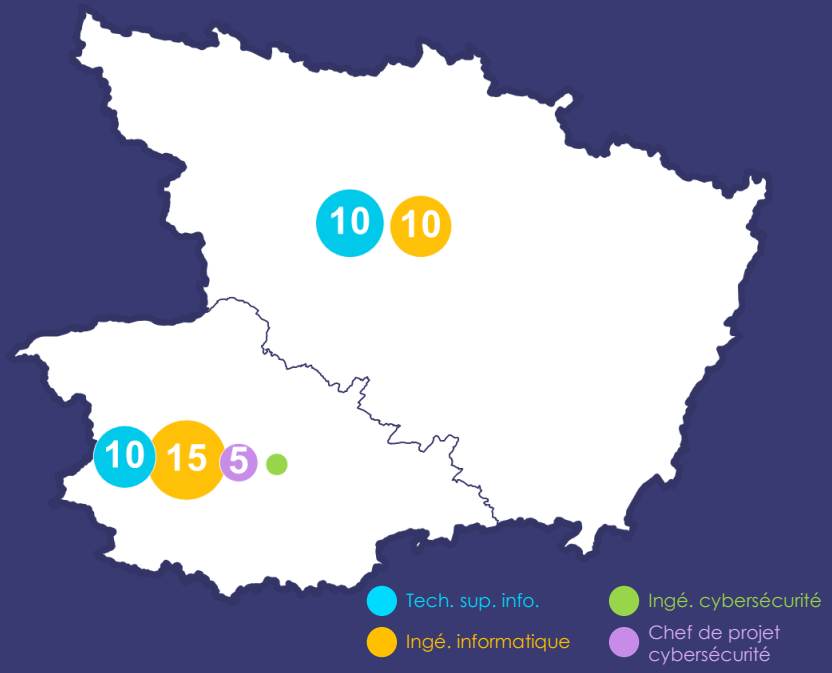


MÉTIERS DE L'INFORMATIQUE (SYSTÈMES INFORMATIQUES, CYBERSÉCURITÉ, ETC.)

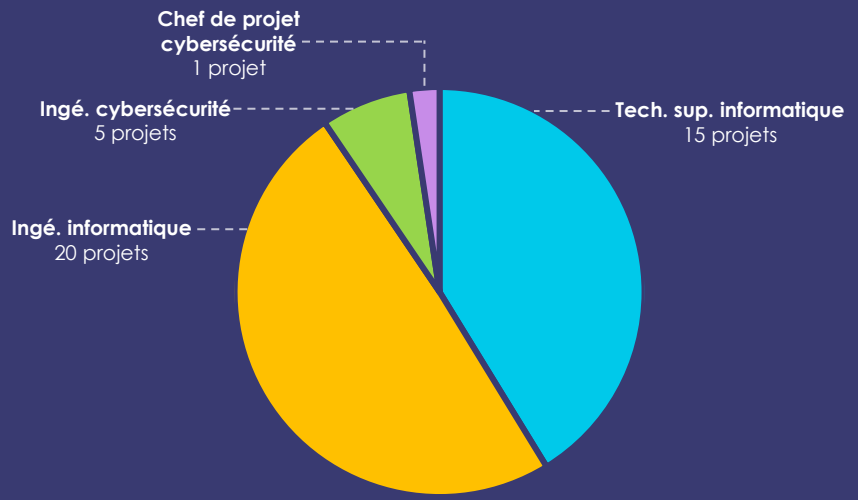
40 **projets de recrutement**
dans l'Inter-Industrie au 2nd semestre 2026

Nombre de projets stables par rapport au 2nd semestre 2025

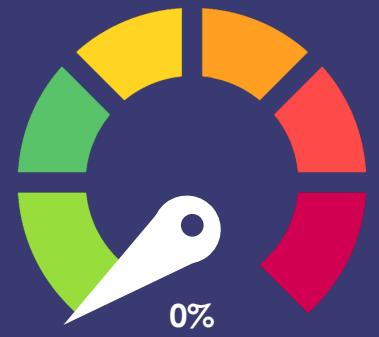
Projets de recrutement par territoire et par poste



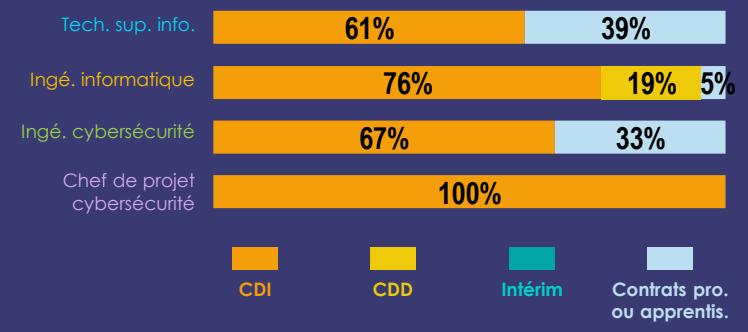
Répartition des projets de recrutement par poste



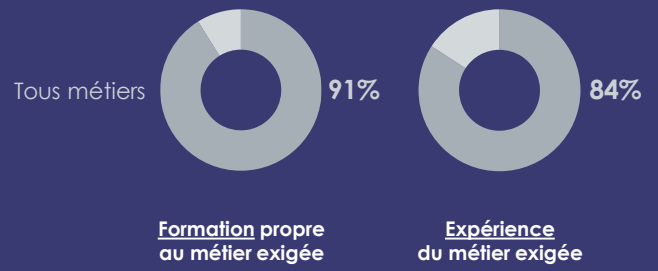
Part de projets jugés difficiles à mener



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



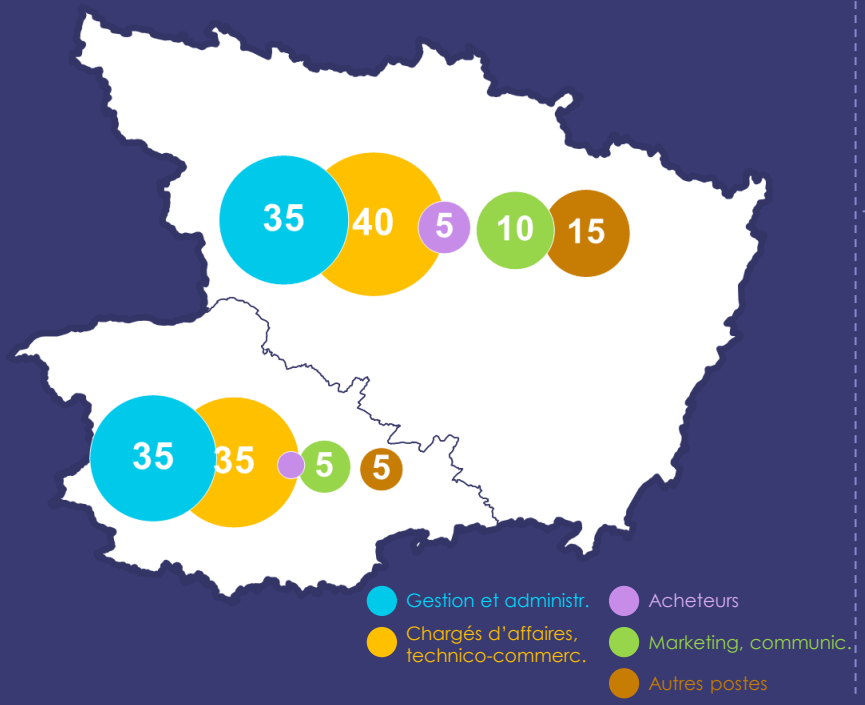
Exigences requises



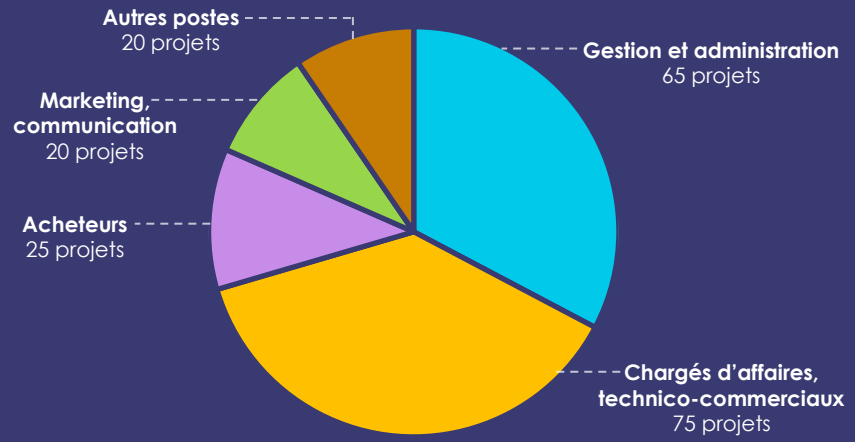
FONCTIONS SUPPORT

205 projets de recrutement
dans l'Inter-Industrie au 2nd semestre 2026

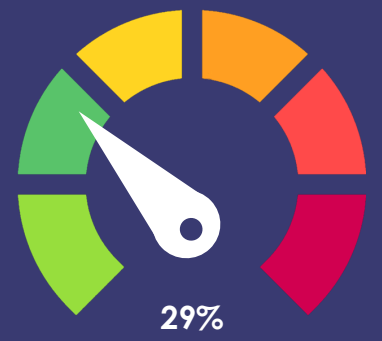
+5 projets par rapport au 2nd semestre 2025



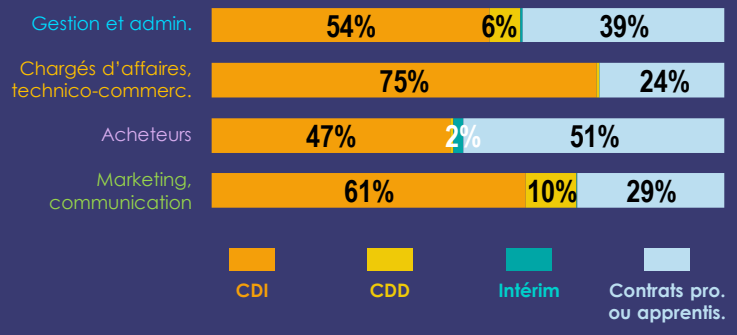
Répartition des projets de recrutement par poste



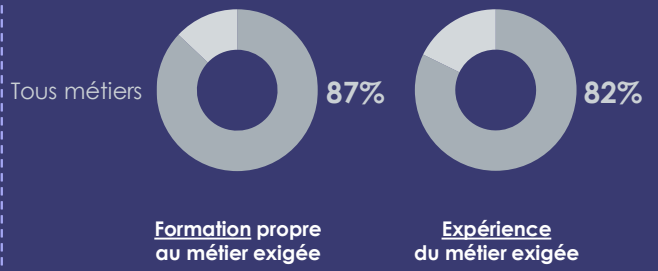
Part de projets jugés difficiles à mener



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 2ND SEMESTRE 2026

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 2nd semestre 2026

45% **des entreprises interrogées**
n'envisagent pas de recruter au 2nd semestre 2026

- dans **62%** des cas, l'entreprise juge que l'effectif en place est suffisant pour l'activité actuelle
- dans **12%** des cas, l'entreprise n'a pas une visibilité suffisante sur ses carnets de commande
- dans **12%** des cas, l'entreprise anticipe une baisse d'activité
- dans **1%** des cas, l'entreprise estime être en situation de sureffectif
- dans **26%** des cas, d'autres raisons sont évoquées / l'entreprise ne souhaite communiquer davantage sur le sujet

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 2ND SEMESTRE 2026

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

- 26 mai 2026 : envoi des questionnaires par mail à destination des entreprises
- 10 juin 2026 : début des relances par téléphone
- 3 juillet 2026 : 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 2026

1 250 établissements

qui emploient **43 700** salariés

Établissements faisant partie du terrain d'enquête*

800 établissements

qui emploient **41 200** salariés

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

Établissements répondants ou dont les intentions d'embauche sont connues

450 établissements

qui emploient **26 200** salariés

L'ORCI connait ainsi les projets de recrutement au 2nd semestre 2026 de

56% des établissements de l'Inter-Industrie** dans le Maine-et-Loire…

… ces établissements employant à eux seuls

64%

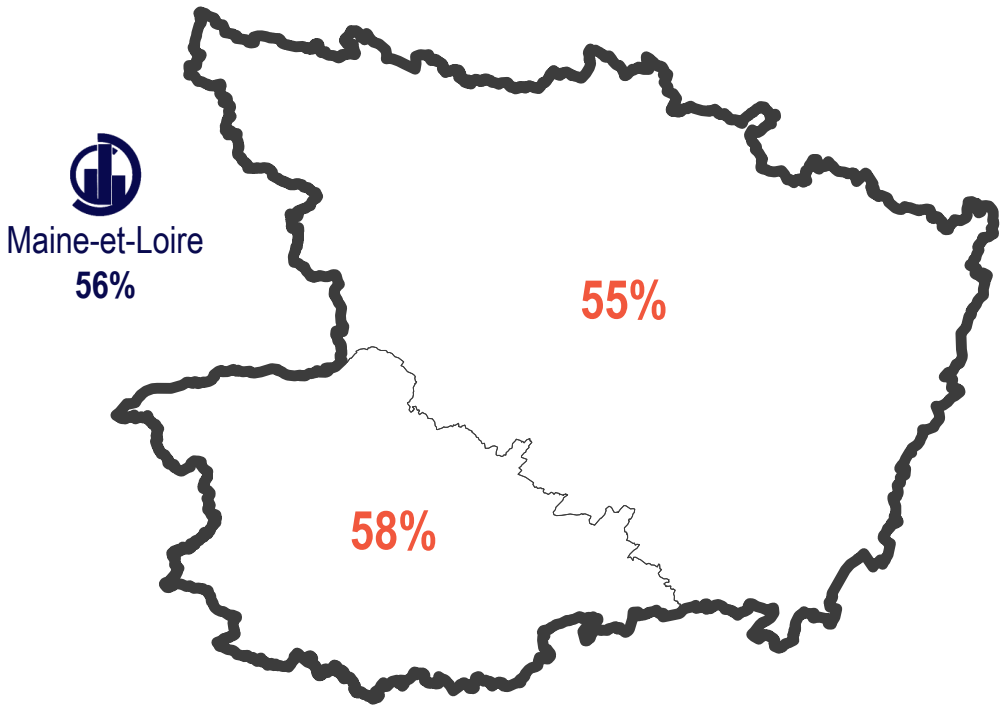
du **total des effectifs** départementaux du secteur

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

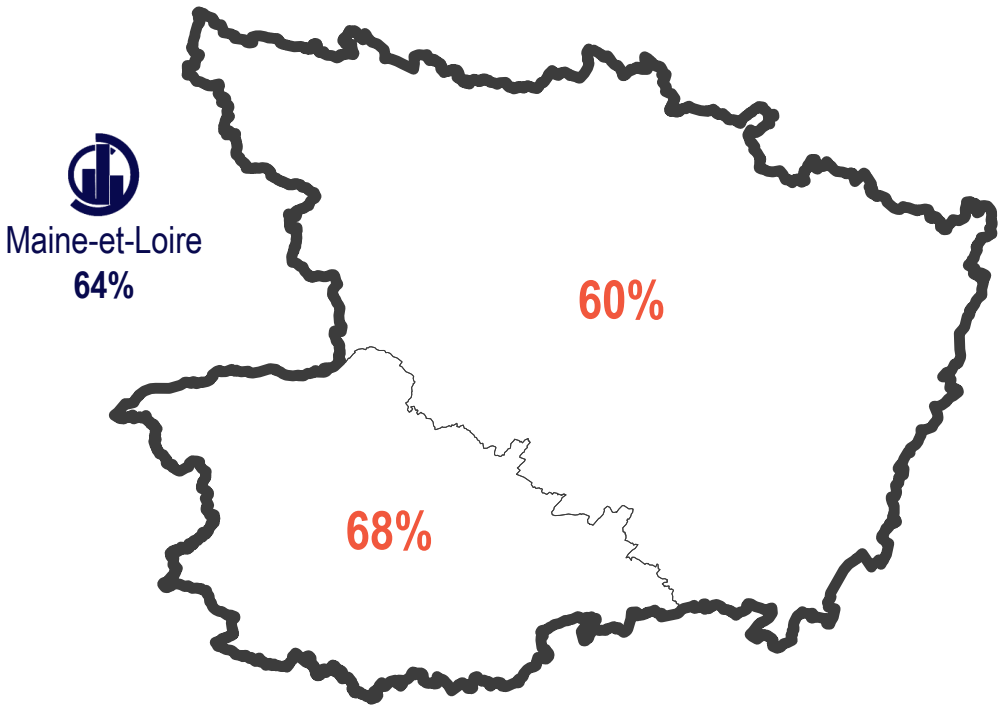
Cette importante base d'échantillonnage permet ainsi à l'ORCI d'avoir une analyse basée sur des données fiables et robustes

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

Part des entreprises répondantes

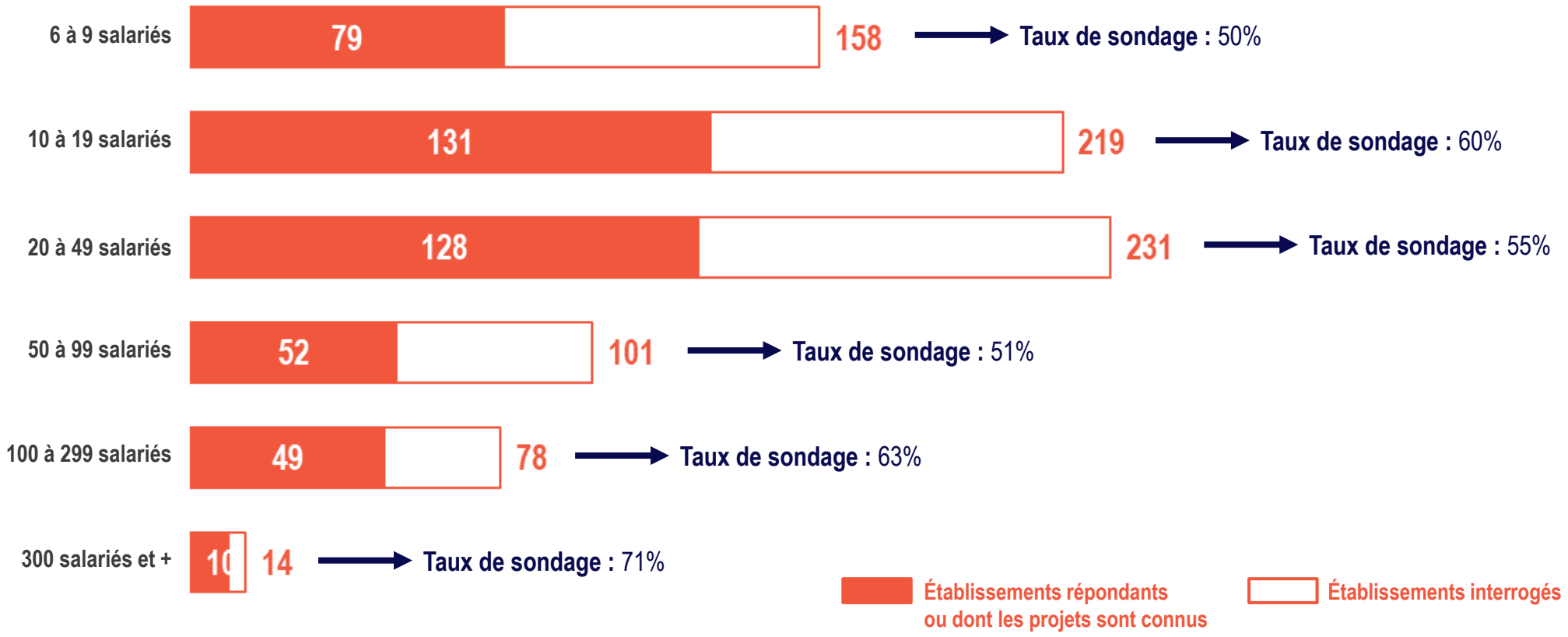


Part de salariés employés dans les entreprises répondantes



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

06 19 22 36 42
d.lemancq@orci-pdl.fr

10 chemin du Vigneau
Parc Solaris, bâtiment Arkam
44800 Saint-Herblain