Observatoire Régional des Compétences Industrielles Pays de la Loire

LES INTENTIONS DE RECRUTEMENT DES ENTREPRISES DE L'INTER-INDUSTRIE EN VENDÉE 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 EN VENDÉE AU 2ND SEMESTRE 2026

1 - INTRODUCTION

2 - RÉSULTATS

3 - MÉTHODOLOGIE

CONTEXTE ET OBJECTIFS DE CETTE ENQUÊTE

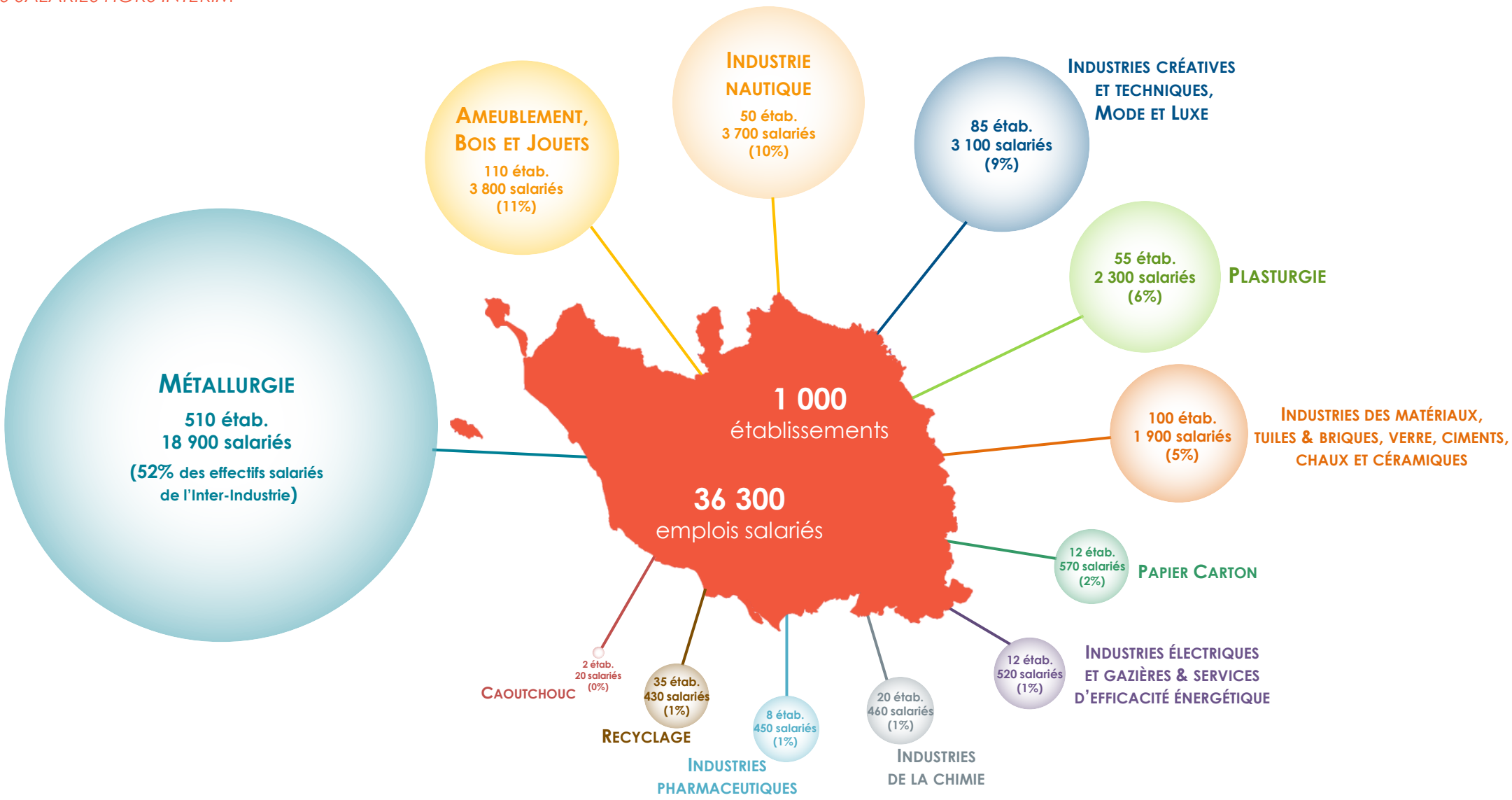
- L'enquête sur les intentions de recrutement des entreprises, menée chaque année depuis 2017, a pour objectif final de **déterminer les besoins en emplois et en compétences en Pays de la Loire des différents secteurs qui composent l'Inter-Industrie (2i)**, et ce pour chaque bassin d'emploi. Une meilleure 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 (**en Vendée**, **les projets de recrutement de 58% 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 EN VENDÉE EN 2026

EFFECTIFS SALARIÉS HORS INTÉRIM



LES BESOINS EN RECRUTEMENT DES ENTREPRISES DE L'INTER-INDUSTRIE EN VENDÉE 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

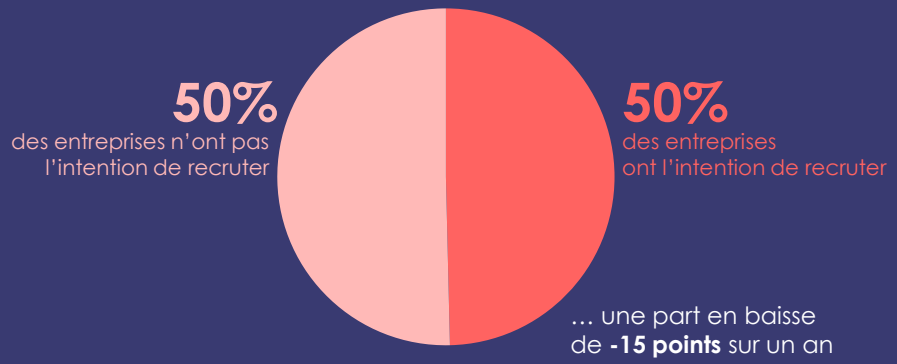
2.6 - Focus métiers

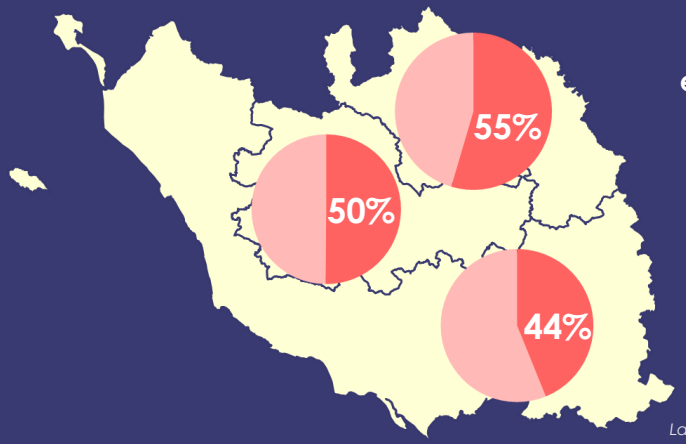
2.7 - Freins au recrutement

3 - MÉTHODOLOGIE

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

50% des établissements de l'Inter-Industrie envisagent de recruter au 2nd semestre 2026…

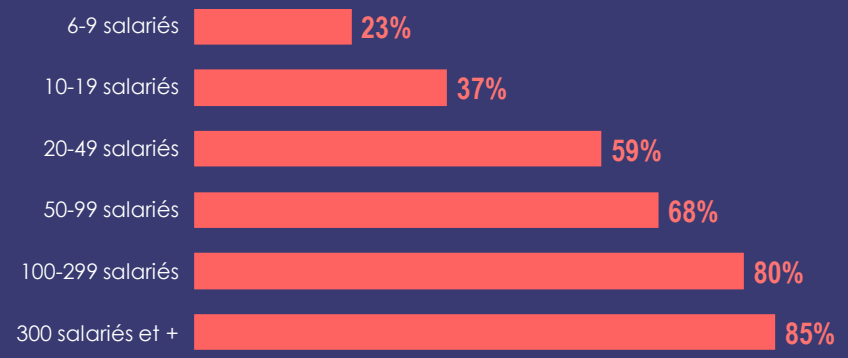




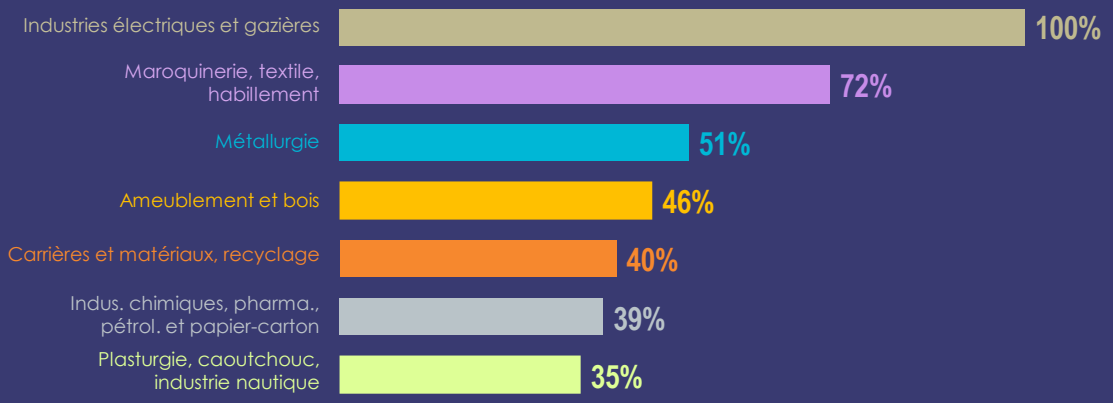
La proportion d'établissements envisageant de recruter est plus élevée dans le nord-est du département

La taille des cercles est proportionnelle au nombre d'établissements

La taille des établissements influe sur leur propension à recruter



La part d'établissements envisageant de recruter varie du simple au triple selon le secteur industriel



LES BESOINS EN RECRUTEMENT DES ENTREPRISES DE L'INTER-INDUSTRIE EN VENDÉE 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

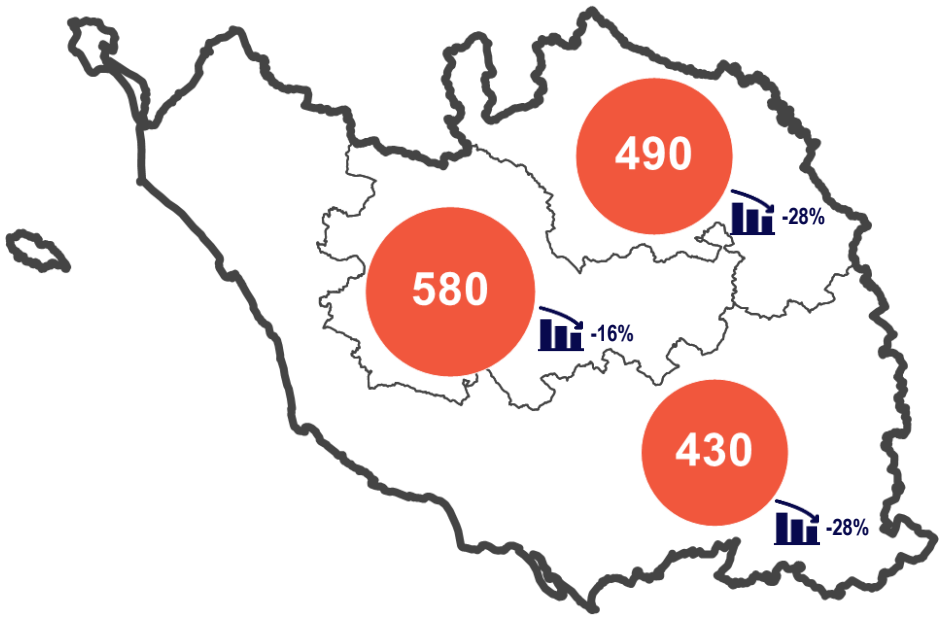
2.7 - Freins au recrutement

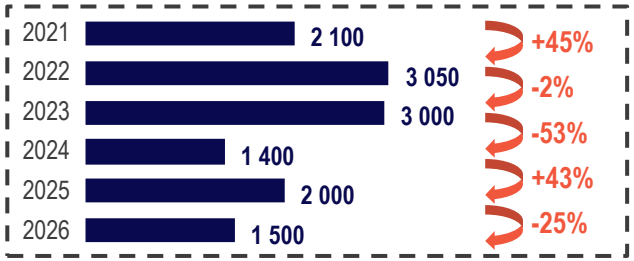
3 - MÉTHODOLOGIE

1 500 PROJETS DE RECRUTEMENT EN VENDÉE AU 2ND SEMESTRE 2026, UN CHIFFRE EN NETTE BAISSE DE -25%



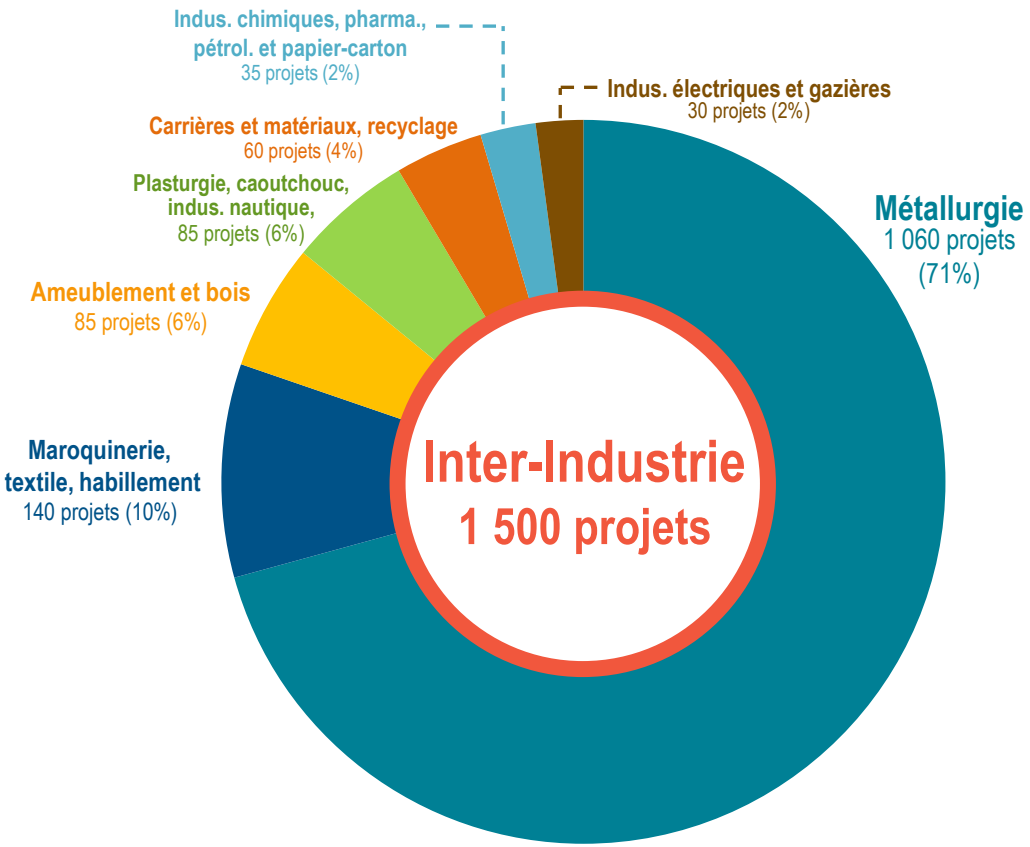
Nombre de projets de recrutement au 2nd semestre 2026 par territoire





LA MÉTALLURGIE CONCENTRE LA MAJORITÉ DES PROJETS, UN DYNAMISME MARQUÉ DANS LES INDUSTRIES ÉLECTRIQUES

Intentions de recrutement par secteur de l'Inter-Industrie



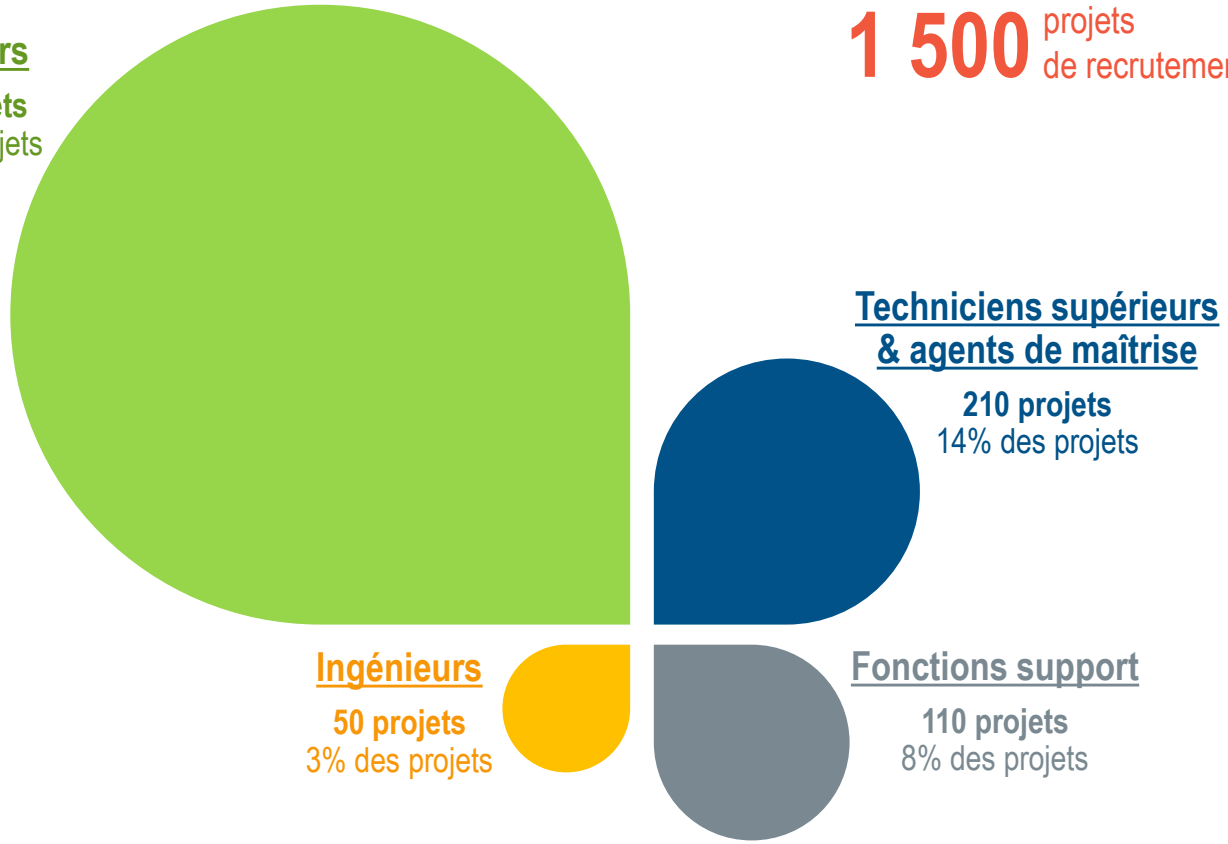
Nombre de projets de recrutement pour 100 salariés par secteur de l'Inter-Industrie

Indus. électriques et gazières	6
Métallurgie	5,5
Maroquinerie, textile, habillement	4,5
Indus. chimiques, pharma., pétrol. et papier-carton	2,5
Carrières et matériaux, recyclage	2,5
Ameublement et bois	2
Plasturgie, caoutchouc, indus. nautique	1,5
Ensemble de l'Inter-Industrie	4

LES PROFILS D'OPÉRATEURS CONCENTRENT 3 PROJETS DE RECRUTEMENT SUR 4 (1/2)

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

1 500 projets de recrutement



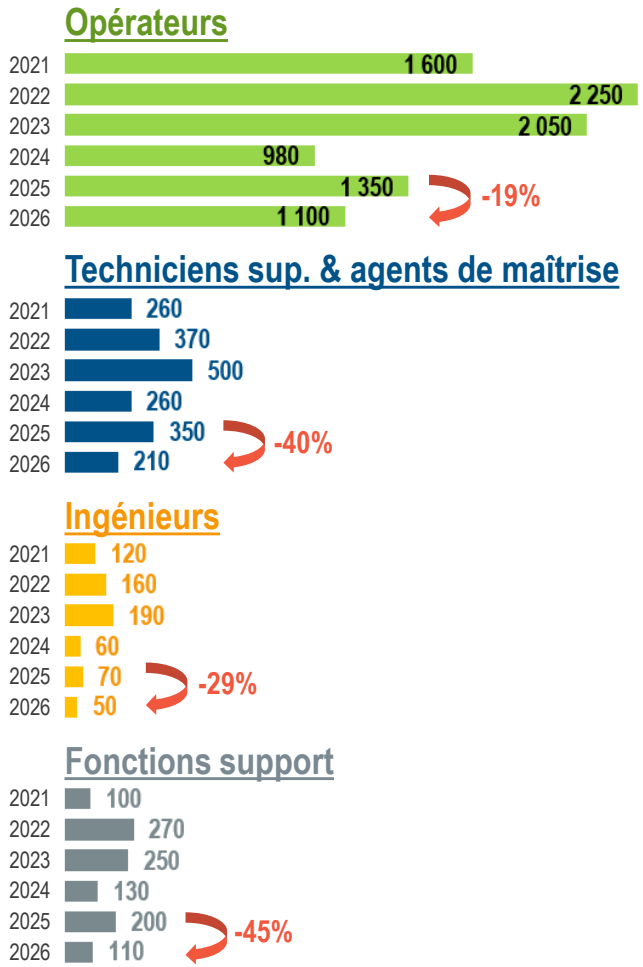
Opérateurs
1 130 projets
75% des projets

Techniciens supérieurs & agents de maîtrise
210 projets
14% des projets

Ingénieurs
50 projets
3% des projets

Fonctions support
110 projets
8% des projets

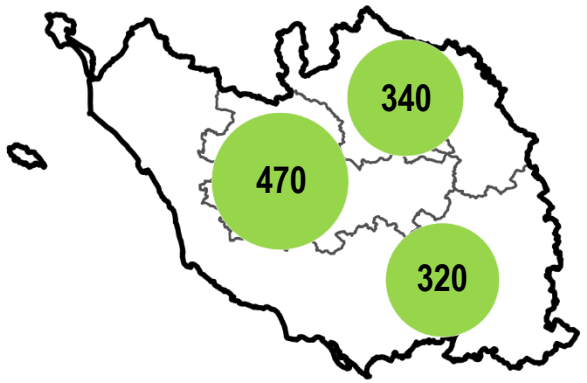
Évolution des projets de recrutement



LES PROFILS D'OPÉRATEURS CONCENTRENT 3 PROJETS DE RECRUTEMENT SUR 4 (2/2)

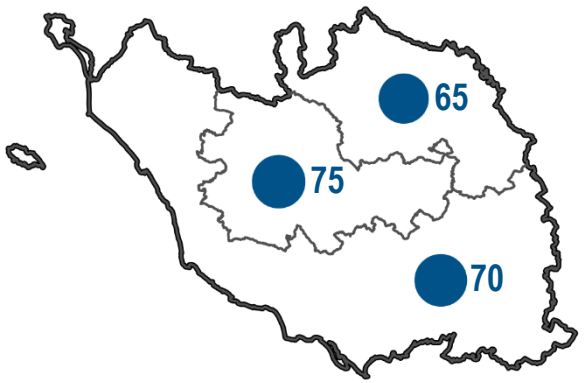
Nombre de projets de recrutement par catégorie socioprofessionnelle dans chaque territoire

Opérateurs



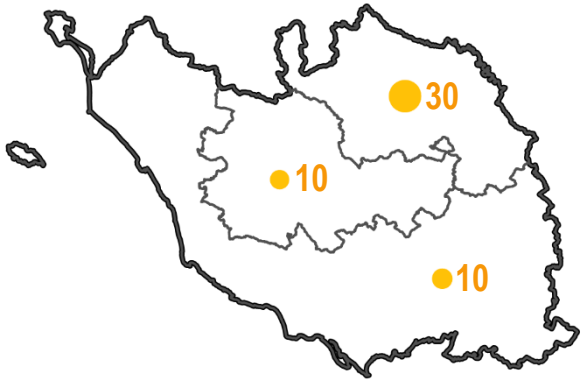
1 130 projets de recrutement

Techniciens supérieurs et agents de maîtrise



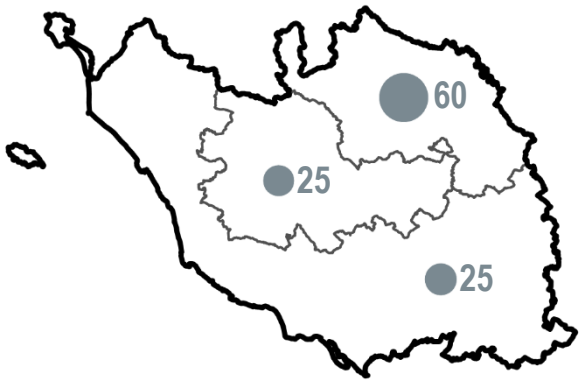
210 projets de recrutement

Ingénieurs



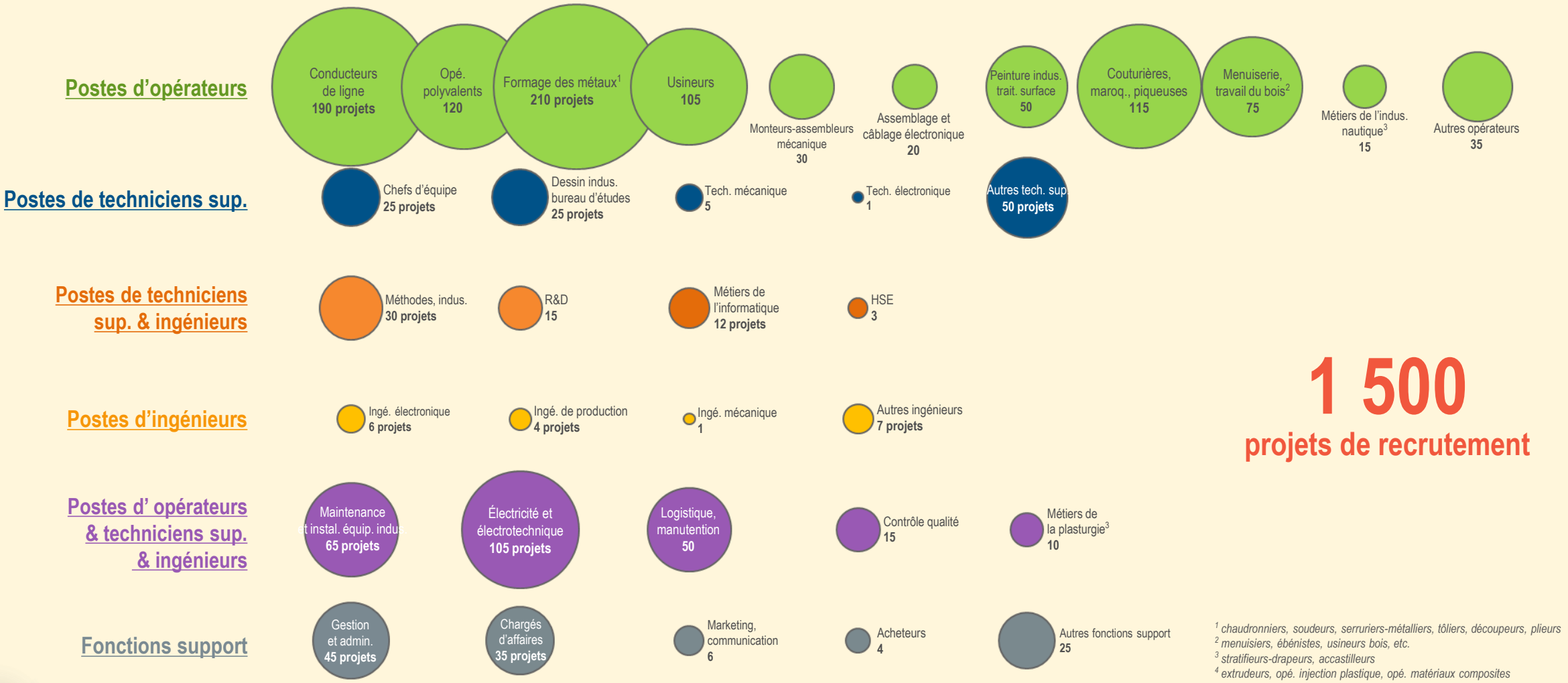
50 projets de recrutement

Fonction support



110 projets de recrutement

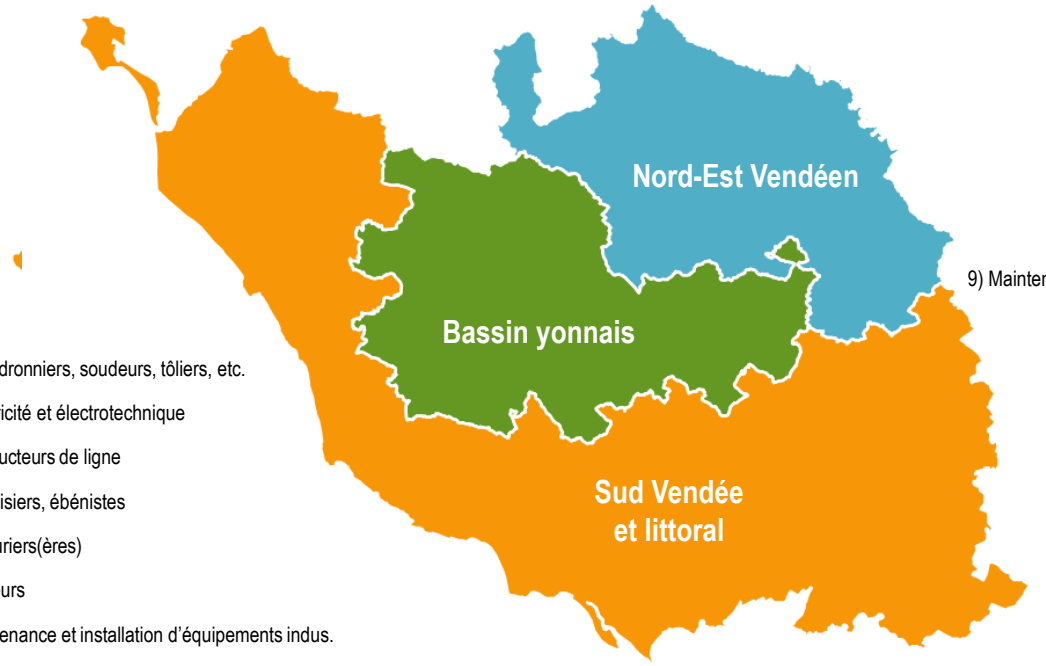
NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT PAR FAMILLE DE MÉTIERS

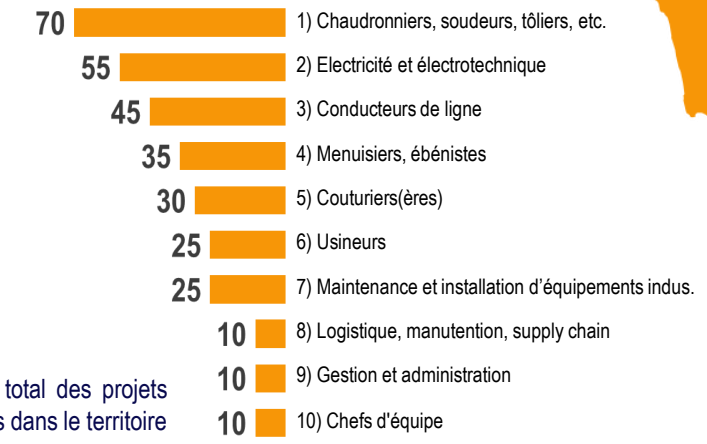


1 500
projets de recrutement

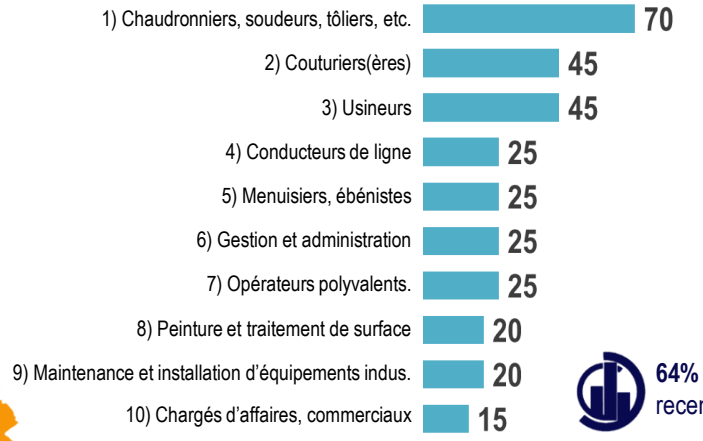
[1] *chaudronniers, soudeurs, serruriers-métalliers, tôliers, découpeurs, plieurs*
[2] *menuisiers, ébénistes, usineurs bois, etc.*
[3] *stratifieurs-drapeurs, accastilleurs*
[4] *extrudeurs, opé. injection plastique, opé. matériaux composites*

FAMILLES DE MÉTIERS CONCENTRANT LE PLUS DE PROJETS DE RECRUTEMENT PAR TERRITOIRE EFOP

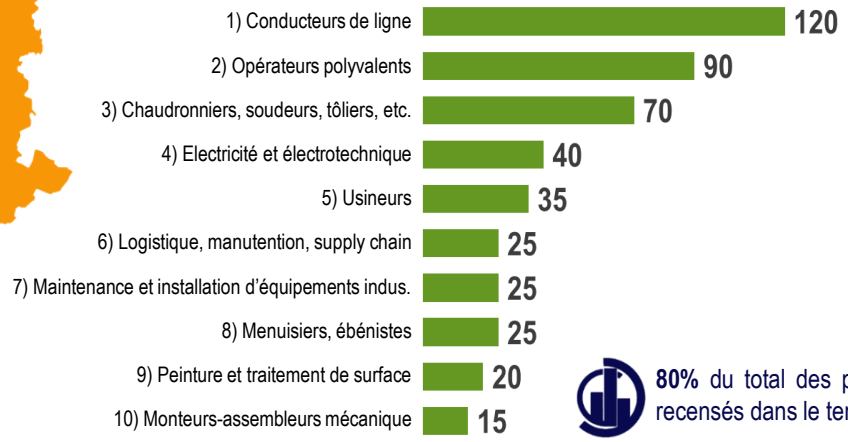




73% du total des projets recensés dans le territoire



64% du total des projets recensés dans le territoire



80% du total des projets recensés dans le territoire

LES BESOINS EN RECRUTEMENT DES ENTREPRISES DE L'INTER-INDUSTRIE EN VENDÉE 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

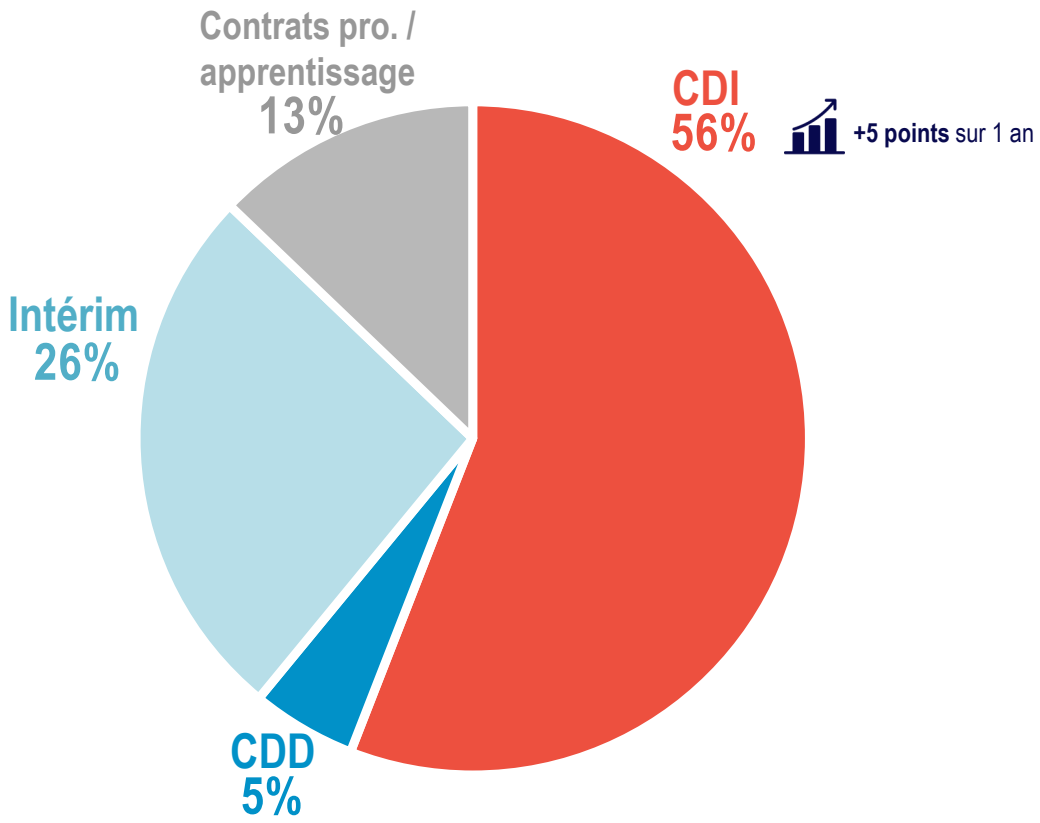
2.6 - Focus métiers

2.7 - Freins au recrutement

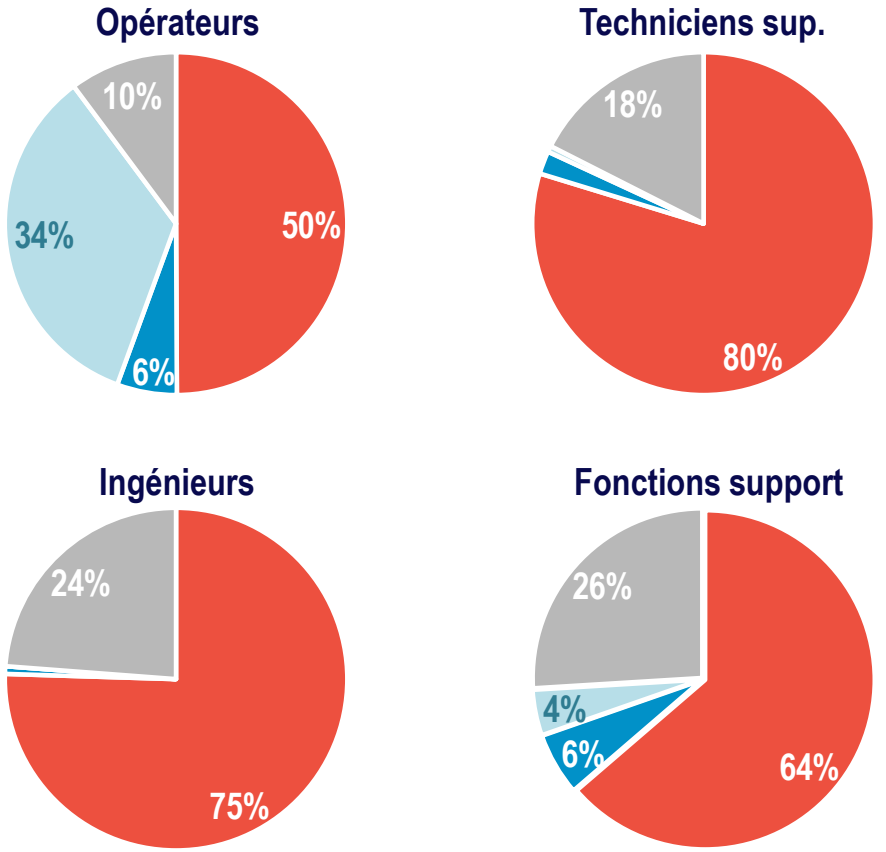
3 - MÉTHODOLOGIE

LA MOITIÉ DES PROJETS DE RECRUTEMENT SONT DES CDI

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

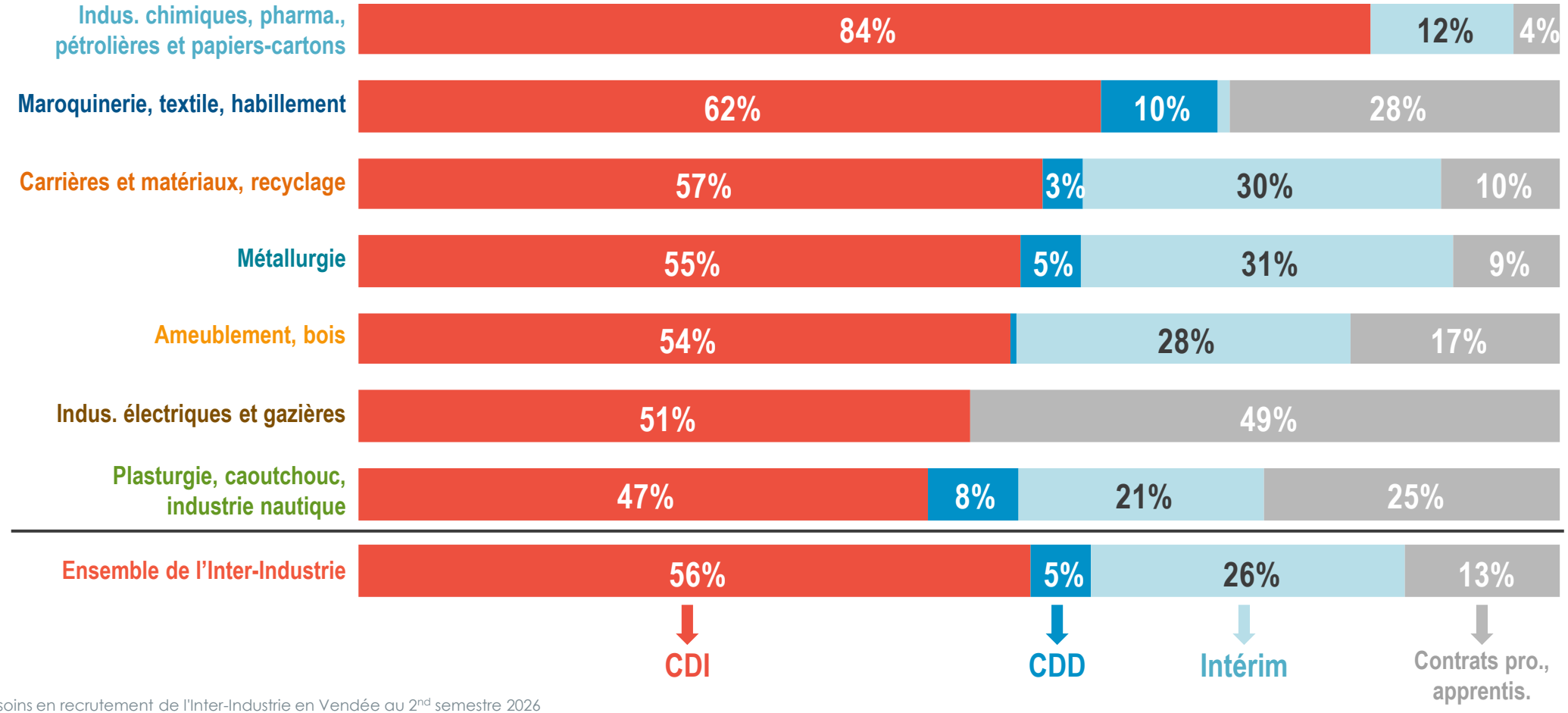


Répartition des projets de recrutement au 2nd semestre 2026 par catégorie socio-professionnelle



LE CDI RESTE MAJORITAIREMENT RECHERCHÉ POUR LA QUASI-TOTALITÉ DES SECTEURS D'ACTIVITÉ

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 EN VENDÉE 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

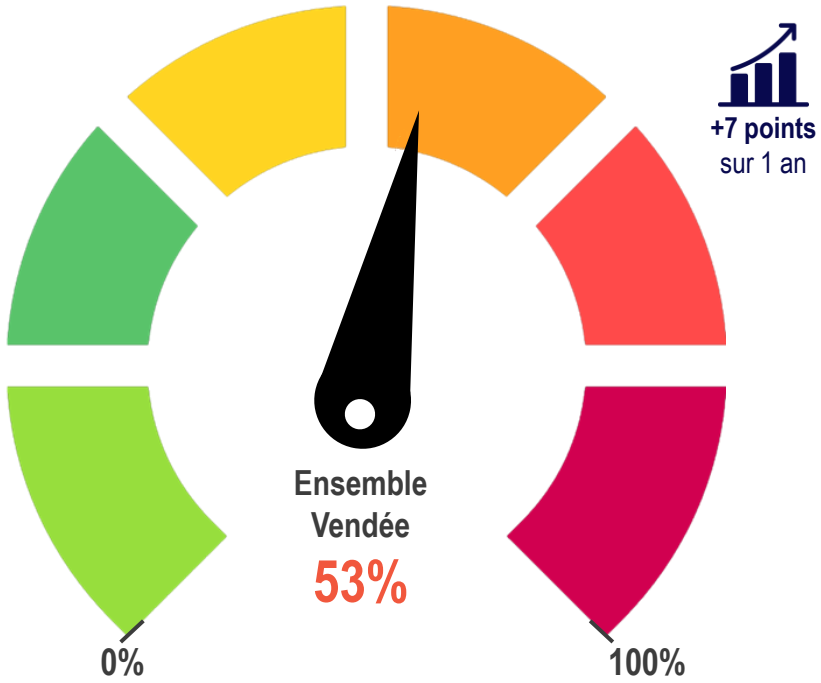
2.6 - Focus métiers

2.7 - Freins au recrutement

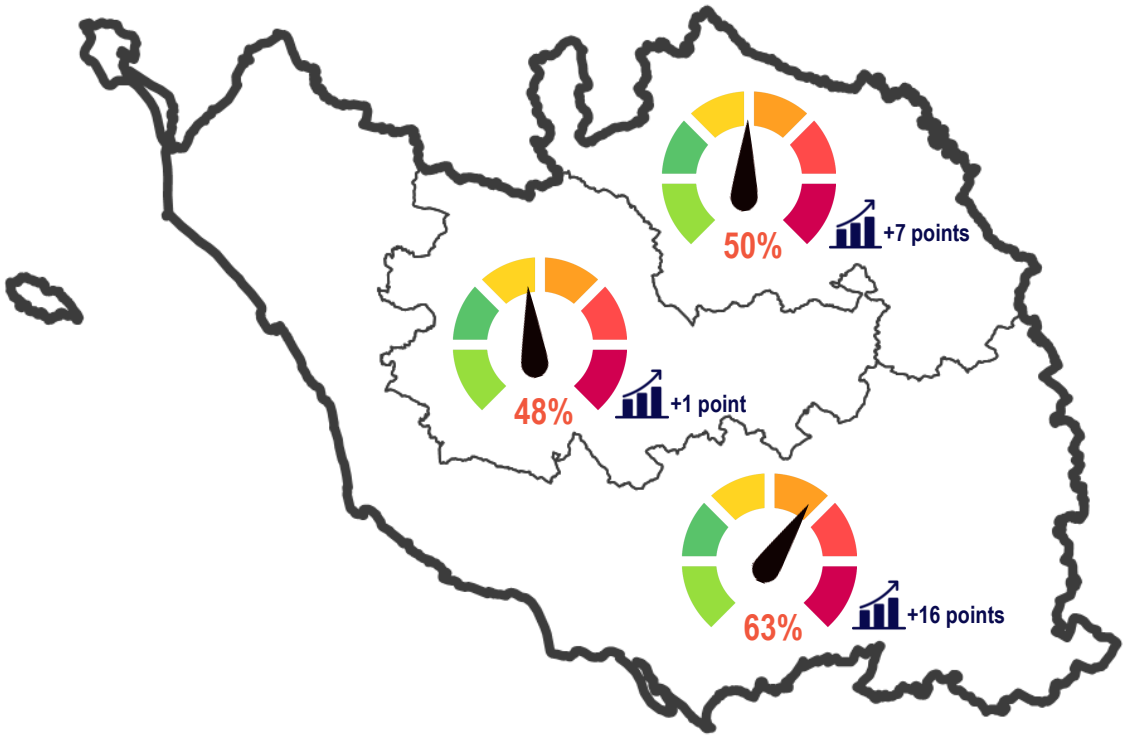
3 - MÉTHODOLOGIE

PLUS D'UN PROJET SUR DEUX EST JUGÉ DIFFICILE À RÉALISER, UN TAUX EN NETTE HAUSSE SUR UN AN

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



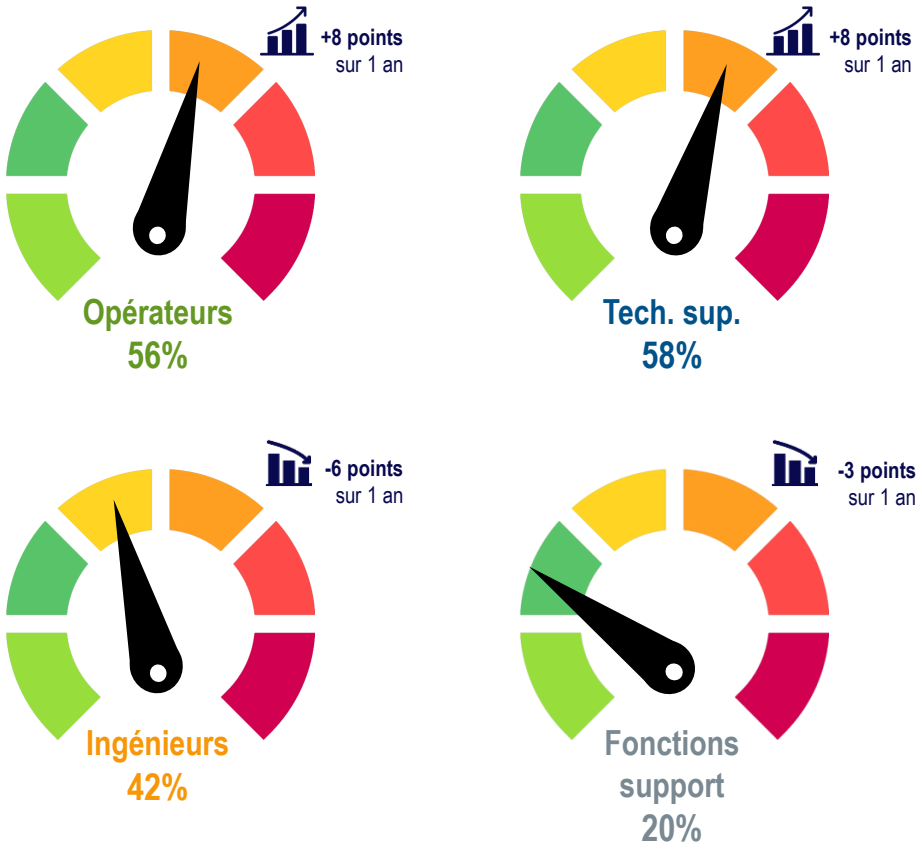
Part des projets de recrutement au 2nd semestre 2026 jugés fortement difficiles à réaliser dans l'Inter-Industrie, par territoire



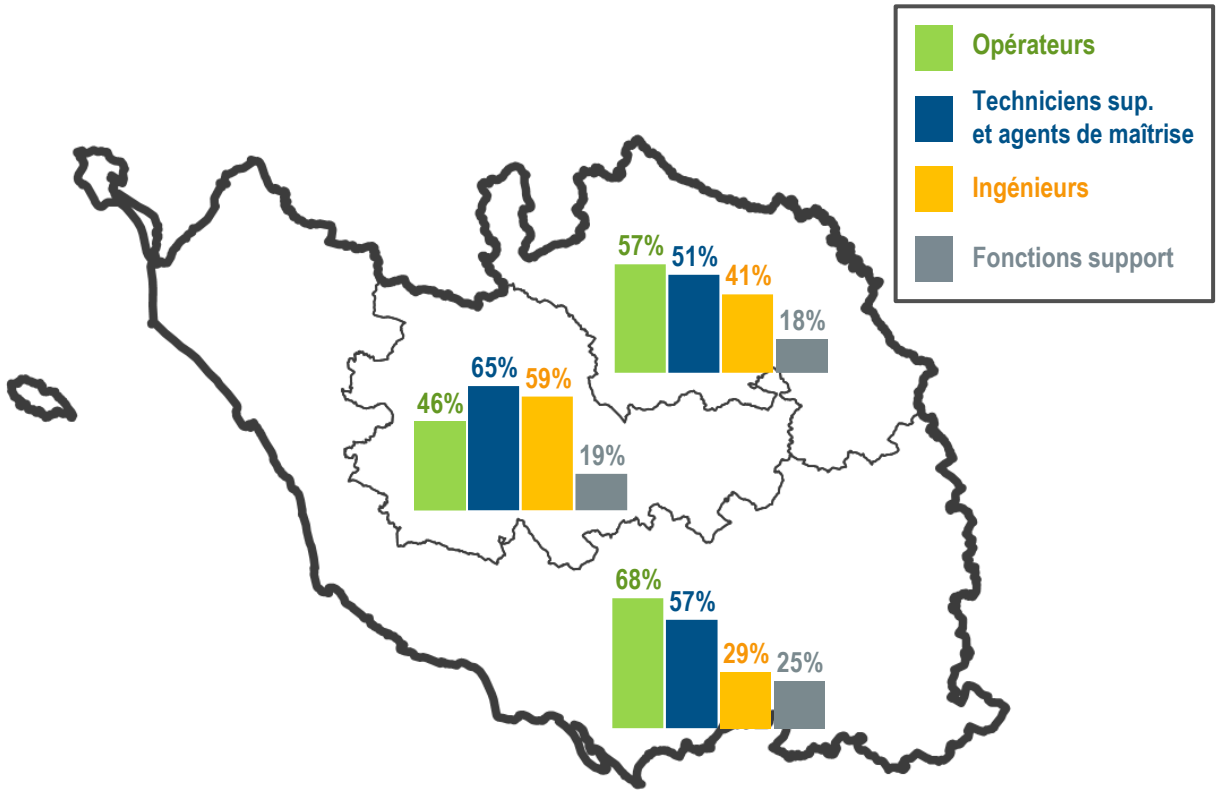
DES DIFFICULTÉS PLUS ÉLEVÉES DANS LE RECRUTEMENT DES OPÉRATEURS ET DES TECHNICIENS SUPÉRIEURS

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

par catégorie socio-professionnelle

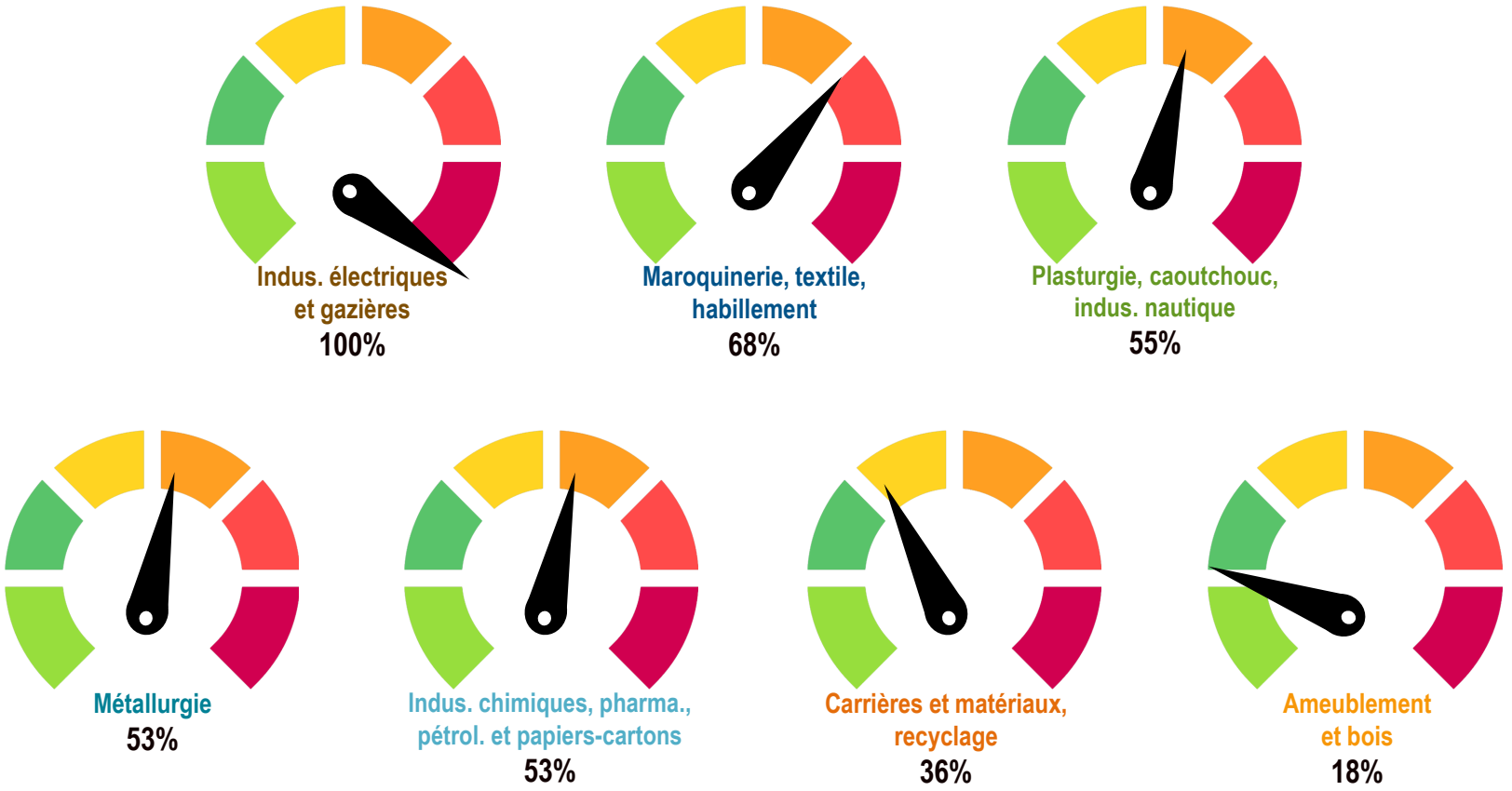


par catégorie socio-professionnelle pour chaque territoire EFOP



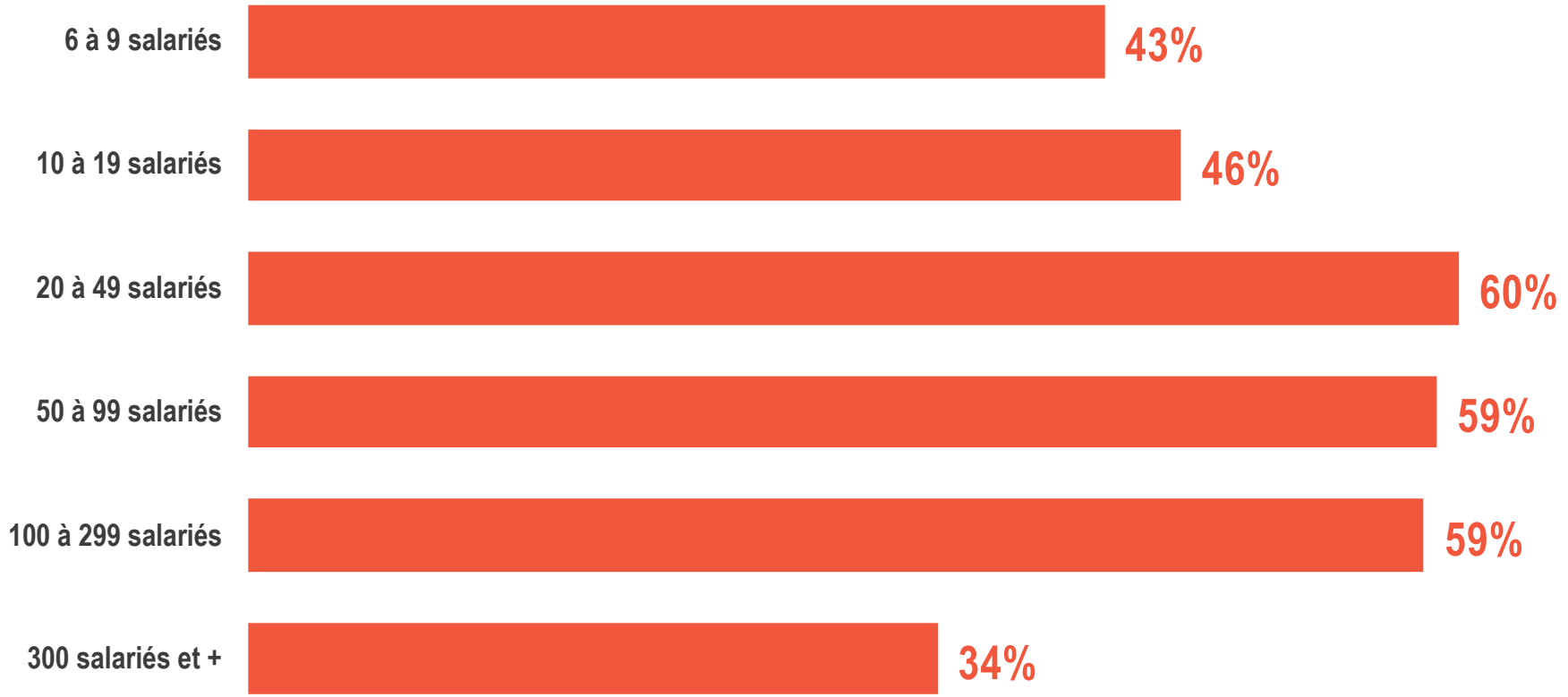
LES INDUSTRIES CRÉATIVES ET TECHNIQUES, MODE ET LUXE RENCONTRENT DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PARMI LES PLUS FORTES

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



DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PLUS ÉLEVÉES OBSERVÉES CHEZ LES TPE-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 EN VENDÉE 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

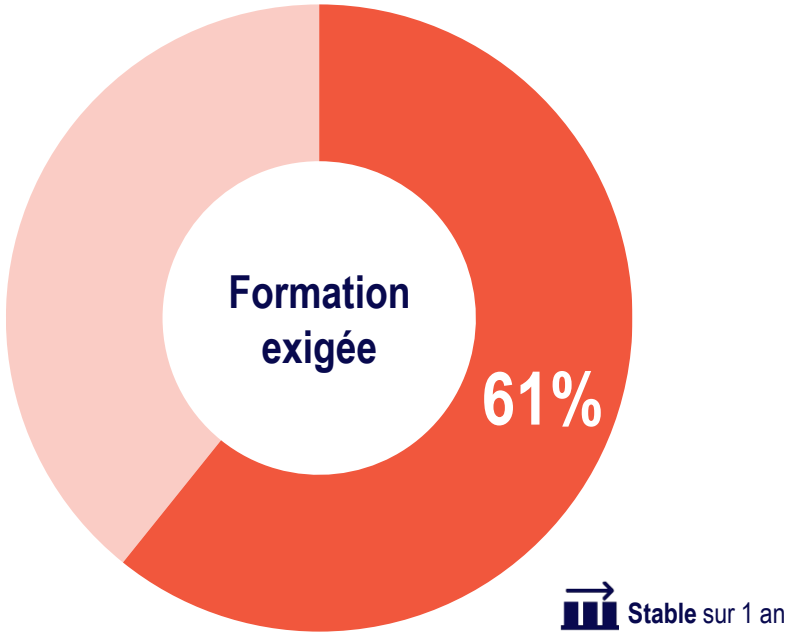
2.6 - Focus métiers

2.7 - Freins au recrutement

3 - MÉTHODOLOGIE

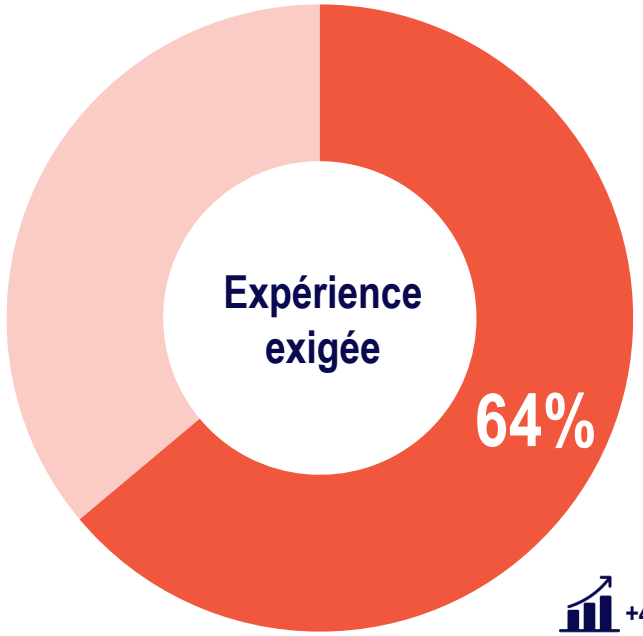
UNE FORMATION PROPRE AU MÉTIER EST RECHERCHÉE DANS PLUS DE 6 CAS SUR 10, DE MÊME POUR L'EXPÉRIENCE DU MÉTIER

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



Stable sur 1 an

Part des projets pour lesquels une expérience du métier est exigée

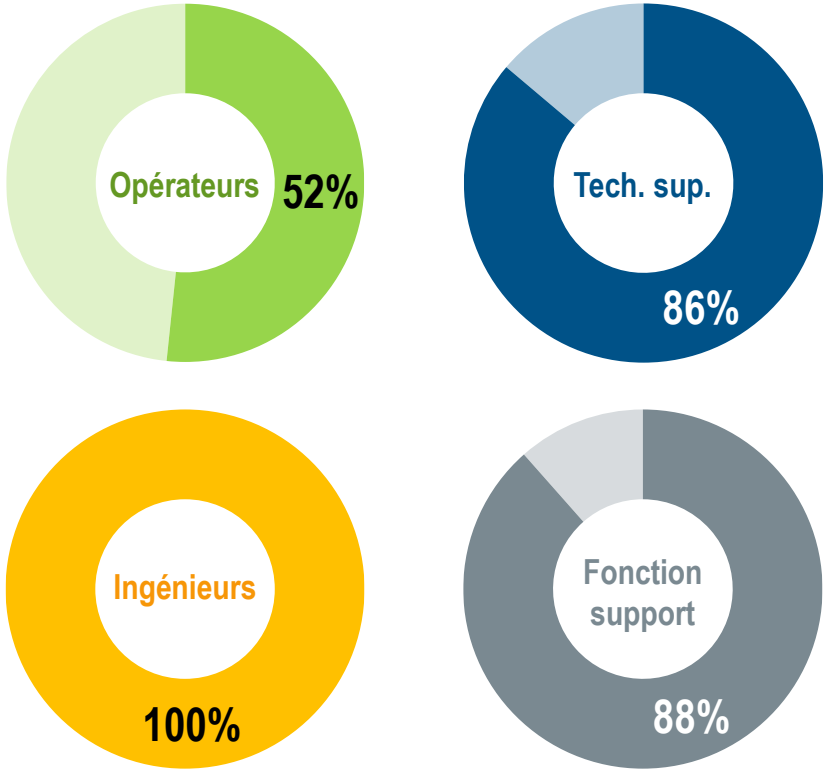


+4 points sur 1 an

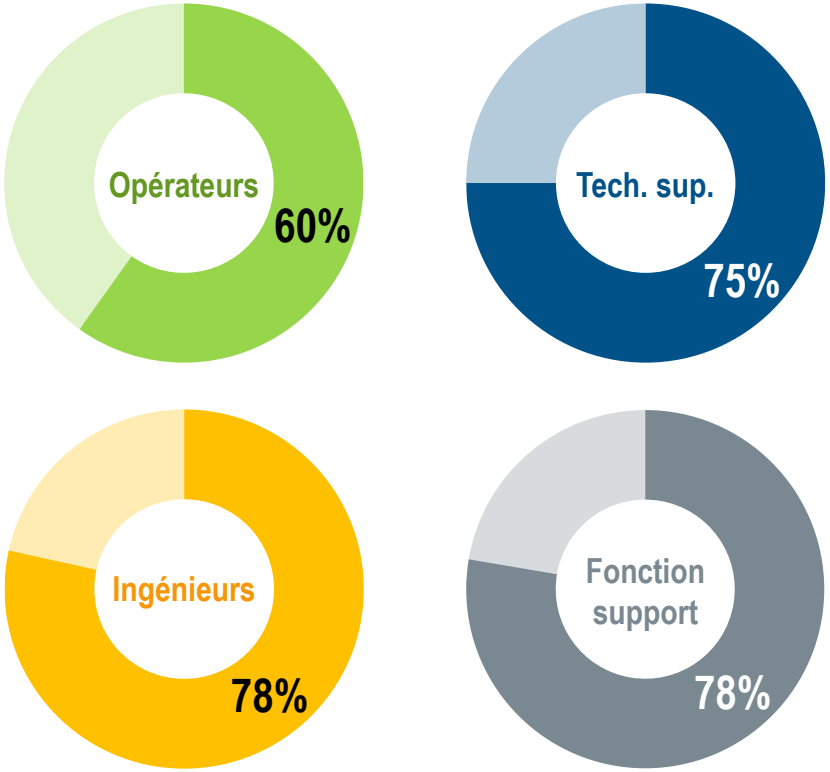
Note de lecture : 61% des projets de recrutement requièrent une formation propre au métier.

FORMATION ET EXPÉRIENCE SONT FORTEMENT EXIGÉES POUR LES POSTES TRÈS QUALIFIÉS

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

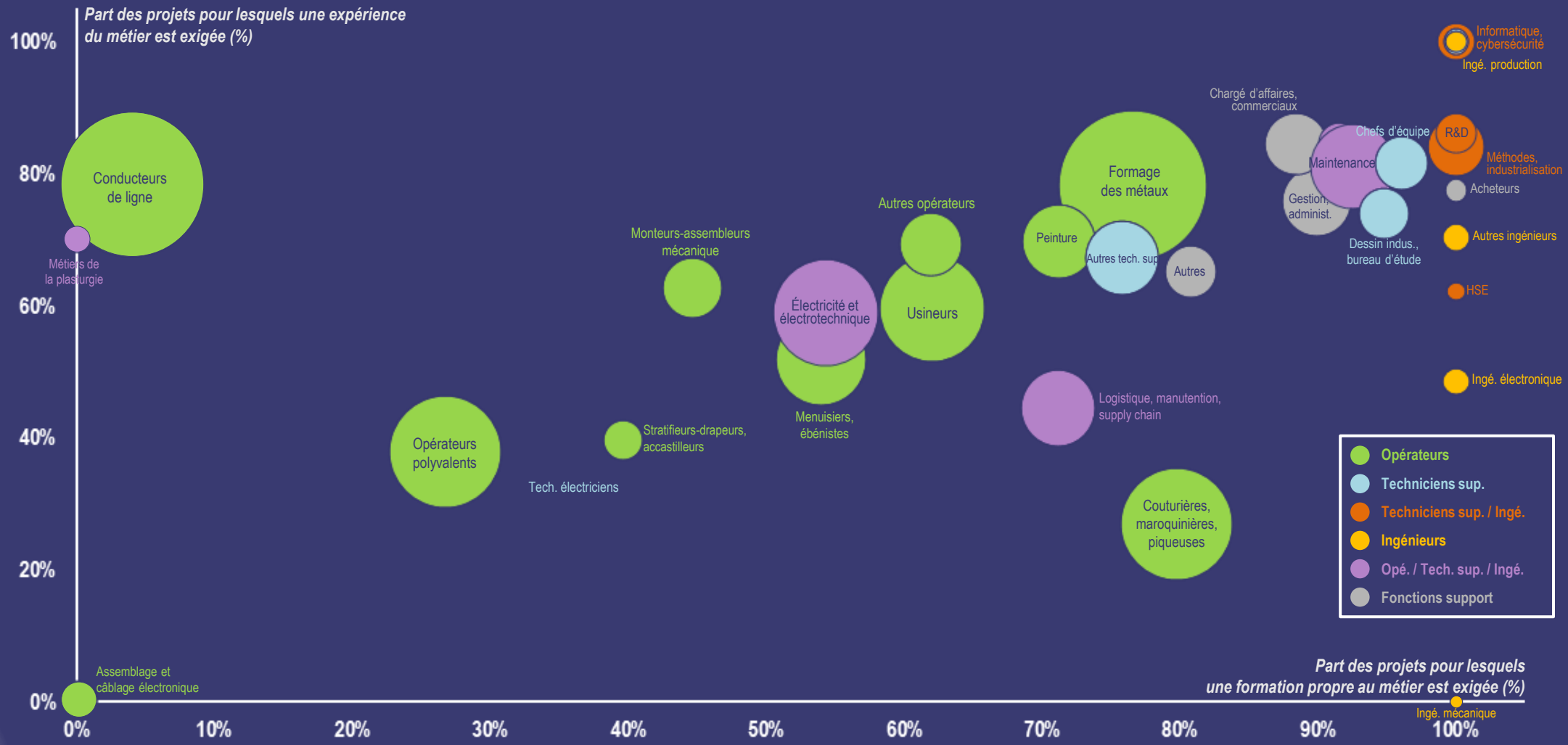


Part des projets pour lesquels une expérience du métier est exigée



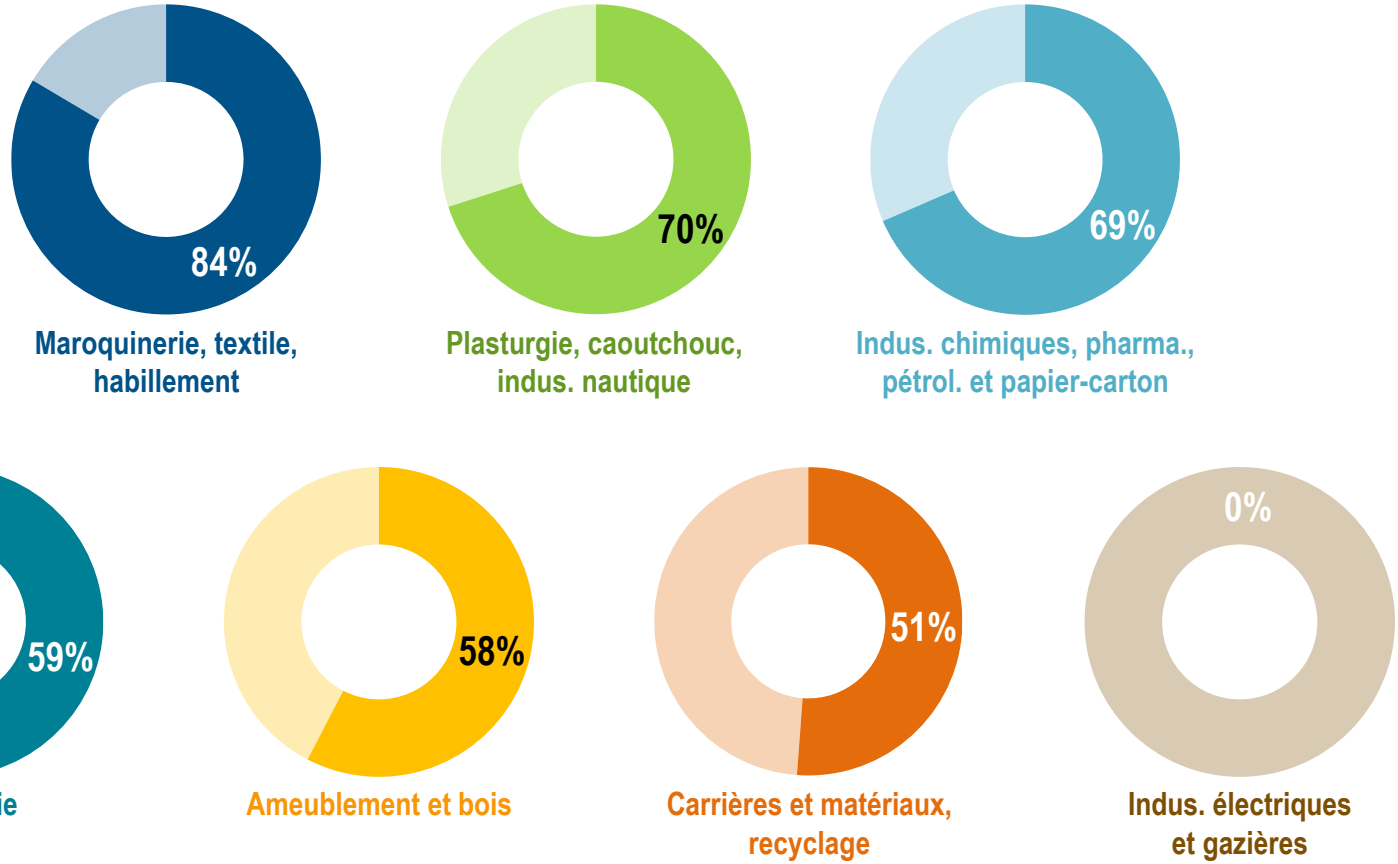
Note de lecture : 52% des projets de recrutement d'opérateurs requièrent nécessairement une formation propre au métier.

FORMATION PROPRE AU MÉTIER ET EXPÉRIENCE : QUELLES EXIGENCES ?



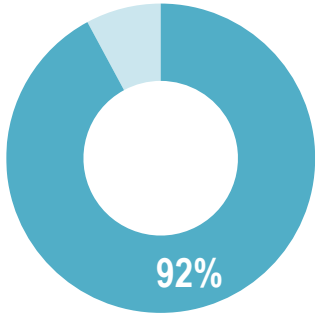
L'EXIGENCE D'UNE FORMATION PROPRE AU MÉTIER VARIE FORTEMENT D'UN SECTEUR À L'AUTRE…

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

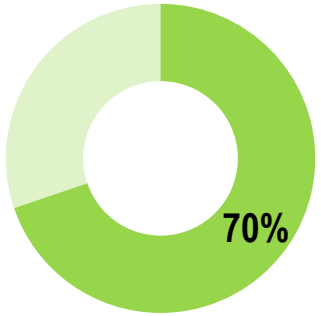


… DE MÊME QUE L'EXIGENCE D'UNE EXPÉRIENCE DU MÉTIER

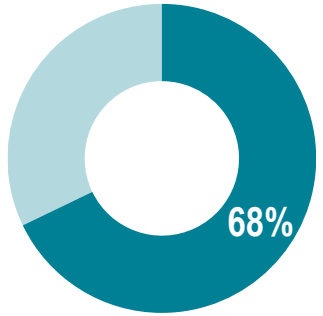
Part des projets de recrutement pour lesquels une expérience propre au métier est exigée



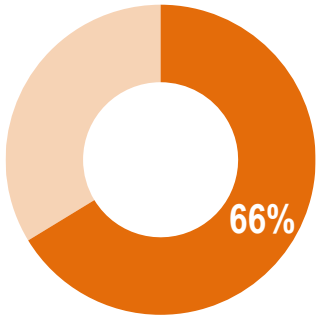
Indus. chimiques, pharma., pétrol. et papier-carton



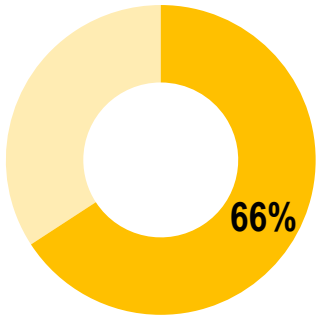
Plasturgie, caoutchouc, indus. nautique



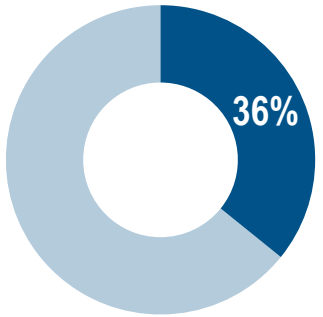
Métallurgie



Carrières et matériaux, recyclage



Ameublement et bois



Maroquinerie, textile, habillement

Indus. électriques et gazières

LES BESOINS EN RECRUTEMENT DES ENTREPRISES DE L'INTER-INDUSTRIE EN VENDÉE 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)



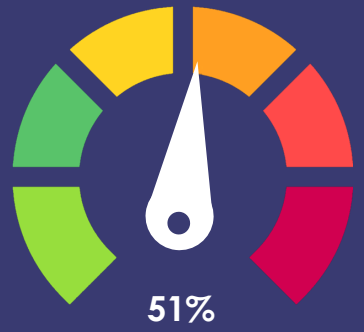
25 projets de recrutement
dans l'Inter-Industrie au 2nd semestre 2026

-55 projets par rapport au 2nd semestre 2025

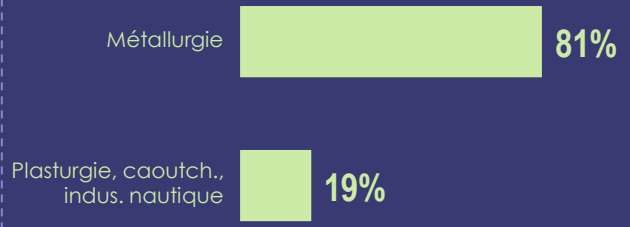
Projets de recrutement par territoire



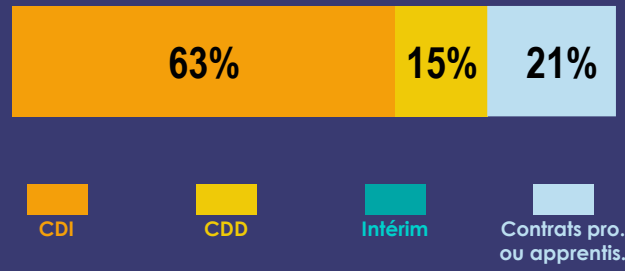
Part de projets jugés difficiles à mener



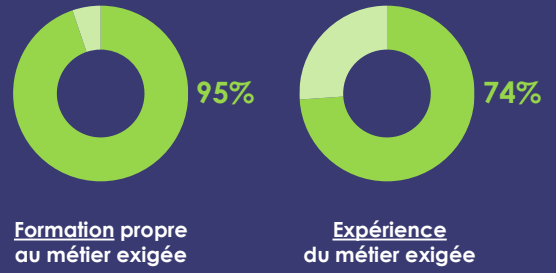
Répartition des projets de recrutement par secteur de l'Inter-Industrie



Répartition des projets de recrutement par type de contrat de travail



Exigences requises



CHEFS D'ÉQUIPE

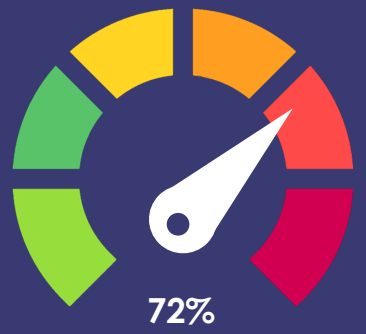
25 projets de recrutement
dans l'Inter-Industrie au 2nd semestre 2026

-5 projets par rapport au 2nd semestre 2025

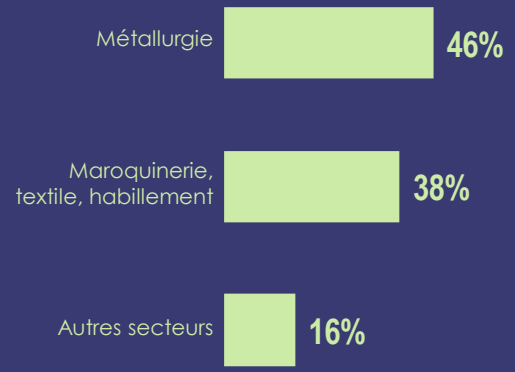
Projets de recrutement par territoire



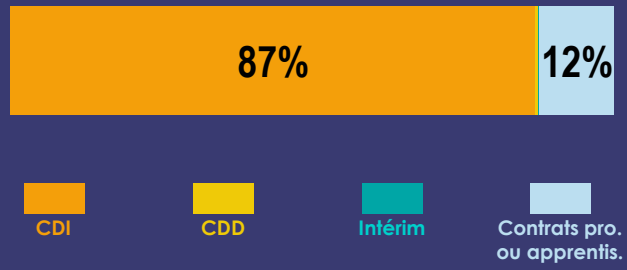
Part de projets jugés difficiles à mener



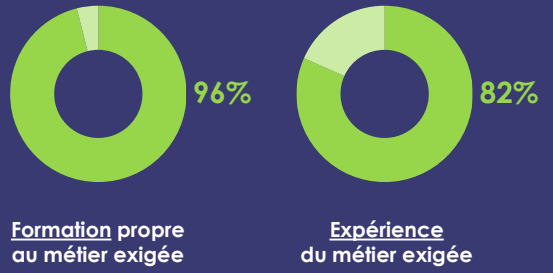
Répartition des projets de recrutement par secteur de l'Inter-Industrie



Répartition des projets de recrutement par type de contrat de travail



Exigences requises



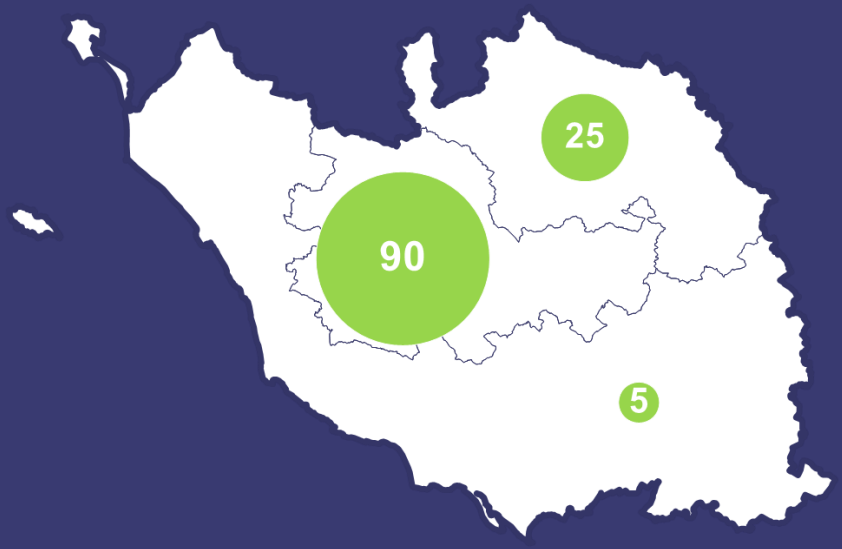
OPÉRATEURS DE PRODUCTION POLYVALENTS*

** 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***

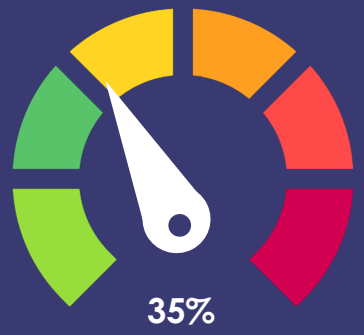
120 **projets de recrutement**
dans l'Inter-Industrie au 2nd semestre 2026

-160 projets par rapport au 2nd semestre 2025

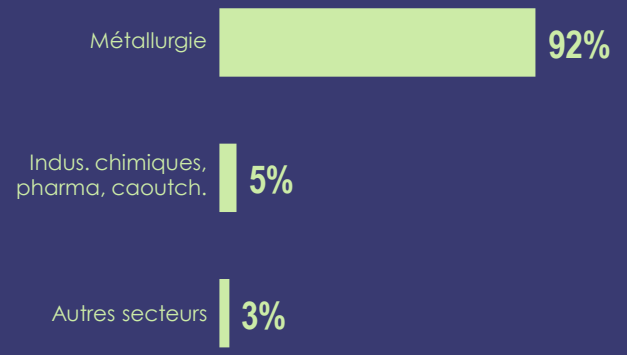
Projets de recrutement par territoire



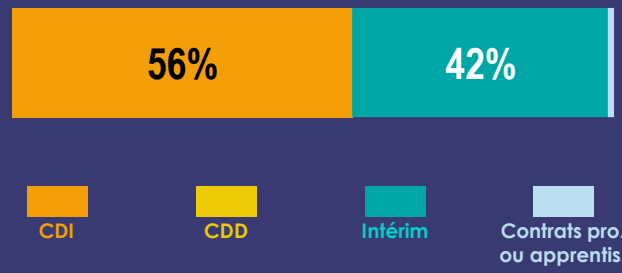
Part de projets jugés difficiles à mener



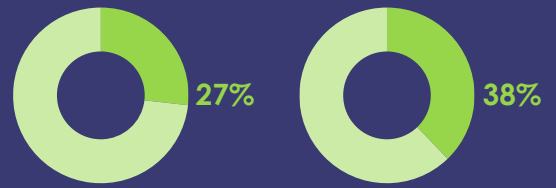
Répartition des projets de recrutement par secteur de l'Inter-Industrie



Répartition des projets de recrutement par type de contrat de travail



Exigences requises



CONDUCTEURS DE LIGNE DE PRODUCTION

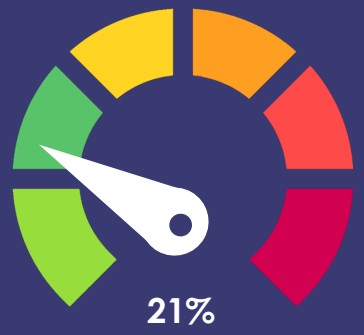
190 projets de recrutement
dans l'Inter-Industrie au 2nd semestre 2026

+115 projets par rapport au 2nd semestre 2025

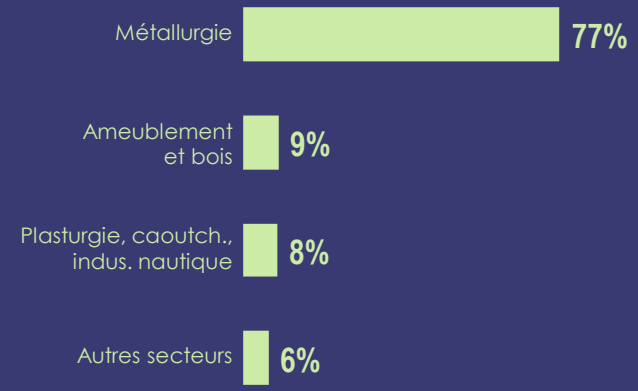
Projets de recrutement par territoire



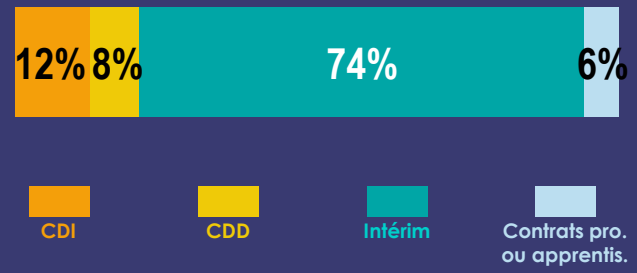
Part de projets jugés difficiles à mener



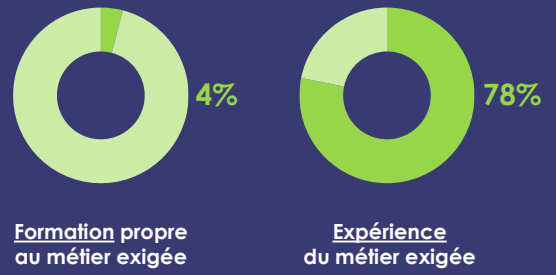
Répartition des projets de recrutement par secteur de l'Inter-Industrie



Répartition des projets de recrutement par type de contrat de travail



Exigences requises

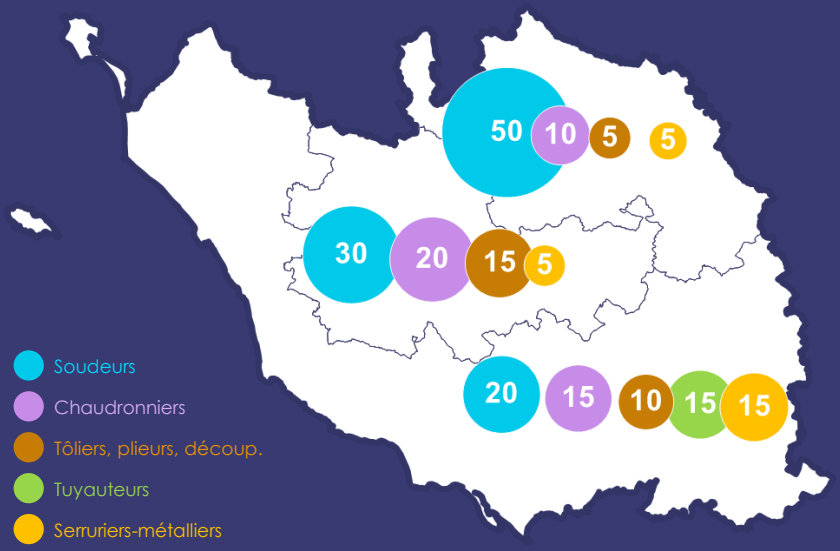


FORMAGE DES MÉTAUX : CHAUDRONNERIE, TÔLERIE, SERRURERIE-MÉTALLERIE, SOUDAGE

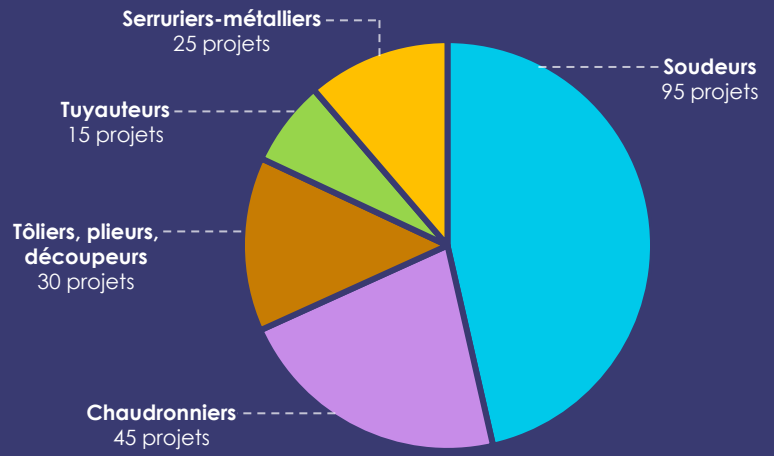
210 projets de recrutement
dans l'Inter-Industrie au 2nd semestre 2026

-80 projets par rapport au 2nd semestre 2025

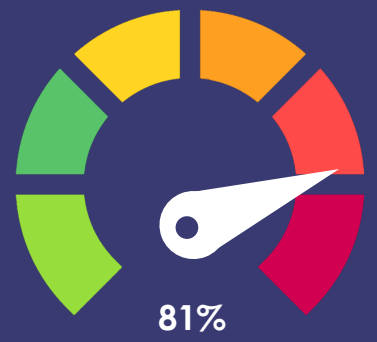
Projets de recrutement par territoire et par poste



Répartition des projets de recrutement par poste

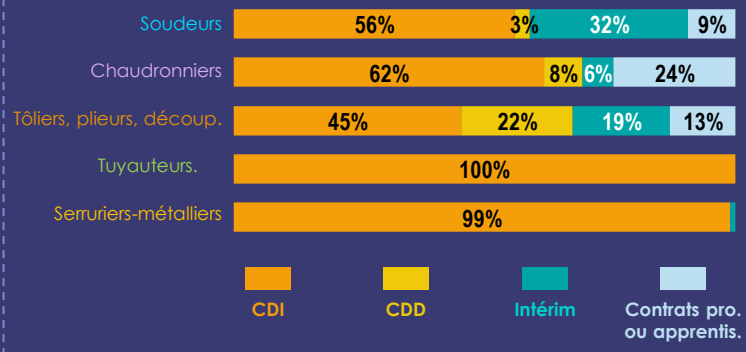


Part de projets jugés difficiles à mener

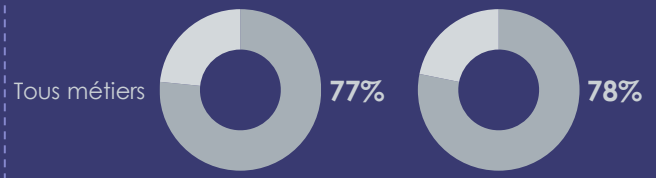


Métier en forte tension

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



Exigences requises



Formation propre au métier exigée

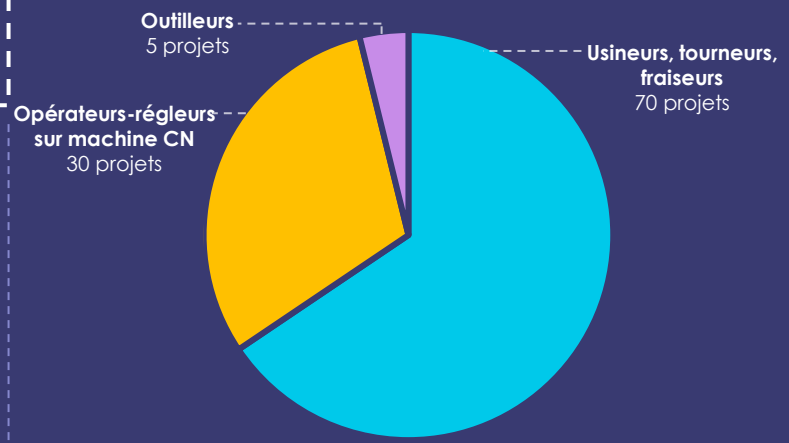
Expérience du métier exigée

USINAGE, TOURNAGE, FRAISAGE

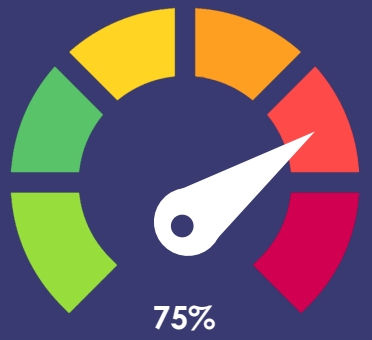
105 projets de recrutement
dans l'Inter-Industrie au 2nd semestre 2026

-20 projets par rapport au 2nd semestre 2025

Répartition des projets de recrutement par poste



Part de projets jugés difficiles à mener

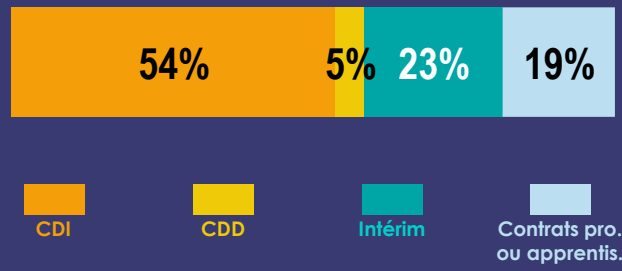


Métier en forte tension

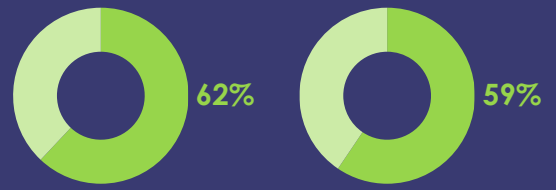
Projets de recrutement par territoire



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

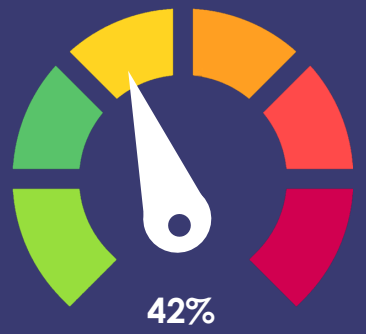
30 projets de recrutement
dans l'Inter-Industrie au 2nd semestre 2026

-45 projets par rapport au 2nd semestre 2025

Projets de recrutement par territoire



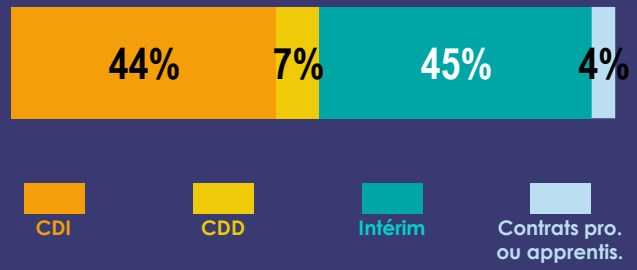
Part de projets jugés difficiles à mener



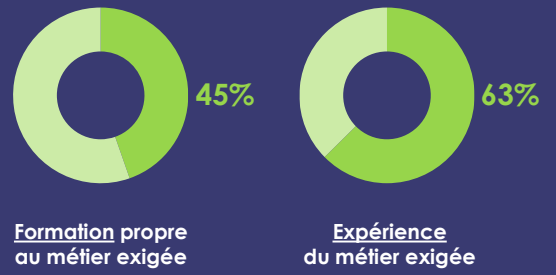
Répartition des projets de recrutement par secteur de l'Inter-Industrie



Répartition des projets de recrutement par type de contrat de travail



Exigences requises

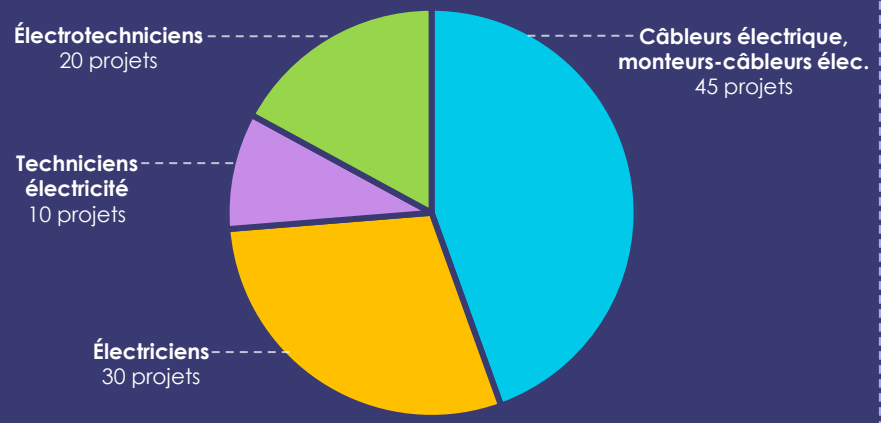


ÉLECTRICITÉ ET ÉLECTROTECHNIQUE

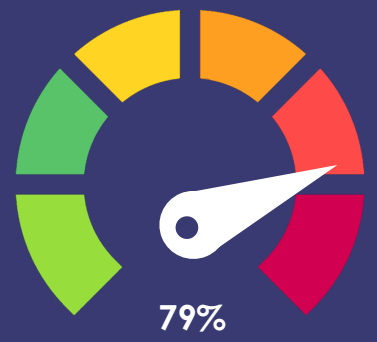
105 projets de recrutement
dans l'Inter-Industrie au 2nd semestre 2026

+50 projets par rapport au 2nd semestre 2025

Répartition des projets de recrutement par poste

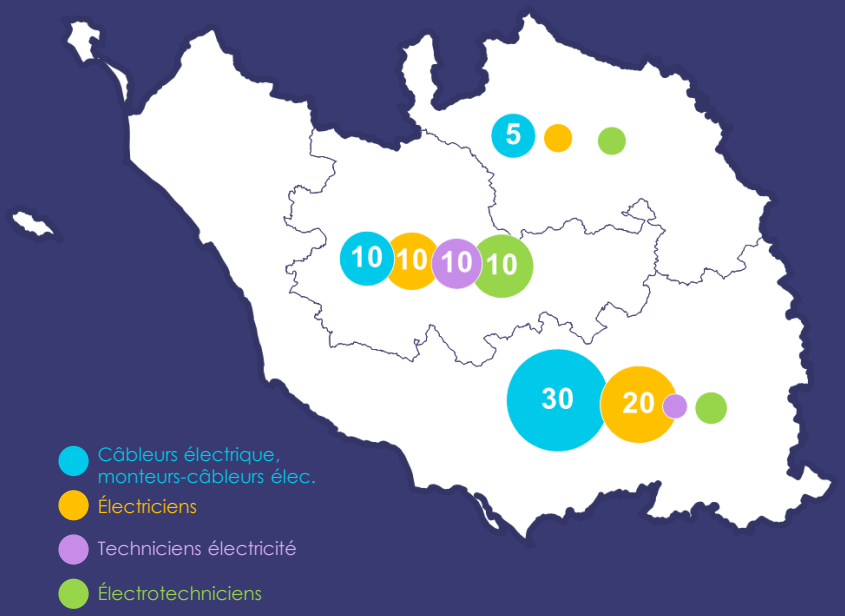


Part de projets jugés difficiles à mener

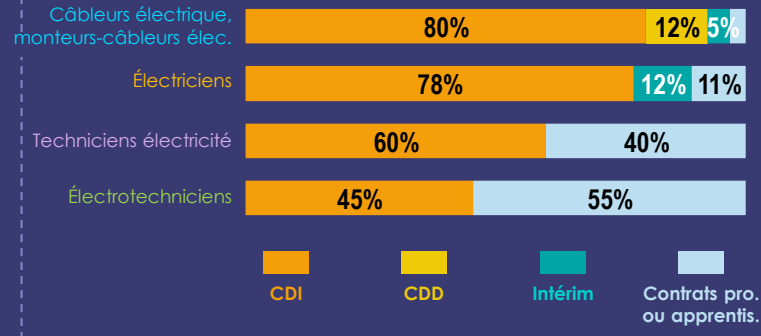


Métier en forte tension

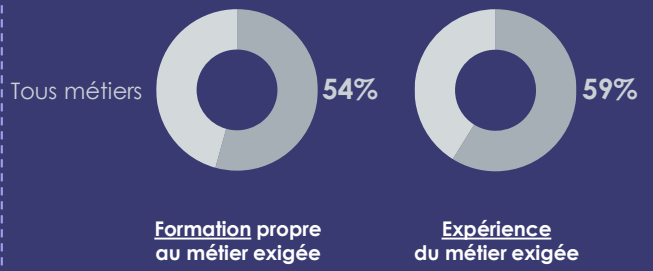
Projets de recrutement par territoire et par poste



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



Exigences requises

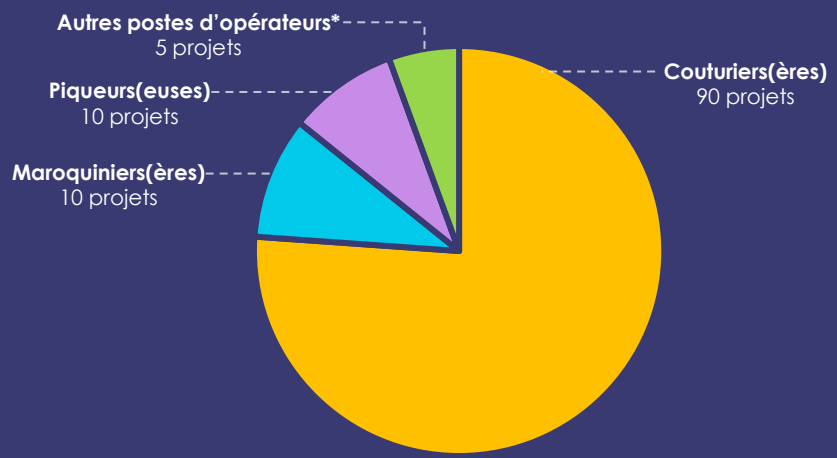


MAROQUINERIE, COUTURE, CONFECTION TEXTILE

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

Nombre de projets stables par rapport au 2nd semestre 2025

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



Couturiers(ères) : **78%**
Métier en forte tension

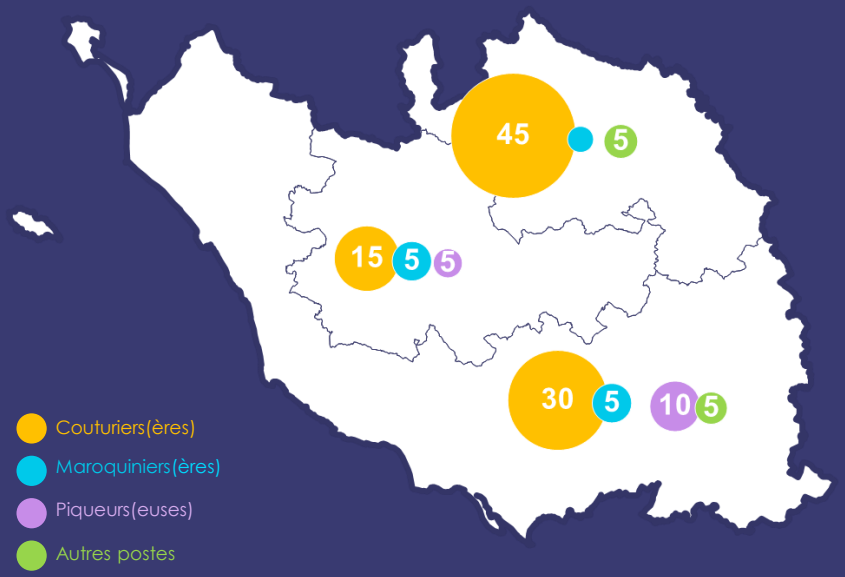


Maroquiniers(ères) : **41%**

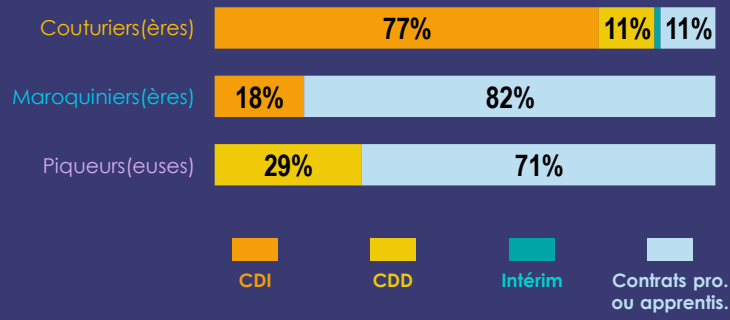


Piqueurs(euses): **54%**

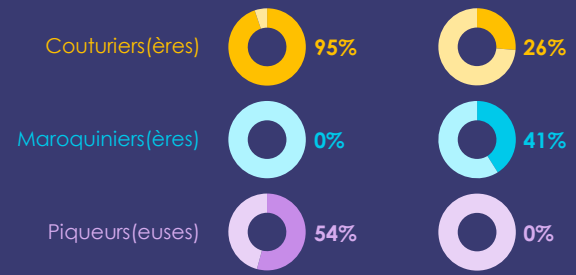
Projets de recrutement par territoire et par poste



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



Exigences requises par métier

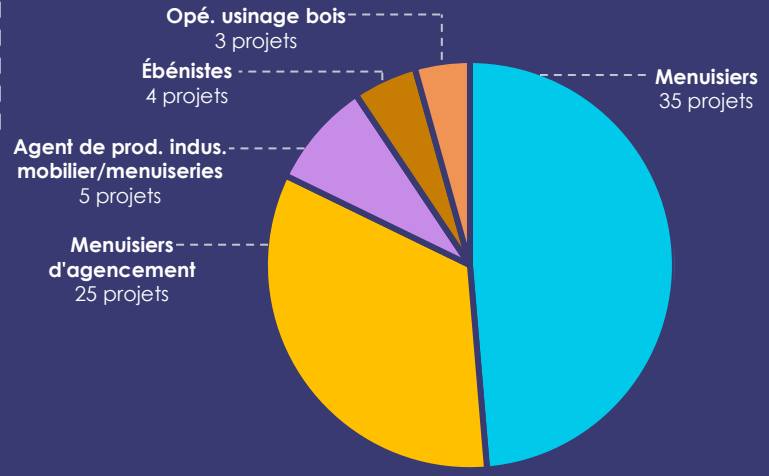


MENUISERIE, AMEUBLEMENT, TRAVAIL DU BOIS

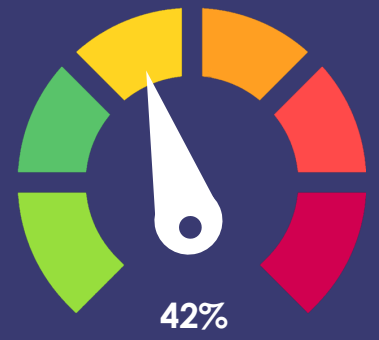
75 projets de recrutement
dans l'Inter-Industrie au 2nd semestre 2026

+10 projets par rapport au 2nd semestre 2025

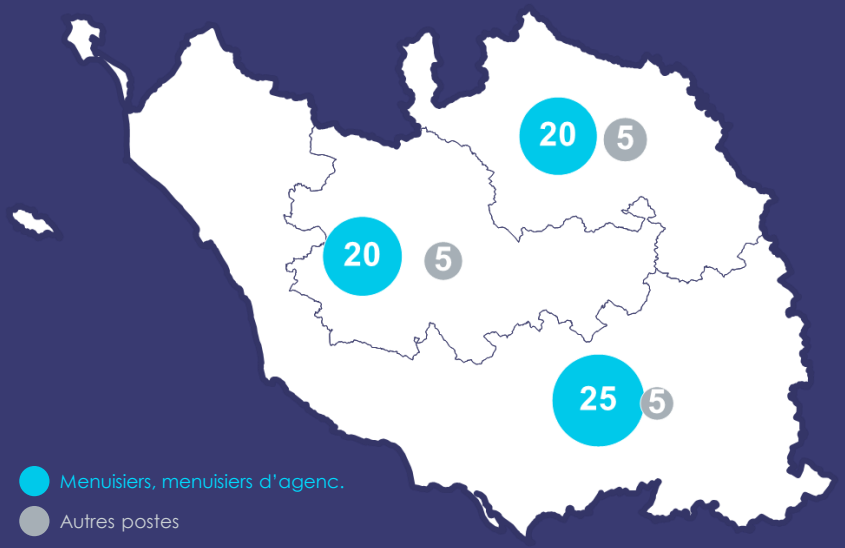
Répartition des projets de recrutement par poste



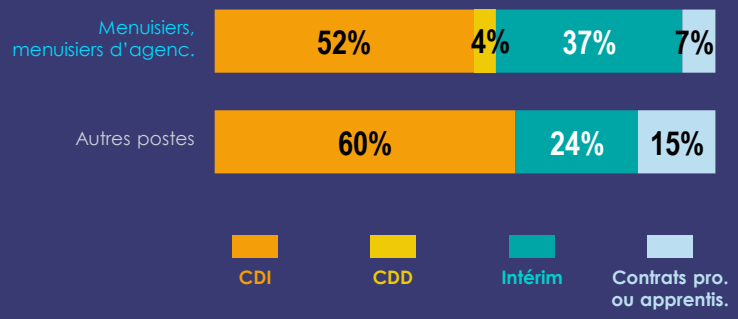
Part de projets jugés difficiles à mener



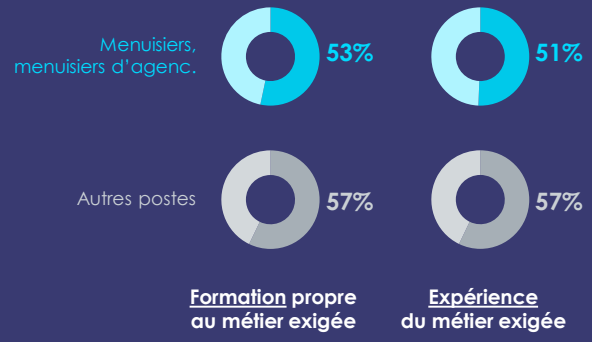
Projets de recrutement par territoire et par poste



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



Exigences requises par métier



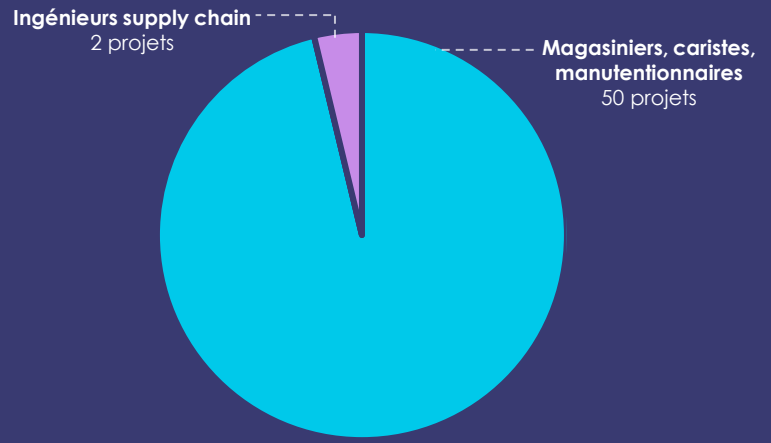
Les besoins en recrutement de l'Inter-Industrie en Vendée au 2nd semestre 2025

LOGISTIQUE ET SUPPLY CHAIN

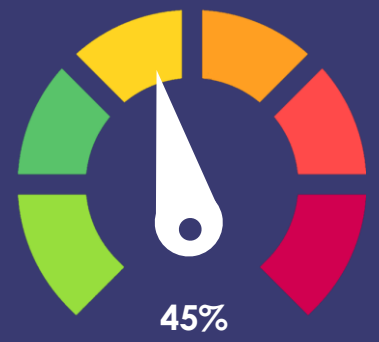
50 projets de recrutement
dans l'Inter-Industrie au 2nd semestre 2026

-60 projets par rapport au 2nd semestre 2025

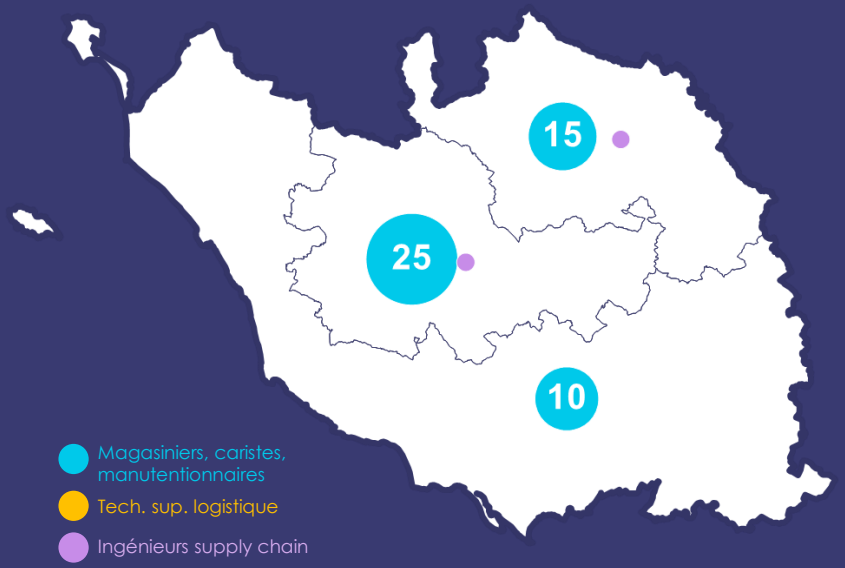
Répartition des projets de recrutement par poste



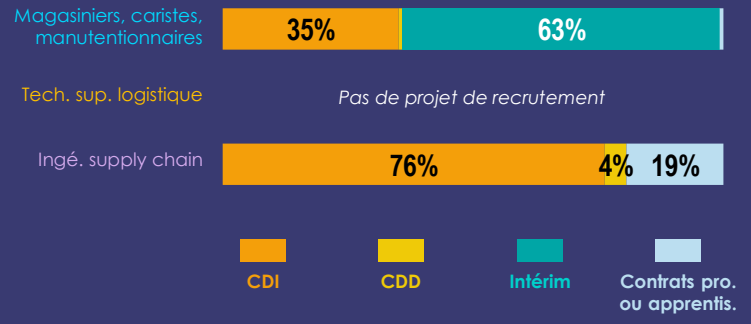
Part de projets jugés difficiles à mener



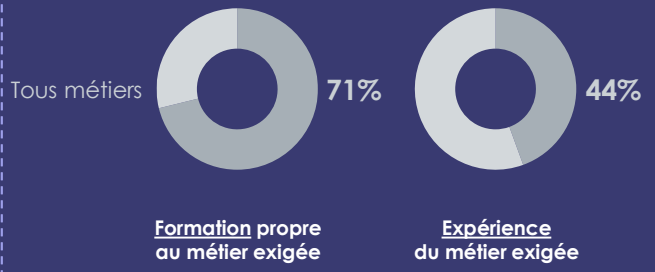
Projets de recrutement par territoire et par poste



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



Exigences requises

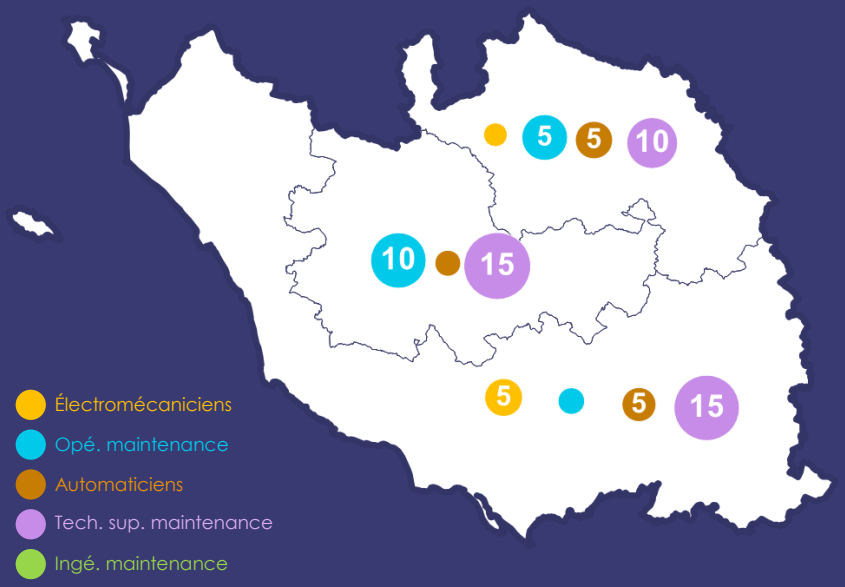


MAINTENANCE ET INSTALLATION D'ÉQUIPEMENTS INDUS.

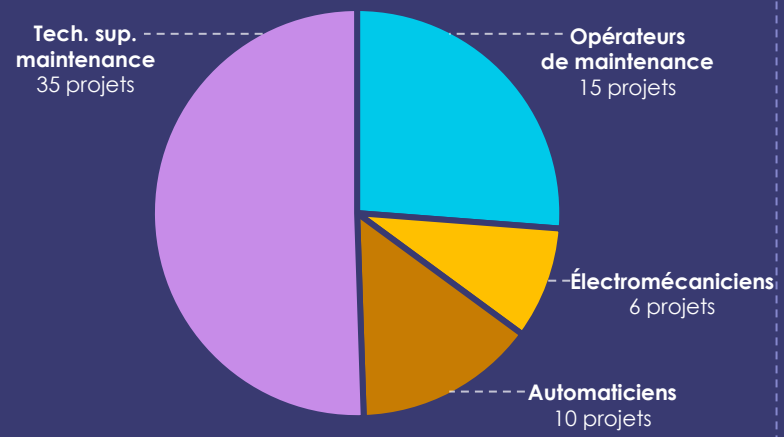
65 projets de recrutement
dans l'Inter-Industrie au 2nd semestre 2026

-75 projets par rapport au 2nd semestre 2025

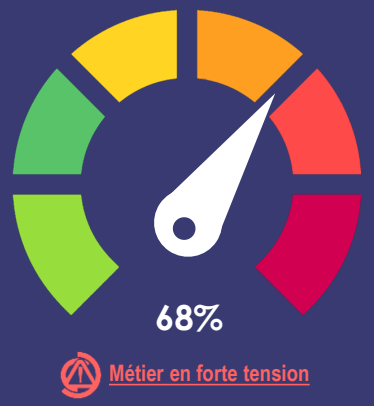
Projets de recrutement par territoire et par poste



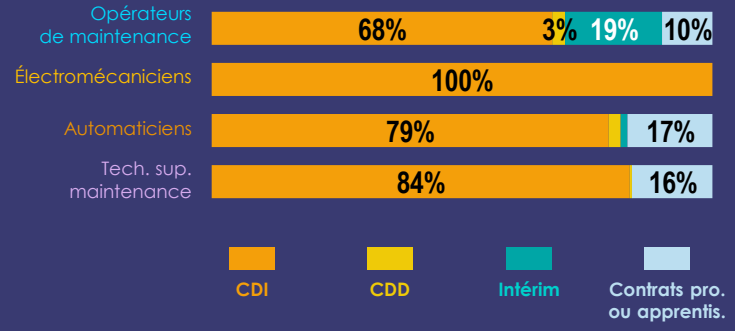
Répartition des projets de recrutement par poste



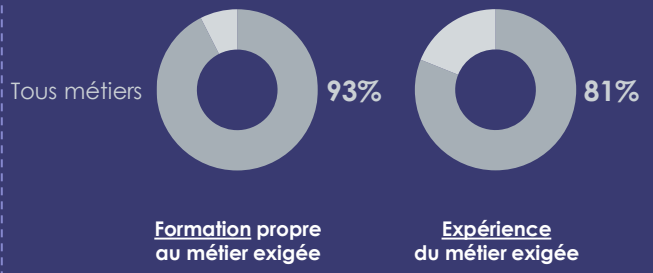
Part de projets jugés difficiles à mener



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



Exigences requises

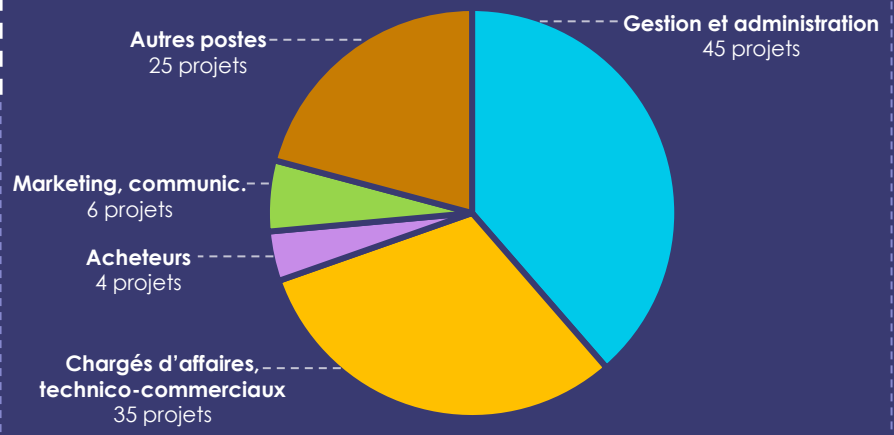


FONCTIONS SUPPORT

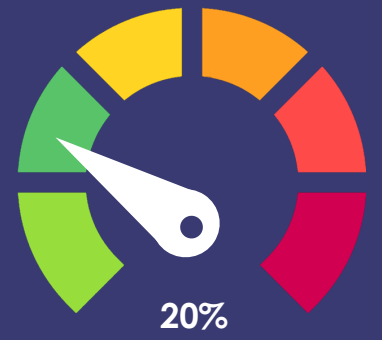
115 projets de recrutement
dans l'Inter-Industrie au 2nd semestre 2026

-85 projets par rapport au 2nd semestre 2025

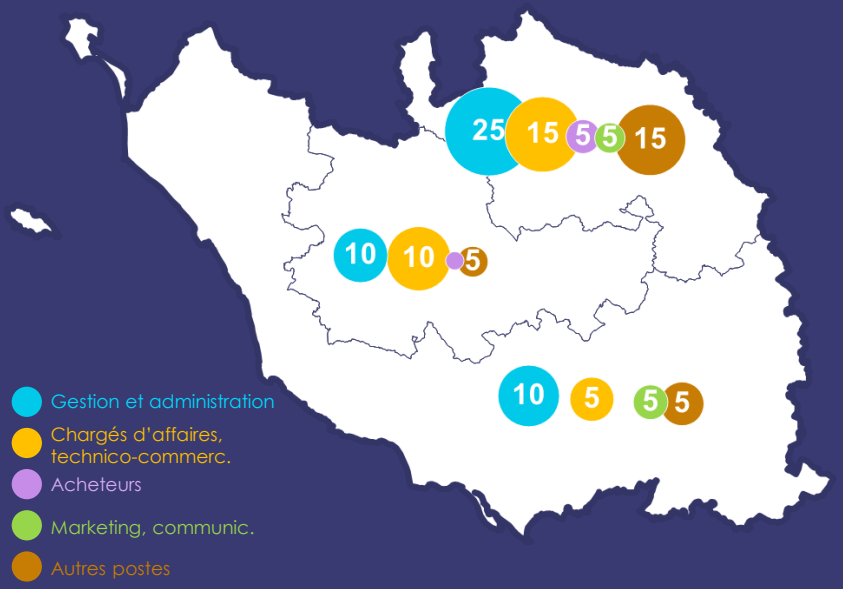
Répartition des projets de recrutement par poste



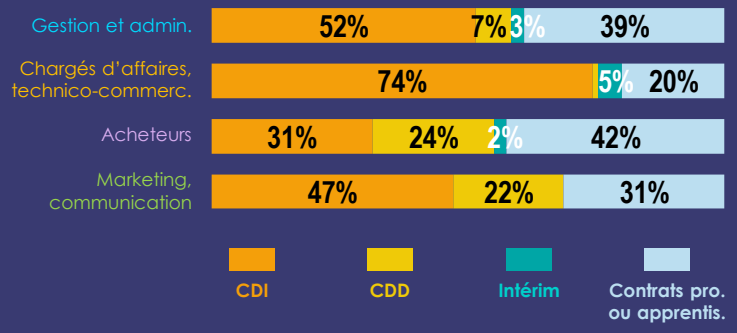
Part de projets jugés difficiles à mener



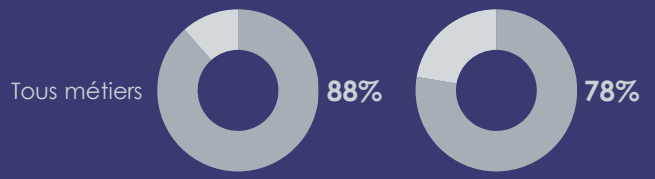
Projets de recrutement par territoire et par poste



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



Exigences requises par métier



LES BESOINS EN RECRUTEMENT DES ENTREPRISES DE L'INTER-INDUSTRIE EN VENDÉE 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

50% **des entreprises interrogées**
n'envisagent pas de recruter au 2nd semestre 2026

- dans **55%** des cas, l'entreprise juge que l'effectif en place est suffisant pour l'activité actuelle
- dans **21%** des cas, l'entreprise n'a pas une visibilité suffisante sur ses carnets de commande
- dans **15%** des cas, l'entreprise anticipe une baisse d'activité
- dans **1%** des cas, l'entreprise estime être en situation de sureffectif
- dans **24%** 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 EN VENDÉE 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 en Vendée en 2026

1 000 établissements

qui emploient **36 300** salariés

Établissements faisant partie du terrain d'enquête*

640 établissements

qui emploient **35 100** salariés

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

Établissements répondants ou dont les intentions d'embauche sont connues

370 établissements

qui emploient **21 300** salariés

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

58% des établissements de l'Inter-Industrie** en Vendée…

… ces établissements employant à eux seuls

61%

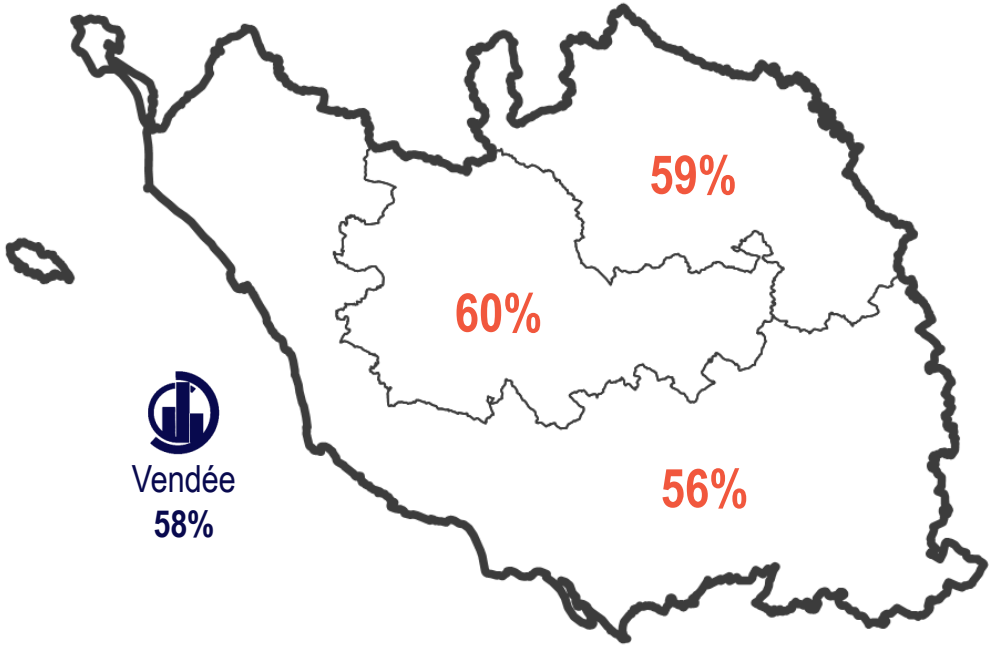
du **total des effectifs** départementaux du secteur

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

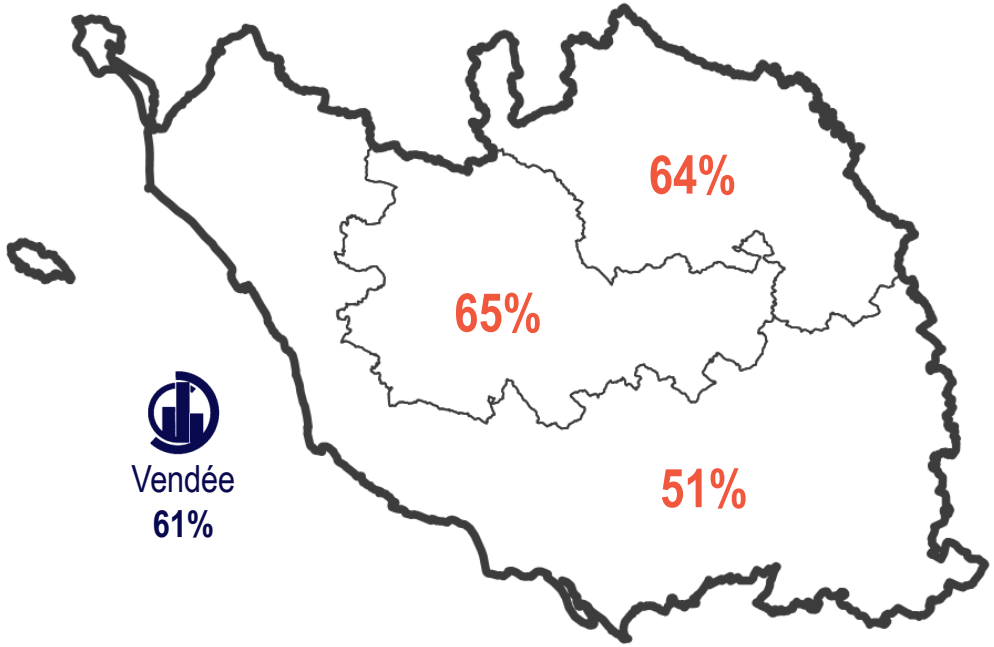
Cette <u>importante base d'échantillonnage</u> permet ainsi à l'ORCI d'avoir une <u>analyse basée sur des données fiables et robustes</u>

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

Part des entreprises répondantes

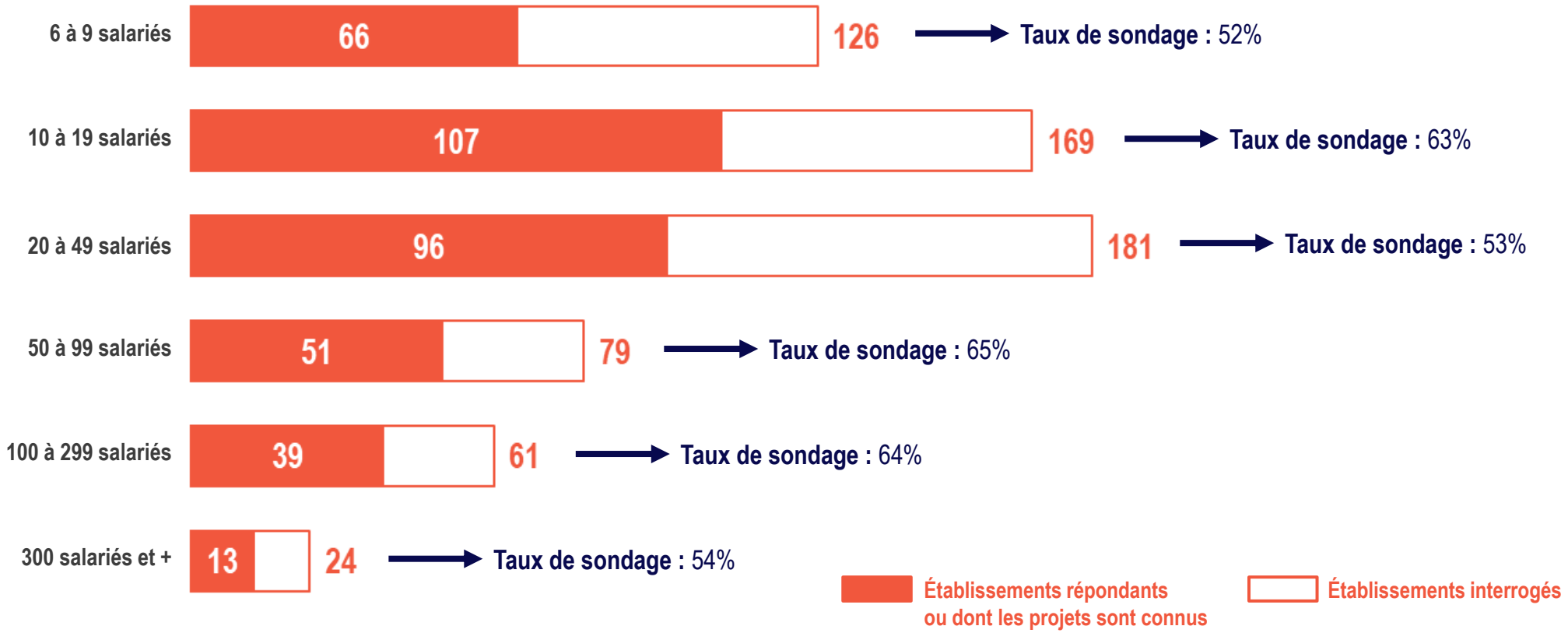


Part de salariés employés dans les entreprises répondantes



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