



ÉTUDES ET RECHERCHES

# BESOINS EN MAIN-D'OEUVRE 2024

# SOMMAIRE

- P.3** | L'édito de Martine CHONG-WA NUMÉRIC,  
Directrice régionale de France Travail Pays de la Loire
- P.4** | Résultats de la région des Pays de la Loire
- P.16** | Résultats de la Loire-Atlantique
- P.22** | Résultats du Maine-et-Loire
- P.27** | Résultats de la Mayenne
- P.33** | Résultats de la Sarthe
- P.39** | Résultats de la Vendée



## MÉTHODOLOGIE

### L'ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE (BMO) COMPTABILISE LES PROJETS DE RECRUTEMENT (CRÉATIONS OU RENOUVELLEMENTS DE POSTES) DÉCLARÉS PAR LES EMPLOYEURS POUR L'ANNÉE 2024.

Le questionnaire aborde l'identification des métiers recherchés par les employeurs ainsi que la difficulté de recrutement de ces professions ; pour ce faire une liste de métiers est proposée, compatible avec le secteur d'activité de l'employeur et basée sur les familles professionnelles.

En 2024, le champ de cette vague est identique à celui de l'enquête réalisée en 2023. Ainsi, le champ des entreprises interrogées inclut :

- ➔ les établissements relevant du Régime d'Assurance Chômage,
- ➔ les établissements de 0 salarié ayant émis au moins une déclaration d'embauche au cours des 12 derniers mois,
- ➔ les établissements du secteur agricole,
- ➔ les établissements du secteur public relevant des collectivités locales et territoriales (communes, région...), des établissements publics administratifs (syndicats intercommunaux, hôpitaux, écoles...), des officiers publics ou ministériels (notaires...).

L'enquête porte donc sur un champ correspondant à l'ensemble des établissements employeurs hors administrations de l'Etat (Ministères, Police, Justice...) et entreprises publiques (EDF, Banque de France...). Cette définition correspond au total à plus de 130 000 établissements pour la région Pays de la Loire dont plus de 91 000 ont été interrogés cette année.

Tous les établissements concernés n'ont pas répondu au questionnaire, mais plus de 21 000 l'ont fait cette année en Pays de la Loire. Les résultats ont ensuite été redressés pour être représentatifs de l'ensemble des établissements de la région, à l'aide de procédures de type calage sur marges définies à partir de la structure de la population mère des établissements.

*PRÉCISION : Suite à une modification des chaînes de traitement en 2024, le nombre d'établissements de 0 salarié est plus faible que les années précédentes. Ces changements permettent une meilleure appréciation de la répartition par taille d'établissements.*



**MARTINE CHONG-WA NUMÉRIC**  
DIRECTRICE RÉGIONALE  
FRANCE TRAVAIL PAYS DE LA LOIRE



Chers partenaires de l'emploi en Pays de la Loire,

**A**lors que nous amorçons ce printemps 2024, je suis ravie de vous présenter les résultats de notre enquête annuelle sur les Besoins en Main d'Œuvre. Cette édition revêt une importance toute particulière, car elle incarne l'engagement de France Travail en tant qu'opérateur de l'État, soutenant activement les actions régionales portées par le réseau pour l'emploi. Cette enquête est une initiative essentielle pour le bénéfice de tous et renforce notre engagement commun en faveur du bien-être économique de notre région.

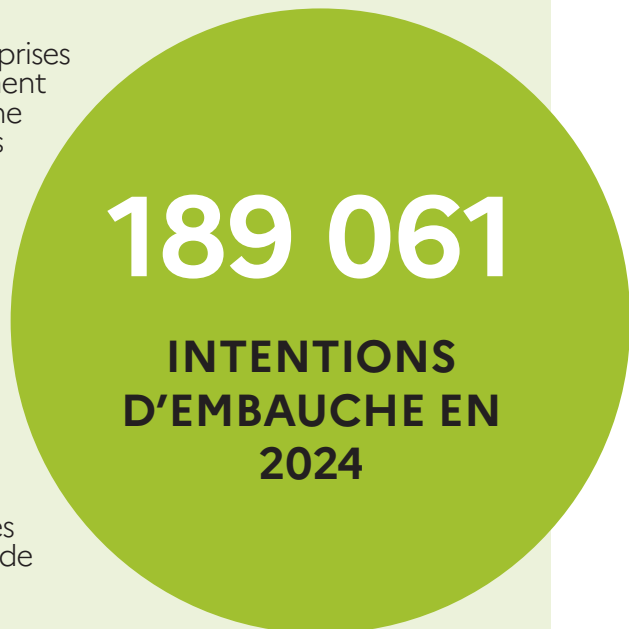
**L**es chiffres dévoilés confirment que les entreprises ligériennes maintiennent des besoins en recrutement à un niveau élevé avec 189 061 intentions d'embauche prévues. Malgré les fluctuations économiques récentes, 59,7% des projets demeurent jugés difficiles par les recruteurs. Nous sommes ainsi confrontés à l'un des niveaux les plus élevés enregistrés au cours de la décennie derrière 2023 et 2022.

**E**n tant qu'opérateur de l'État et dans la trajectoire de la loi pour le plein emploi, nous nous positionnons comme le partenaire RH de toutes les entreprises. Notre objectif est clair : simplifier et accélérer les processus de recrutement tout en favorisant l'accès à tous les talents et en répondant aux besoins spécifiques de nos secteurs en tension, dans une perspective de création d'emplois durables.

**D**ans cette optique, nous nous engageons à intensifier nos actions en direction des entreprises, en particulier les TPE et PME, en multipliant les rencontres entre candidats et entreprises. Et en promouvant les dispositifs tels que les préparations opérationnelles à l'emploi, les immersions professionnelles et la formation.

**J**e tiens à exprimer ma sincère gratitude aux 21 000 employeurs de la région qui ont participé à notre enquête cette année. Leur contribution active renforce notre compréhension du marché du travail, au bénéfice de tous ceux qui aspirent à trouver un emploi ou à recruter en Pays de la Loire.

**E**nsemble et pour le compte de tous, en tant que réseau pour l'emploi, nous continuons à bâtir les réussites individuelles et collectives qui font la richesse de notre région.



**Martine CHONG-WA NUMÉRIC**

# MALGRÉ UNE LÉGÈRE BAISSSE, LES INTENTIONS D'EMBAUCHE SE MAINTIENNENT À UN HAUT NIVEAU EN 2024

En novembre 2023, près de 91 100 établissements ont été interrogés sur leurs intentions d'embauche concernant l'année 2024.

L'analyse des 21 000 réponses permet de recenser les métiers les plus recherchés, ainsi que les principales difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs de la région.

Grâce au nombre important de répondants, ces résultats ont pu être déclinés à la maille départementale ainsi qu'à celle des vingt-six bassins d'emploi de la région.

## CHIFFRES CLÉS

|                                    | RÉGION  | ÉVOLUTION / 2023 | FRANCE    | ÉVOLUTION / 2023 |
|------------------------------------|---------|------------------|-----------|------------------|
| % D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS      | 32,7%   | ↘                | 28,2 %    | ↘                |
| PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS | 189 061 | ↘                | 2 781 690 | ↘                |
| % DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT       | 59,7%   | ↘                | 57,4 %    | ↘                |
| POIDS DES PROJETS SAISONNIERS      | 33,0%   | ↗                | 29,8 %    | ↗                |

# DES INTENTIONS D'EMBAUCHE EN RETRAIT POUR 2024 SELON LES ENTREPRISES LIGÉRIENNES

Menée depuis de nombreuses années sous forme d'enquête auprès des entreprises, l'étude BMO recense les besoins en main d'œuvre pour l'année à venir. Elle permet notamment, d'anticiper les difficultés de recrutement, d'améliorer l'orientation des demandeurs d'emploi vers des formations ou des métiers en adéquation avec les besoins du marché du travail ou d'informer les demandeurs d'emploi sur les métiers porteurs.

Le nombre de prévisions de recrutement recensées est un indicateur pertinent de la confiance des employeurs en la croissance de leur activité. Le haut niveau de projets déclarés anticipe un contexte encourageant la création d'emploi.

De 2016 à 2020, dans un environnement favorable alliant baisse du chômage, dynamisme de l'emploi salarié, hausse des offres d'emploi et des embauches, le nombre d'intentions d'embauche projetées par les employeurs ligériens n'a cessé de croître et a plus que doublé durant cette période (graphique 1).

Fin 2020, les difficultés d'approvisionnement dues à la crise sanitaire, ainsi que les tensions de recrutement engendrées mécaniquement par la hausse du niveau d'emploi ont commencé à peser sur les entreprises. L'étude BMO 2021 avait révélé pour la première fois depuis 2015 une baisse modérée des intentions d'embauche, proches de 200 000.

Amorcée en 2022, la hausse significative de l'inflation des matières premières et surtout de l'énergie a conduit la Banque Centrale Européenne à augmenter les taux directeurs afin de contrer la progression des prix. La consommation, moteur de la croissance, a ainsi diminué et l'activité économique a ralenti.

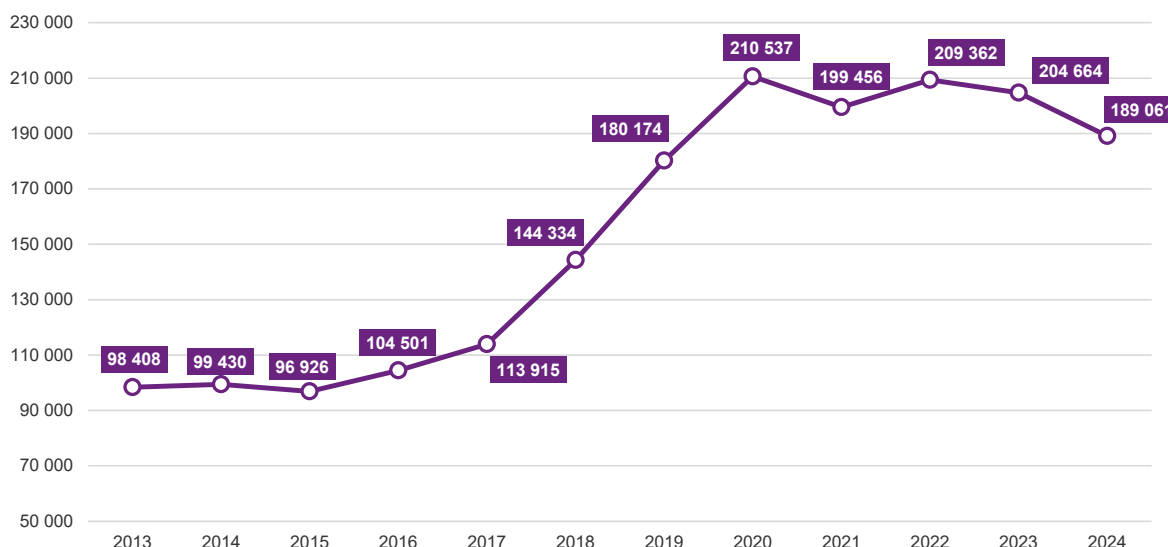
Si l'on ajoute un contexte géopolitique très tendu impactant les cours de l'énergie et des matières premières, les incertitudes sur l'activité à court et moyen terme pèsent sur les investissements des entreprises.

Interrogés fin 2023 sur leurs intentions d'embauche pour 2024, les employeurs de la région prévoient le recrutement de plus de 189 000 personnes, soit une baisse de -7,6% par rapport à l'année passée.

Cette baisse s'explique principalement par une diminution des projets permanents. À l'inverse, les prévisions de recrutement saisonnier progressent dans des proportions plus modérées.

Pour autant, ce constat ne doit pas masquer le niveau des besoins des entreprises ligériennes. Les prévisions d'embauche ainsi que la part des établissements recruteurs se maintiennent à un haut niveau, supérieur aux résultats de l'enquête BMO réalisée avant la crise sanitaire.

GRAPHIQUE 1  
EVOLUTION DU NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT DEPUIS 2013



# PLUS DE DEUX PROJETS DE RECRUTEMENT SUR TROIS SONT PÉRENNES DANS UN CONTEXTE DE HAUSSE DES PROJETS SAISONNIERS

De par son tissu économique particulier au sein duquel l'agriculture, le tourisme et l'industrie agro-alimentaire occupent une place prépondérante, la région Pays de la Loire reste traditionnellement marquée par l'emploi saisonnier.

Si la part des projets saisonniers diminuait chaque année depuis l'édition 2021, elle repart à la hausse en 2024 : +4,2 points. 33% des projets de recrutement prévus par les employeurs le sont dans le cadre d'une activité saisonnière.

Après une projection à 88 400 lors de l'étude BMO 2020, soit 42,0% des projets, les besoins saisonniers n'ont cessé de diminuer pour atteindre un total de 58 960 en 2023. L'année 2024 marque un coup d'arrêt avec une progression permettant d'atteindre près de 62 350 projets (graphique 2).

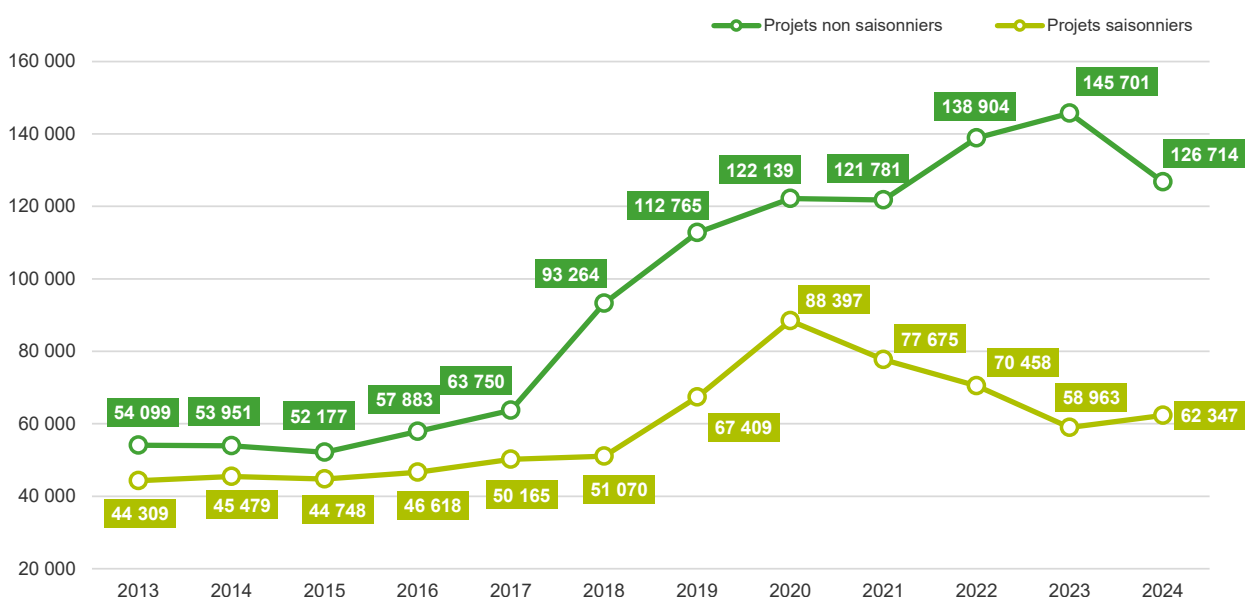
Inversement, la forte reprise d'activité à la sortie de la crise sanitaire a engendré de forts besoins de recrutement, alliés à des difficultés croissantes. Afin de conserver leur main d'œuvre, les entreprises ont souhaité pérenniser leurs projets de recrutement. Les intentions d'embauche pérenne ont ainsi augmenté de 20% entre 2021 et 2023.

Sur cette période, l'écart entre les projets saisonniers et pérennes s'est donc accru sensiblement, avec une forte prédominance des projets pérennes.

Dans le contexte actuel conjuguant une activité économique moins dynamique et des incertitudes sur l'avenir exprimées par les entreprises, un léger rééquilibrage entre projets saisonniers et projets permanents s'opère pour 2024.

Cependant, la part des intentions d'embauche pérenne reste bien supérieure (67%) à celle que nous avons connu dix ans plus tôt (55%).

GRAPHIQUE 2  
EVOLUTION DU NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT PAR TYPOLOGIE DEPUIS 2013



## UNE DÉTENTE SUR LES TENSIONS DE RECRUTEMENT, MAIS UN NIVEAU TOUJOURS ÉLEVÉ

L'enquête BMO permet d'anticiper les difficultés rencontrées par les entreprises dans la concrétisation de leur recrutement. Il s'agit d'un indicateur de tension pertinent qui, décliné par secteur, permet de repérer les professions où le recrutement représente un enjeu d'intermédiation pour les employeurs. Les difficultés peuvent être de plusieurs natures. Le principal motif est la pénurie de candidats, nous pouvons également citer l'inadéquation des profils, le manque d'attractivité du poste ou le caractère urgent du besoin.

La pénurie de candidats étant le motif le plus régulièrement avancé par les employeurs, l'évolution des difficultés de recrutement est souvent corrélée avec l'évolution des besoins des recruteurs. Depuis quelques années s'ajoutent à ce phénomène des mutations du marché du travail en lien avec la crise sanitaire.

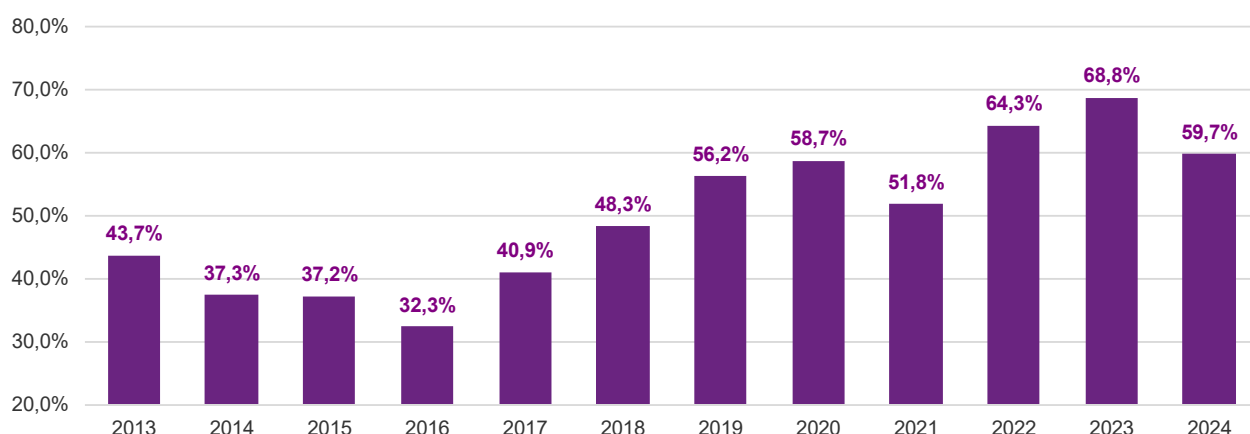
Ainsi, de 32,3% en 2016 dans un contexte de chômage plus élevé, les difficultés de recrutement atteignent le niveau record de 68,8% en 2023 (graphique 3).

En 2024, la diminution des projets de recrutement s'accompagne d'une baisse des difficultés de recrutement : 59,7%, soit -9,1 points par rapport à 2023. Il s'agit du troisième taux le plus élevé enregistré depuis 2013.

Si globalement, une détente sur les difficultés des employeurs s'est enclenchée, le niveau de tension reste élevé. En effet, les deux tiers des secteurs anticipent des difficultés de recrutement supérieures à 50%. Cela reste donc un enjeu majeur pour les entreprises ligériennes.

### GRAPHIQUE 3

#### EVOLUTION DE LA PART DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DEPUIS 2013



## DES ÉVOLUTIONS SECTORIELLES EN BAISSSE HORMIS DANS L'INDUSTRIE AGRO-ALIMENTAIRE

Le secteur de la construction poursuit sa décline initiée lors de la précédente édition. Pour 2024, il affiche la plus forte diminution parmi les macros secteurs d'activité : -20,6%. Portées à 12 000, ses prévisions retrouvent leur niveau d'avant crise sanitaire.

Le commerce (-11,1%), l'agriculture (-9,5%), les services (-7,2%) et l'industrie manufacturière (-1,3%) enregistrent également une baisse de leurs intentions d'embauche, de façon plus ou moins marquée.

L'industrie agroalimentaire est le seul macro secteur à anticiper une hausse de ses projets de recrutement (+8,3%). Elle retrouve ainsi le niveau affiché en 2022.

# LES SECTEURS QUI RECRUTENT

## PRÈS D'UNE ENTREPRISE SUR TROIS PRÉVOIT DE RECRUTER EN 2024

La proportion d'établissements prêts à recruter s'élève à 32,7%. Cette part est en diminution par rapport à l'année passée. Il s'agit de la seconde baisse annuelle consécutive, ayant pour conséquence un retour au niveau de 2021.

Ce chiffre masque toutefois quelques disparités selon les secteurs d'activité et la taille des établissements.

La proportion d'établissements prêts à recruter est croissante avec la taille de l'établissement : elle varie de 21,9% pour les structures de 1 à 4 salariés jusqu'à 94,7% pour celles de plus de 200 salariés. Les établissements sans salarié font exception à cette règle : 37,5% prévoient de recruter en 2024 (graphique 4).

Il est intéressant de noter que si ce sont les établissements de plus de 200 salariés qui sont les plus nombreux en proportion à recruter, c'est la tranche des 1 à 4 salariés qui affiche le volume de projets le plus important (plus de 36 500). Cela s'explique par le nombre important d'établissements dans cette tranche.

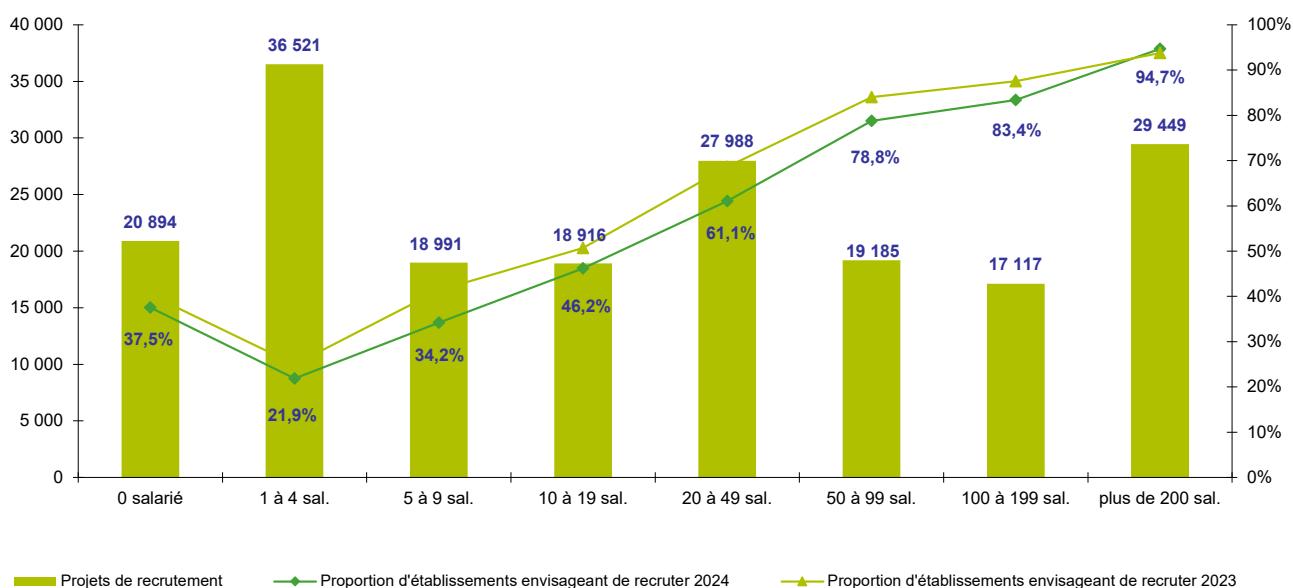
L'analyse par bassin d'emploi montre une variabilité importante autour de la propension à recruter. L'indicateur apparaît corrélé au caractère saisonnier du bassin d'emploi. En effet, les territoires où l'emploi saisonnier est développé (côte Atlantique ou territoire touristique) affichent un taux d'établissements recruteurs significativement plus élevé.

Les cinq premiers bassins sont La Baule (41,7%), Challans (37,8%), Les Sables d'Olonne (37,8%), Les Herbiers (35,6%) et Pornic (35,5%).

Inversement, certains bassins d'emploi, dominés par l'emploi industriel, affichent des propensions plus faibles : La Flèche (28,3%), Sablé-sur-Sarthe (28,3%), Mayenne (27,9%), Châteaubriant (22,7%) ou Mamers (21,8%).

### GRAPHIQUE 4

#### PROJETS DE RECRUTEMENT ET PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



*PRÉCISION : Suite à une modification des chaînes de traitement en 2024, le nombre d'établissements de 0 salarié est plus faible que les années précédentes. Ces changements permettent une meilleure appréciation de la répartition par taille d'établissements.*



## LES SERVICES CONCENTRENT LE PLUS DE PROJETS, LA CONSTRUCTION POURSUIT SA DÉCRUE EN 2024

La baisse de -7,6% du nombre de projets de recrutement pour 2024 masque des disparités selon les secteurs d'activité.

Le secteur des services, qui concentre à lui seul plus de la moitié des intentions d'embauche (57%), affiche une baisse de ses projets de recrutement de -7,2%.

Ce grand secteur regroupe un nombre important d'activités très différentes et aux prévisions très hétérogènes.

Seuls deux secteurs affichent des prévisions en hausse : les *activités financières et d'assurance* (+17,4%) et *l'hébergement - restauration* (+1,0%).

Avec près de 22 800 projets de recrutement, ce dernier est marqué par une hausse significative de ses recrutements saisonniers (+24,3%).

Les autres secteurs des services anticipent une diminution de leurs intentions d'embauche, plus ou moins importante. Les *activités immobilières* sont les plus pessimistes (-26,2%), en lien avec la baisse d'activité dans le secteur. De même *l'administration publique*, *l'enseignement* et le *transport et entreposage* affichent des évolutions négatives importantes : respectivement -19,4% et -16,8%.

L'industrie manufacturière enregistre une baisse modérée : -1,3%. Des contrastes importants apparaissent par sous-secteur. Des baisses à deux chiffres (*travail du bois*, *métallurgie*, *textile*, *habillement*, *cuir*, *chaussure*) côtoient des hausses marquées : +62,9% d'intentions d'embauche pour le *matériel de transport* et +23,1% pour *l'industrie chimique, pharmaceutique & raffinage*.

Le commerce voit également ses projections d'embauche se contracter en 2024 (-11,1%). Le *commerce de gros* et le *commerce de détail* sont à l'origine de ce repli (respectivement -22,3% et -8,9%), tandis que le *commerce* et la *réparation automobile* enregistre une hausse de +5,2%.

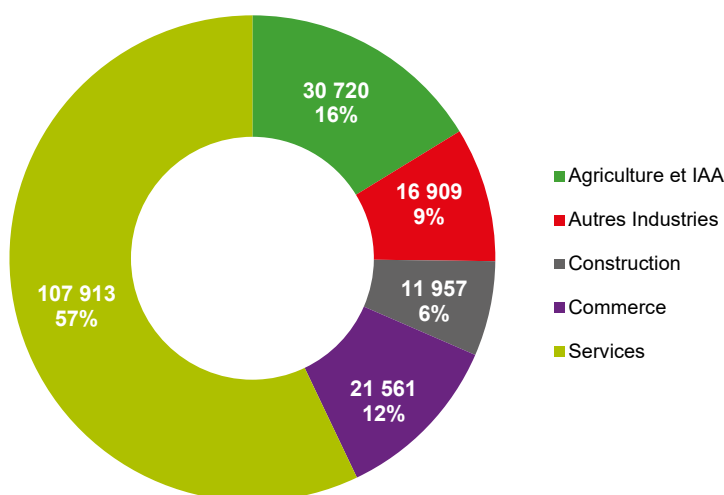
L'agriculture prévoit une nouvelle baisse de ses intentions d'embauche (-9,5%). Il s'agit de la troisième année consécutive de réduction des projets de recrutement du secteur.

L'industrie agroalimentaire nous fait part de prévisions d'embauche à la hausse (+8,3%), portées par une progression des projets pérennes (+12,3%).

Le secteur de la construction, seul macro-secteur à avoir vu ses projets de recrutement progresser de façon continue depuis 2016, marque le pas pour la deuxième année consécutive. Il affiche une baisse importante de ses prévisions d'embauche pour 2024 (-20,6%). La forte diminution du nombre de permis de construire et du nombre de logements commencés suite à l'inflation et à l'augmentation des taux d'intérêts a impacté sensiblement l'activité du secteur. Les réponses des employeurs lors de l'enquête reflètent cette réalité. Ainsi, 12 000 prévisions d'embauche sont recensées, un niveau similaire à celui enregistré avant la crise sanitaire.

### GRAPHIQUE 5

#### RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



# TROIS QUARTS DES PROJETS ÉMANENT DES ÉTABLISSEMENTS DE DROIT PRIVÉ

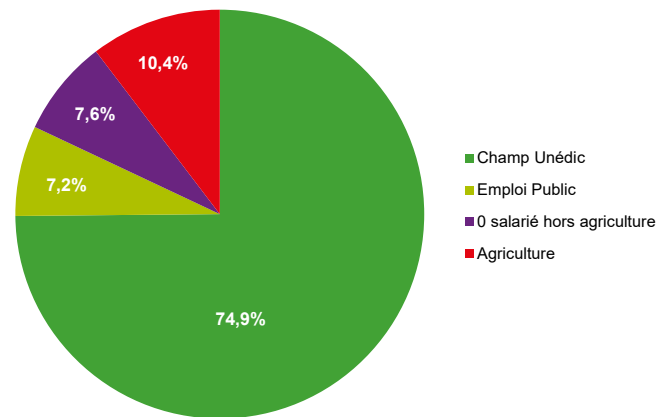
La grande majorité des projets de recrutement émane des établissements identifiés dans le champ Unedic, à savoir des établissements de droit privé qui cotisent à l'assurance chômage. 74,9% des projets d'embauche proviennent de cette typologie d'entreprise. Ces établissements sont aussi les plus concernés par les difficultés à recruter avec un taux de tension atteignant 62,9%, contre 59,7% pour l'ensemble des entreprises.

Les établissements sans salarié, mais ayant émis au moins une déclaration d'embauche sur l'année passée, représentent 7,6% des projets. Les difficultés à recruter sont moins marquées pour ces établissements : 40% des projets sont jugés difficiles.

7,2% des projets d'embauche proviennent d'un établissement du secteur public. Il s'agit d'une typologie d'établissement où les difficultés à recruter (59,9%) sont similaires à celles de l'ensemble des entreprises.

GRAPHIQUE 6

RÉPARTITION DES PROJETS PAR TYPOLOGIE D'EMPLOYEUR



## LE NOMBRE DE PROJETS SAISONNIERS PROGRESSE EN 2024

La part des emplois saisonniers est traditionnellement marquée en Pays de la Loire. Cela s'explique par un tissu économique au sein duquel l'agriculture et le tourisme occupent une place prépondérante.

Ainsi, plus de 62 300 intentions d'embauche saisonnières sont déclarées par les employeurs de la région.

Les secteurs d'activité sont impactés par la saisonnalité à des degrés très variés. Les besoins saisonniers sont modérés dans les services (31,7%), le commerce (34,5%) et l'industrie agroalimentaire (25,1%), et sont nettement prédominants dans l'agriculture avec 82,8% du total des projets. A contrario, ils sont faibles dans l'industrie manufacturière (8,4%) et dans la construction (1,9%) qui privilégient le recours au travail intérimaire, hors du champ d'étude de cette enquête.

En termes d'évolution, si depuis l'étude BMO 2021, la tendance était à la baisse concernant les projets saisonniers, l'édition 2024 renoue avec une augmentation de leur nombre : +5,7%. La part des besoins saisonniers est passée de 42,0% en 2020 à 28,8% en 2023, pour atteindre 33,0% en 2024.

Cette hausse de 4,2 points est portée par les secteurs les plus impactés par la saisonnalité. L'agriculture voit ses besoins saisonniers passer de 79% à 83% entre 2023 et 2024, soit une hausse de 4 points. Le commerce affiche une hausse de 7 points et les services de 6 points. L'hébergement - restauration connaît la plus forte progression (+12 points) : 64,3% des projets de

recrutement sont saisonniers (contre 52,2% lors de l'édition précédente). Le secteur retrouve son niveau historique constaté avant la crise sanitaire.

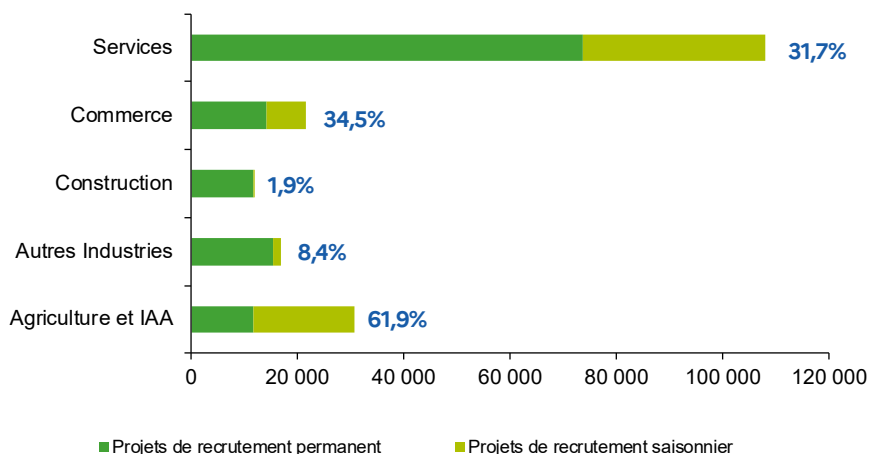
Les métiers marqués par la saisonnalité sont, sans surprise, les métiers de l'agriculture (*viticulteurs, arboriculteurs* à 91,9%, *marâchers, horticulteurs* à 91,8% ou *agriculteurs* à 80,8%). Nous retrouvons également le domaine artistique (fortement impacté par le Puy du Fou en Pays de la Loire), le tourisme, les loisirs et l'hôtellerie - restauration en particulier sur le littoral.

Le caractère saisonnier des projets est concentré sur certains bassins d'emploi de la région. On peut les regrouper en deux catégories :

- les bassins d'emploi à forte activité saisonnière, en lien avec le tourisme estival : La Baule (69,1%), Les Sables d'Olonne (61,5%), Challans (61,5%) ou Pornic (45,6% de projets saisonniers);
- Les bassins d'emploi à forte activité saisonnière en lien avec une activité agricole dont Saumur (56,1%).

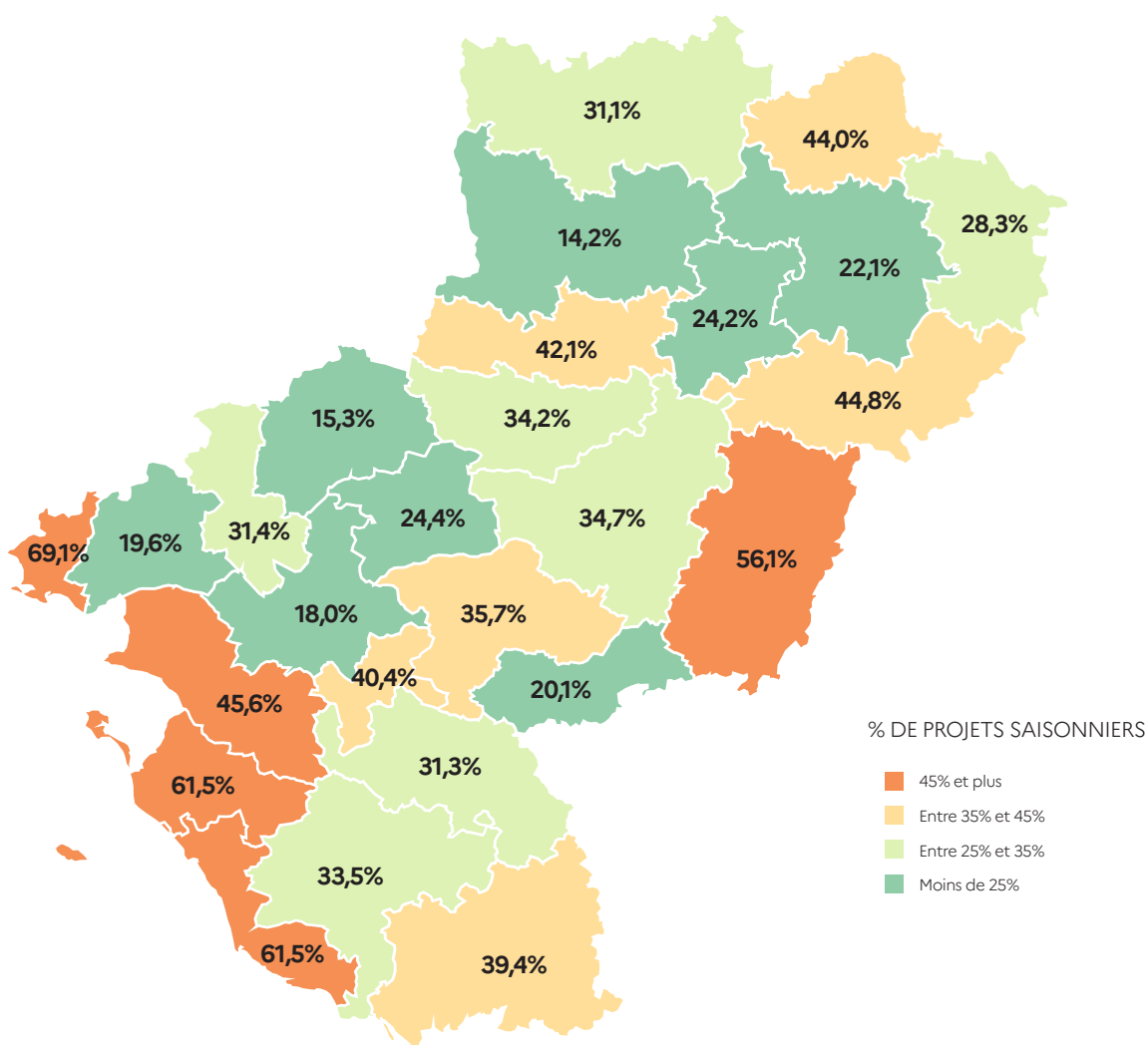
GRAPHIQUE 7

PART DES PROJETS SAISONNIERS



CARTE 1

PROPORTION DE RECRUTEMENTS SAISONNIERS SELON LE BASSIN D'EMPLOI



% DE PROJETS SAISONNIERS

- 45% et plus
- Entre 35% et 45%
- Entre 25% et 35%
- Moins de 25%

# LES MÉTIERS RECHERCHÉS

## LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS SONT SOUVENT DES PROFESSIONS IMPACTÉES PAR L'EMPLOI SAISONNIER

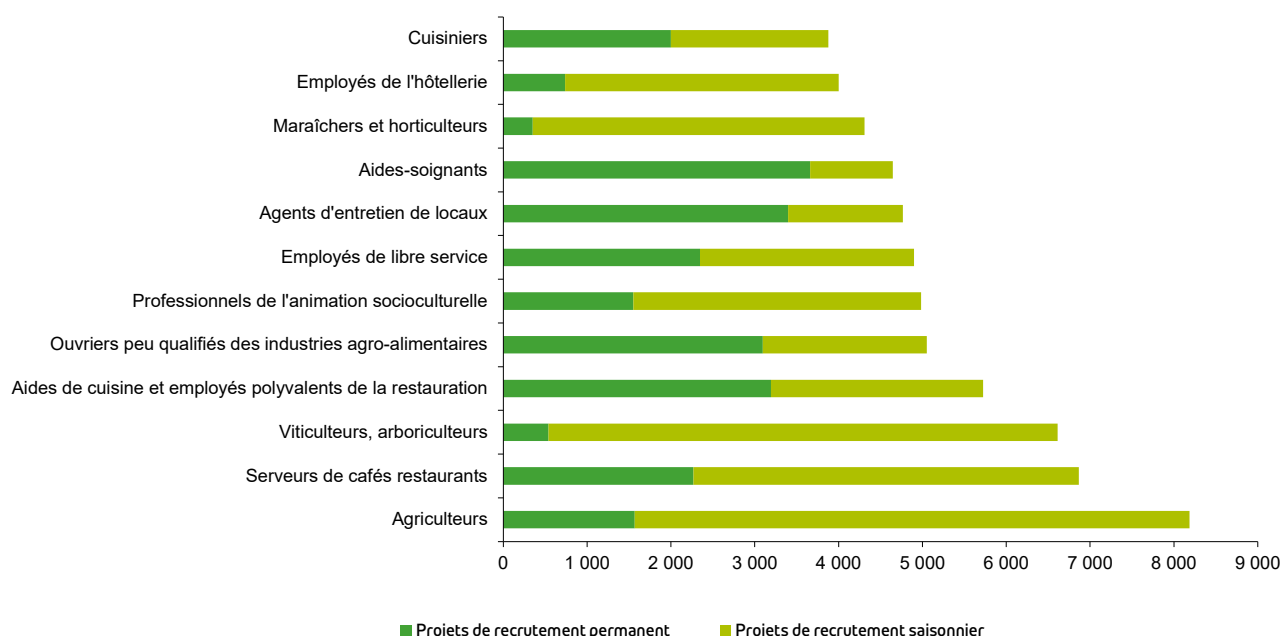
La liste des métiers comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement est fortement impactée par la question de la saisonnalité.

Les trois métiers les plus recherchés affichent une proportion d'activité liée à la saison supérieure à 50%. Il s'agit des métiers du secteur agricole (*agriculteurs, viticulteurs, arboriculteurs*) et de l'hôtellerie - restauration (*serveurs*). *Les maraîchers, horticulteurs, les employés de l'hôtellerie, les professionnels de*

*l'animation socioculturelle et les employés de libre-service* sont également dans ce cas.

Cette liste intègre toutefois quelques métiers liés à la santé ou à l'entretien des locaux, moins concernés historiquement par l'emploi saisonnier.

GRAPHIQUE 8  
LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



En s'affranchissant de la problématique des emplois saisonniers, la liste des métiers les plus recherchés au regard des emplois permanents présente une autre configuration.

Le métier d'*aides-soignants* (3 659 projets permanents) arrive en tête de cette liste. Le domaine du service à la collectivité est aussi représenté par l'intermédiaire des *agents d'entretien de locaux* (3 397 projets permanents).

*Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration* (3 194 projets permanents) et *ouvriers peu qualifiés des industries agroalimentaires* (3 097 projets permanents) clôturent la liste des métiers affichant plus de 3 000 projets de recrutement permanent.

Les services à la personne (par le biais des *aides à domicile et auxiliaires de vie, personnels de ménage chez des particuliers*), la restauration (*serveurs de cafés restaurants, cuisiniers*) et le domaine artistique (*musique, danse, spectacles*) sont également représentés.

**TABLEAU 1**  
LISTE DES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN POSTES PERMANENTS

| MÉTIER  | EFFECTIFS PERMANENTS | EFFECTIFS SAISONNIERS | EFFECTIFS À RECRUTER |
|---|----------------------|-----------------------|----------------------|
| Aides-soignants   | 3 659                | 988                   | 4 647                |
| Agents d'entretien de locaux                                | 3 397                | 1 371                 | 4 768                |
| Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration | 3 194                | 2 531                 | 5 725                |
| Ouvriers peu qualifiés des industries agro-alimentaires     | 3 097                | 1 955                 | 5 053                |
| Aides à domicile et auxiliaires de vie                      | 2 942                | 604                   | 3 546                |
| Employés de libre service                                   | 2 346                | 2 554                 | 4 900                |
| Serveurs de cafés restaurants                               | 2 269                | 4 598                 | 6 867                |
| Personnels de ménage chez des particuliers                  | 2 179                | 659                   | 2 838                |
| Magasiniers et préparateurs de commandes peu qualifiés      | 2 029                | 698                   | 2 727                |
| Cuisiniers  | 1 999                | 1 877                 | 3 876                |
| Artistes (musique, danse, spectacles)                       | 1 978                | 1 363                 | 3 341                |
| Secrétaires bureautiques et assimilés                       | 1 854                | 251                   | 2 105                |



# LES MÉTIERS EN TENSION

## LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT REFLUENT, MAIS RESTENT ÉLEVÉES EN 2024

De 2016 à 2023, la proportion de projets de recrutement jugés difficiles par les entreprises ligériennes, assimilable à un taux de tension de recrutement, ne cessait de croître (exception faite de l'étude 2021 en pleine crise sanitaire).

Cette tendance était liée au dynamisme de l'activité et à la progression des projets de recrutement car, structurellement, l'évolution de la proportion de projets jugés difficiles va de pair avec l'évolution des intentions d'embauche.

Pour 2024, dans un contexte de ralentissement économique, et conjointement à la baisse des intentions d'embauche, les tensions de recrutement deviennent moins prégnantes pour les employeurs.

Les résultats de l'enquête BMO 2024 font état de plus de 112 900 projets jugés difficiles à satisfaire par les employeurs ligériens, soit 59,7% des intentions d'embauche. Cela représente 9,1 points de moins qu'en 2023.

Ce fléchissement significatif ne doit pas masquer un niveau de tension qui reste élevé.

Tous les secteurs d'activité sont concernés par ces difficultés de recrutement.

Comme à l'accoutumée, la construction affiche les tensions les plus élevées : 76,6%. Arrivent ensuite l'industrie manufacturière (62,2%), les services (60,7%) et l'agriculture / industrie agro-alimentaire (55,8%).

Le secteur du commerce, traditionnellement moins touché par les difficultés de recrutement, enregistre cette année une part de projets difficiles de 49,0%.

Cette problématique concerne davantage les gros établissements. Les tensions de recrutement atteignent 63,3% chez les 200 salariés et plus, alors qu'elles ne sont que de 39,6% pour les 0 salarié.

Les baisses les plus significatives sont portées par le commerce (-15,5 points en un an) et l'industrie manufacturière (-12,3 points).

Habituellement moins impacté par les problématiques d'embauche, le commerce affiche une baisse appuyée, principalement portée par le commerce de détail (-19,1 points en un an) et le commerce de gros (-14,3 points).

Dans l'industrie manufacturière, les diminutions les plus prégnantes concernent l'industrie chimique (-28,7 points), le textile, habillement, cuir, chaussure (-24,9 points) et les industries extractives, énergie, gestion des déchets (-24,6 points).

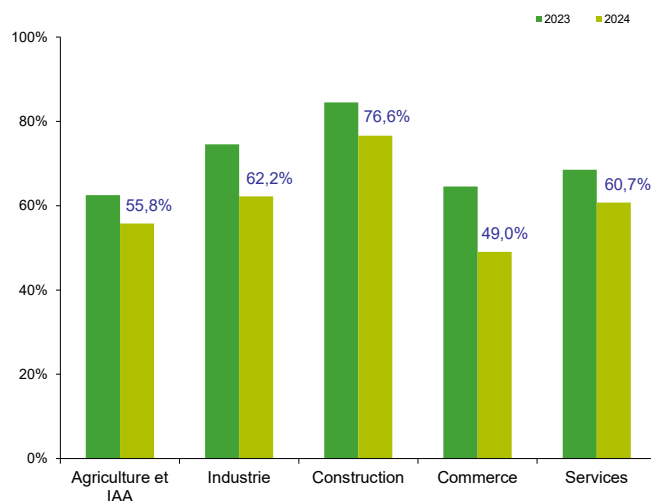
Le secteur des services voit ses tensions diminuer de -7,8 points cette année, une baisse portée en premier

lieu par les activités immobilières (-17,7 points) et l'hébergement – restauration (-13,1 points).

Le secteur de la construction, très tendu depuis de nombreuses années, affiche une nouvelle baisse de ses difficultés de recrutement (-7,9 points). Le ralentissement de l'activité dans ce secteur peut expliquer les anticipations à la baisse des employeurs.

### GRAPHIQUE 9

#### PROPORTION DE RECRUTEMENTS JUGÉS DIFFICILES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Parmi la liste des métiers en tension, on retrouve :

- des métiers de la santé et de l'action sociale : *personnels de ménage chez des particuliers, aides-soignants, infirmiers et sages-femmes, aides à domicile et auxiliaires de vie* (il s'agit des quatre métiers affichant les plus forts taux de tension sur la région) ;
- des métiers de la restauration : *cuisiniers et aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration* ;
- des métiers agricoles (*maraîchers, horticulteurs et agriculteurs*) ou de services extérieurs (*jardiniers des espaces verts et naturels*) ;
- des métiers d'animation (*professionnels de l'animation socioculturelle*) ou de l'industrie agroalimentaire (*ouvriers peu qualifiés des industries agroalimentaires*)

TABLEAU 2

LISTE DES MÉTIERS LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

| MÉTIERS*  | EFFECTIFS À RECRUTER | TAUX DE TENSION | PART DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS |
|---|----------------------|-----------------|-----------------------------------|
| Personnels de ménage chez des particuliers                  | 2 838                | 87,1%           | 23,2%                             |
| Aides-soignants   | 4 647                | 81,9%           | 21,3%                             |
| Infirmiers et sages-femmes                                  | 2 033                | 81,9%           | 18,5%                             |
| Aides à domicile et auxiliaires de vie                      | 3 546                | 80,3%           | 17,0%                             |
| Agents d'entretien de locaux                                | 4 768                | 71,0%           | 28,8%                             |
| Professionnels de l'animation socioculturelle               | 4 983                | 65,6%           | 68,9%                             |
| Ouvriers peu qualifiés des industries agro-alimentaires     | 5 053                | 64,9%           | 38,7%                             |
| Cuisiniers  | 3 876                | 61,4%           | 48,4%                             |
| Maraîchers et horticulteurs                                 | 4 310                | 60,8%           | 91,8%                             |
| Agriculteurs  | 8 185                | 55,7%           | 80,8%                             |
| Jardiniers des espaces verts et naturels                    | 2 360                | 55,7%           | 28,8%                             |
| Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration | 5 725                | 55,1%           | 44,2%                             |

\*uniquement sur les métiers qui recensent plus de 1% des projets de recrutement du territoire

Les tensions de recrutement sont présentes sur l'ensemble du territoire ligérien, avec de fortes disparités.

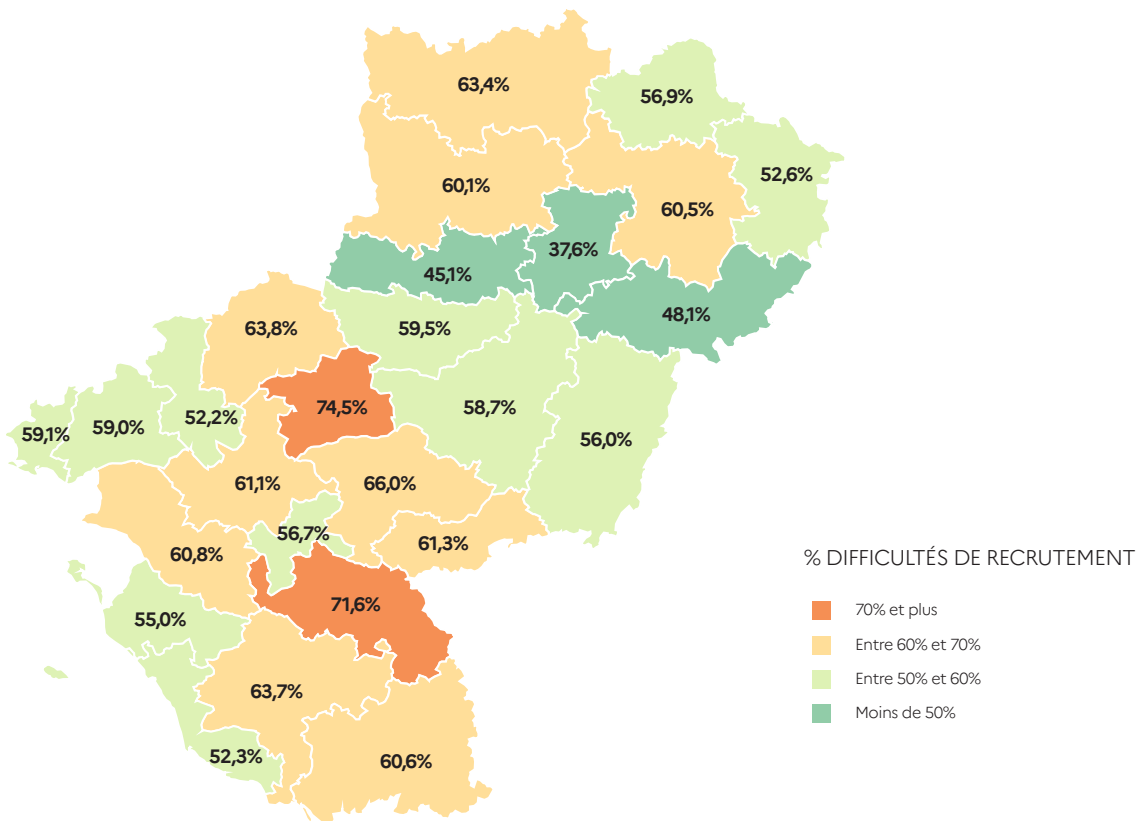
Elles sont moins marquées sur les bassins de Sablé-sur-Sarthe (37,6%), Château-Gontier (45,1%) et La Flèche (48,1%).

Parmi les bassins en forte tension on retrouve les bassins d'Anenis (74,5%), des Herbiers (71,6%) et de Beaupréau (66,0%).

Seuls les bassins du Mans et de Beaupréau enregistrent une légère progression de leurs difficultés de recrutement (respectivement +0,1 point et +0,7 point). Les employeurs de tous les autres bassins prévoient une baisse de leurs difficultés de recrutement.

CARTE 2

PROPORTION DE RECRUTEMENTS JUGÉS DIFFICILES SELON LE BASSIN D'EMPLOI



# LOIRE-ATLANTIQUE

## DES INTENTIONS D'EMBAUCHE MOINS IMPORTANTES, ACCOMPAGNÉES D'UN NET REPLI DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Près de 71 000 projets de recrutement sont recensés en Loire-Atlantique pour 2024. Cela représente 37,5% des intentions d'embauche régionales. Par rapport à 2023, le département enregistre une baisse de -7,9% de ses intentions d'embauche. La part d'établissements recruteurs régresse de -3,6 points, avec un taux de 34,4%, supérieur à celui de la région (32,7%).

Dans le même temps, le pourcentage de difficultés de recrutement diminue assez sensiblement avec un taux de 60,9%, soit une diminution de -9,5 points sur un an. Quant à la part des projets saisonniers, elle augmente de +2,7 points, soit 26,7% des projets de recrutement.

60,9% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs de Loire-Atlantique, soit plus de 43 100 intentions d'embauche. Ce taux diminue nettement en un an, sachant qu'il avait atteint en 2023 un pic historique depuis 2013. La Loire-Atlantique possède le taux de tension le plus élevé de la région et concentre à elle seule 38,2% du total régional des intentions d'embauche jugées difficiles.

Le bassin d'emploi d'Ancenis affiche la plus forte tension de la région (74,5%). Les bassins de Châteaubriant (63,8%), Nantes (61,1%) et Pornic (60,8%) présentent des taux légèrement supérieurs à la moyenne départementale. Les bassins de La Baule (59,1%) et de Saint-Nazaire (59,0%) sont également proches du taux départemental. Les deux bassins de Clisson et Blain

semblent moins concernés, avec respectivement des taux de tension de 56,7% et 52,2%.

La Loire-Atlantique est moins impactée par l'emploi saisonnier. Ses recrutements saisonniers représentent un peu plus d'un quart (26,7%) des projets du département, en deçà de la moyenne régionale (33,0%), tout comme la Mayenne (24,1%) et la Sarthe (27,8%).

Sur le département, les bassins de La Baule (69,1%) et de Pornic (45,6%) sont plus concernés, en raison de l'effet littoral. De même, le bassin de Clisson affiche un taux de 40,4% d'emplois saisonniers, lié à l'activité agricole. A l'inverse, les bassins de Châteaubriant et de Nantes enregistrent la plus faible part de recrutements saisonniers avec respectivement 15,3% et 18,0%.

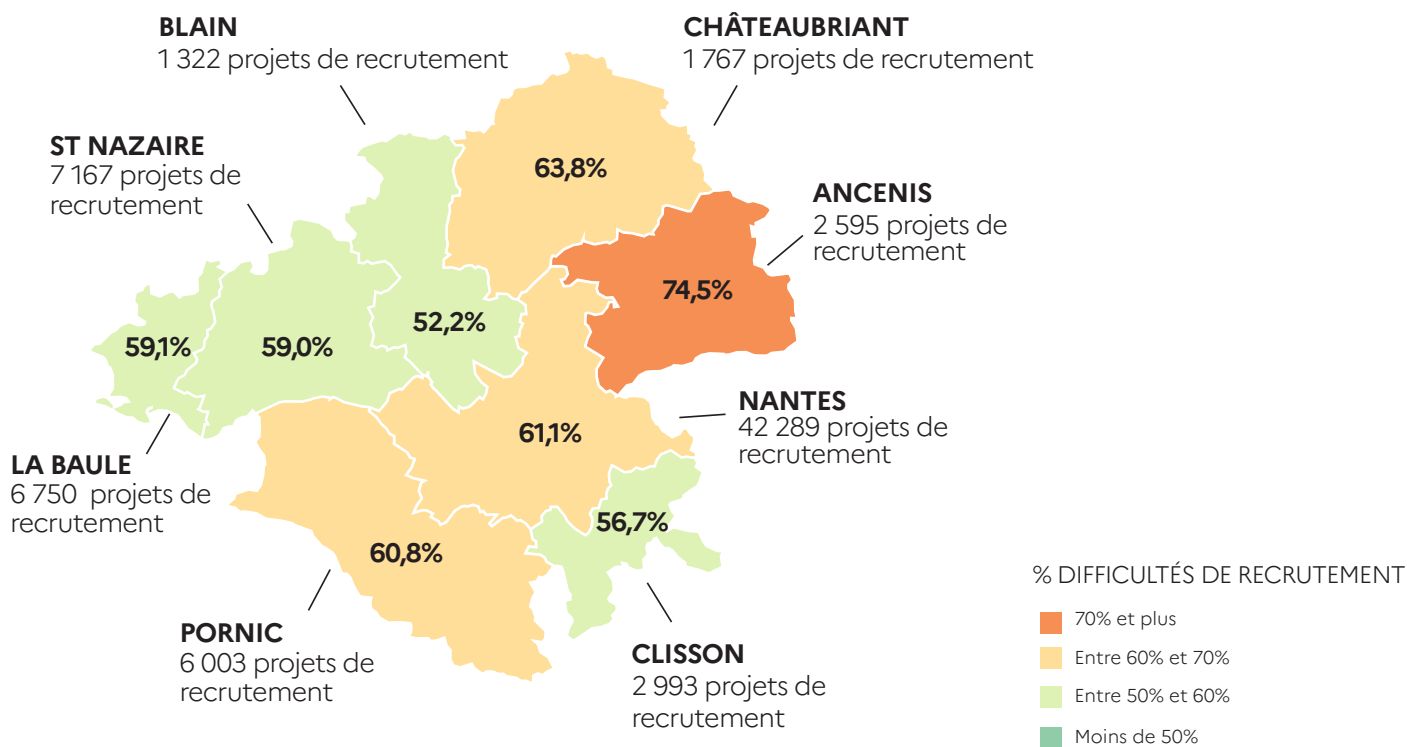
## CHIFFRES CLÉS

|                                    | LOIRE ATLANTIQUE | ÉVOLUTION / 2023 | RÉGION  |
|------------------------------------|------------------|------------------|---------|
| % D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS      | 34,4%            | ↘                | 32,7%   |
| PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS | 70 885           | ↘                | 189 061 |
| % DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT       | 60,9%            | ↘                | 59,7%   |
| PART DES PROJETS SAISONNIERS       | 26,7%            | ↗                | 33,0%   |



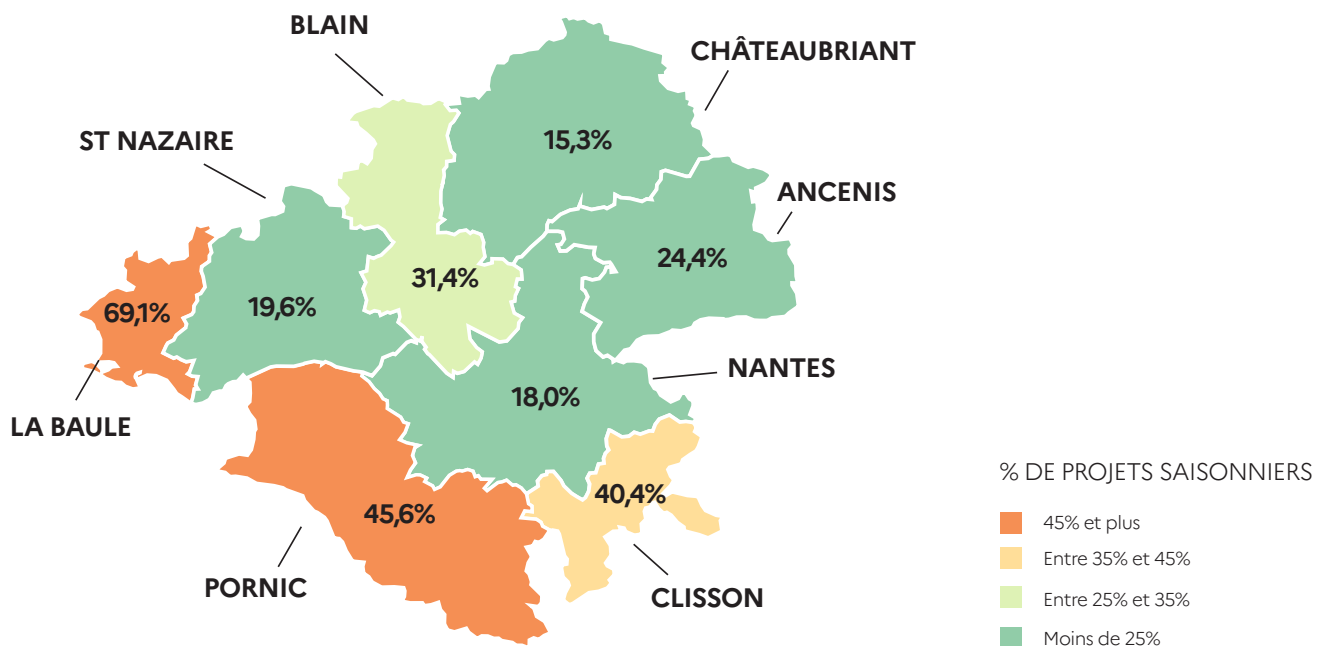
CARTE 3

PROJETS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



CARTE 4

PART DES PROJETS SAISONNIERS



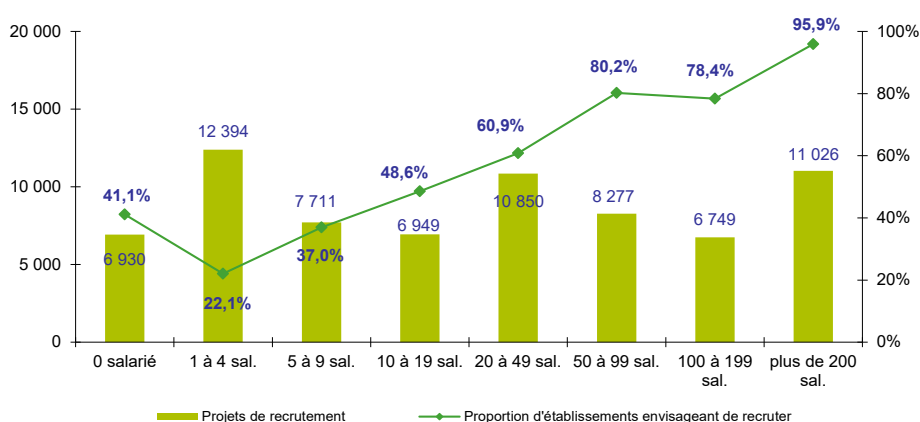
# LES SECTEURS QUI RECRUTENT

## PLUS D'UN TIERS DES ENTREPRISES PRÉVOIENT AU MOINS UN RECRUTEMENT

La part d'établissements recruteurs en Loire-Atlantique (34,4%) est légèrement supérieure à la part régionale (32,7%). Cependant, cet indicateur diminue de -3,6 points par rapport au pourcentage d'établissements potentiellement recruteurs en 2023 (38,0%).

GRAPHIQUE 10

PROJETS DE RECRUTEMENT ET PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



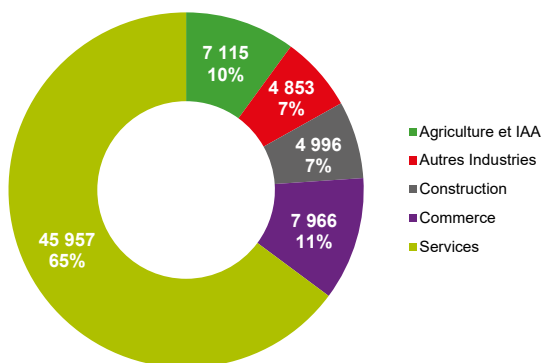
*PRÉCISION : Suite à une modification des chaînes de traitement, le nombre d'établissements de 0 salarié est plus faible que les années précédentes. Ces changements permettent une meilleure appréciation de la répartition par taille d'établissements.*

## PRÈS DE DEUX PROJETS DE RECRUTEMENT SUR TROIS SONT DANS LES SERVICES

Les recrutements du département sont davantage tournés vers les services. Avec près de 46 000 besoins annoncés, le secteur représente 65% des projets de recrutement en Loire-Atlantique, soit 8 points de plus qu'en Pays de la Loire.

GRAPHIQUE 11

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

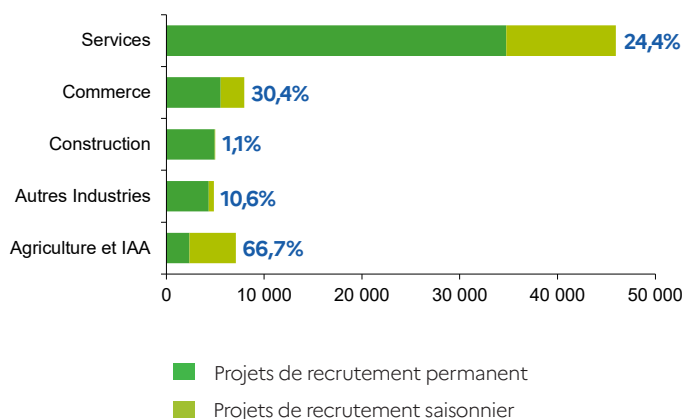


## PLUS D'UN QUART DES PROJETS DE RECRUTEMENT EST LIÉ À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Parmi les 70 885 intentions d'embauche, plus de 18 900 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. C'est 2,7 points de plus que l'année précédente.

GRAPHIQUE 12

PART DES PROJETS SAISONNIERS



# LES MÉTIERS RECHERCHÉS

## LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS SE CONCENTRENT SUR 6 SECTEURS D'ACTIVITÉ :

→ La restauration avec les *serveurs de cafés et restaurants*, les *aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine*, les *cuisiniers*, ainsi que les *employés de l'hôtellerie* ;

→ Le secteur de l'animation avec les *professionnels de l'animation socio-culturelle (animateurs et directeurs)* et les *artistes (musique, danse, spectacles)* ;

→ La santé avec les *aides-soignants* ;

→ L'agriculture avec les *agriculteurs salariés*, les *viticulteurs, arboriculteurs salariés* et les *maraîchers, horticulteurs salariés* ;

→ Le commerce avec les *employés de libre-service* ;

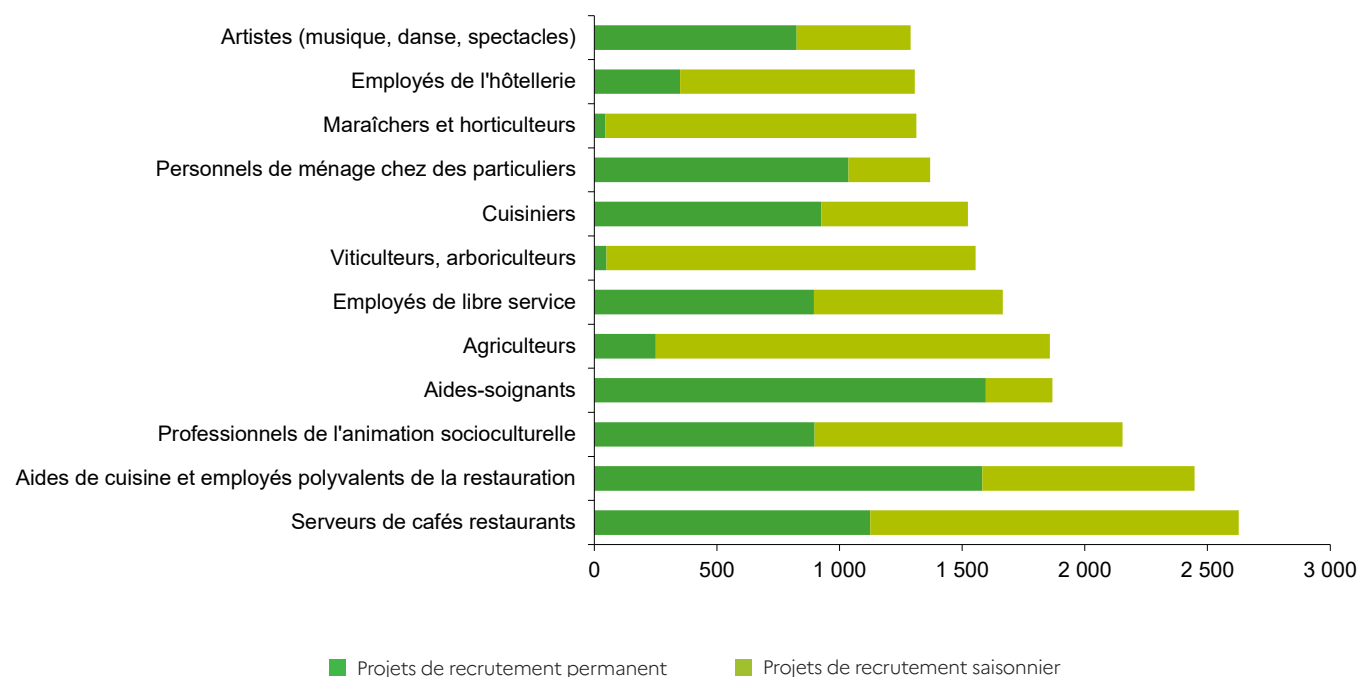
→ Le secteur des services avec les *personnels de ménage chez les particuliers*.

Dix métiers sur les douze comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement en Loire-Atlantique sont également présents dans la liste régionale.

Sur le département, la moitié de ces douze métiers les plus recherchés est marquée par la saisonnalité, principalement ceux du secteur agricole (*les agriculteurs salariés, ouvriers agricoles, les viticulteurs, arboriculteurs salariés et les maraîchers, horticulteurs salariés*), de la restauration (*serveurs de cafés restaurants*) et des professionnels de l'animation socioculturelle.

### GRAPHIQUE 13

#### LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



# LES MÉTIERS EN TENSION

## UN TAUX DE TENSION EN REPLI, QUI RESTE SUPÉRIEUR AU NIVEAU RÉGIONAL

Plus de 43 100 projets de recrutement sont associés à des tensions parmi les 70 885 intentions recensées en 2024.

Plus de 6 projets de recrutement sur 10 sont concernés, soit -9,5 points de moins qu'en 2023. La Loire-Atlantique affiche, après la Vendée, le deuxième taux de tension le plus élevé de la région Pays de la Loire et concentre à elle seule 38,2% du total régional des intentions d'embauche jugées difficiles.

Comme au niveau régional, la construction est le secteur le plus tendu. En effet, 73,4% des projets du secteur sont considérés difficiles par les employeurs, malgré une nette diminution de -11,0 points par rapport à 2023.

A l'exception du secteur Agriculture et IAA, qui progresse de +1,6 point, tous les autres secteurs d'activité voient leurs taux de tension chuter en 2024.

La Loire-Atlantique se distingue aussi par des taux de tension légèrement supérieurs au niveau régional dans l'agriculture et l'industrie agroalimentaire (IAA) (57,5%), l'industrie (64,2%), le commerce (52,1%) et les services (61,2%). Seul le secteur de la construction affiche un taux inférieur (73,4%).

Cinq métiers, répartis dans quatre secteurs d'activité (*services à la personne, santé, informatique et animation socioculturelle*) apparaissent comme les métiers les plus tendus avec plus de 80% de recrutements jugés difficiles. Ainsi, les personnels

*de ménages chez les particuliers* arrivent en tête avec 88,4%, suivis des *aides-soignants* (83,7%), des *infirmiers et sages-femmes* (83,2%), des *techniciens d'étude et de développement informatique* (82,3%) et des *professionnels de l'animation socioculturelle* (81,2%).

Pour la majorité des métiers les plus souvent associés à des difficultés de recrutement figurant dans la liste ci-dessous, le département se distingue par un taux de tension supérieur à celui enregistré au niveau régional.

4 métiers de cette liste présentent aussi un caractère saisonnier important.

Ils se retrouvent dans les secteurs de/des :

- ➔ L'Agriculture : les *maraîchers et horticulteurs* (96,6%)
- ➔ L'Hôtellerie : les *employés de l'hôtellerie* (73,2%)
- ➔ L'Animation : les *professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)* (58,3%)
- ➔ Industries Agro-Alimentaires : les *ouvriers peu qualifiés des industries agro-alimentaires* (56,4%)

### GRAPHIQUE 14

#### PROPORTION DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

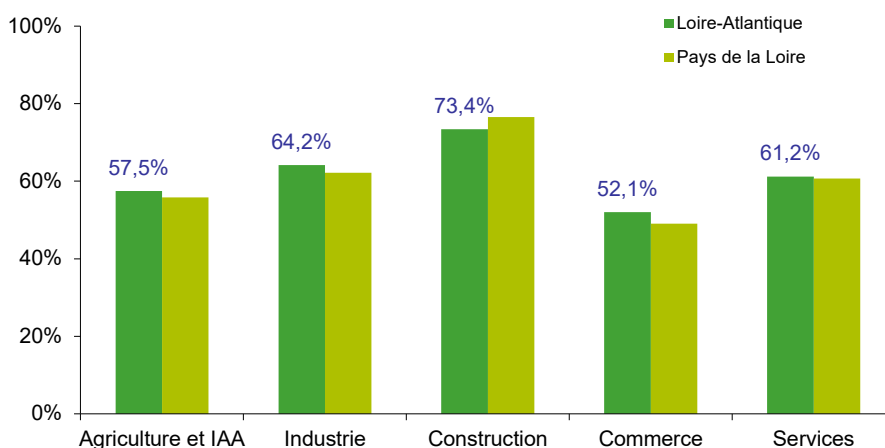


TABLEAU 3

LISTE DES MÉTIERS LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

| MÉTIERS*  | EFFECTIFS À RECRUTER | TAUX DE TENSION | PART DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS |
|---|----------------------|-----------------|-----------------------------------|
| Personnels de ménage chez des particuliers  | 1 369                | 88,4%           | 24,4%                             |
| Aides-soignants   | 1 868                | 83,7%           | 14,6%                             |
| Infirmiers et sages-femmes  | 735                  | 83,2%           | 17,8%                             |
| Techniciens d'étude et de développement en informatique                             | 1 120                | 82,3%           | 0,0%                              |
| Professionnels de l'animation socioculturelle                                       | 2 154                | 81,2%           | 58,3%                             |
| Ouvriers peu qualifiés des industries agro-alimentaires                             | 889                  | 74,6%           | 56,4%                             |
| Aides à domicile et auxiliaires de vie  | 1 181                | 74,2%           | 13,9%                             |
| Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie)                | 724                  | 72,7%           | 0,0%                              |
| Maraîchers et horticulteurs   | 1 312                | 69,9%           | 96,6%                             |
| Employés de l'hôtellerie  | 1 307                | 67,6%           | 73,2%                             |
| Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique et télécom | 883                  | 63,6%           | 0,0%                              |
| Agents d'entretien de locaux  | 1 087                | 62,9%           | 23,9%                             |

\* uniquement sur les métiers qui recensent plus de 1% des projets de recrutement du territoire

# MAINE-ET-LOIRE

## PRÈS DE 44 000 INTENTIONS D'EMBAUCHE POUR 2024, AVEC UNE DIMINUTION DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ET UNE HAUSSE SIGNIFICATIVE DES PROJETS SAISONNIERS

Près de 44 000 projets de recrutement ont été recensés en 2024. Cela représente 23,1% des intentions d'embauche de la région. Leur nombre diminue de -6,7% par rapport à l'année passée. Cette baisse est moins importante que celle de la région (-7,6%). De même, la proportion d'établissements recruteurs régresse, passant de 37,5% à 32,4%, soit -5,1 points. Quant à la part des difficultés de recrutement, elle diminue également : -7,7 points par rapport à 2023.

D'autre part, le Maine-et-Loire enregistre une augmentation du volume des projets saisonniers (+4,2 points par rapport à l'année précédente), soit 37,8% des intentions d'embauche.

Près de six projets de recrutement sur dix sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit près de 26 000 intentions d'embauche. Ce taux de tension (59,2%) est légèrement inférieur au taux régional et enregistre une baisse sensible de -7,7 points sur un an.

Les bassins d'emploi situés à l'ouest du Maine-et-Loire affichent des taux de tension supérieurs à la moyenne départementale avec 66,0% pour Beaupréau, 61,3% pour Cholet et 59,5% pour Segré. Le bassin d'Angers, qui concentre à lui seul la moitié des projets de

recrutement du Maine-et-Loire présente un taux légèrement inférieur à celui du département, avec 58,7%. Le bassin de Saumur affiche le taux de tension le plus faible du département avec 56,0%.

De par sa dominante agricole, le Maine-et-Loire est l'un des départements les plus impactés par l'emploi saisonnier.

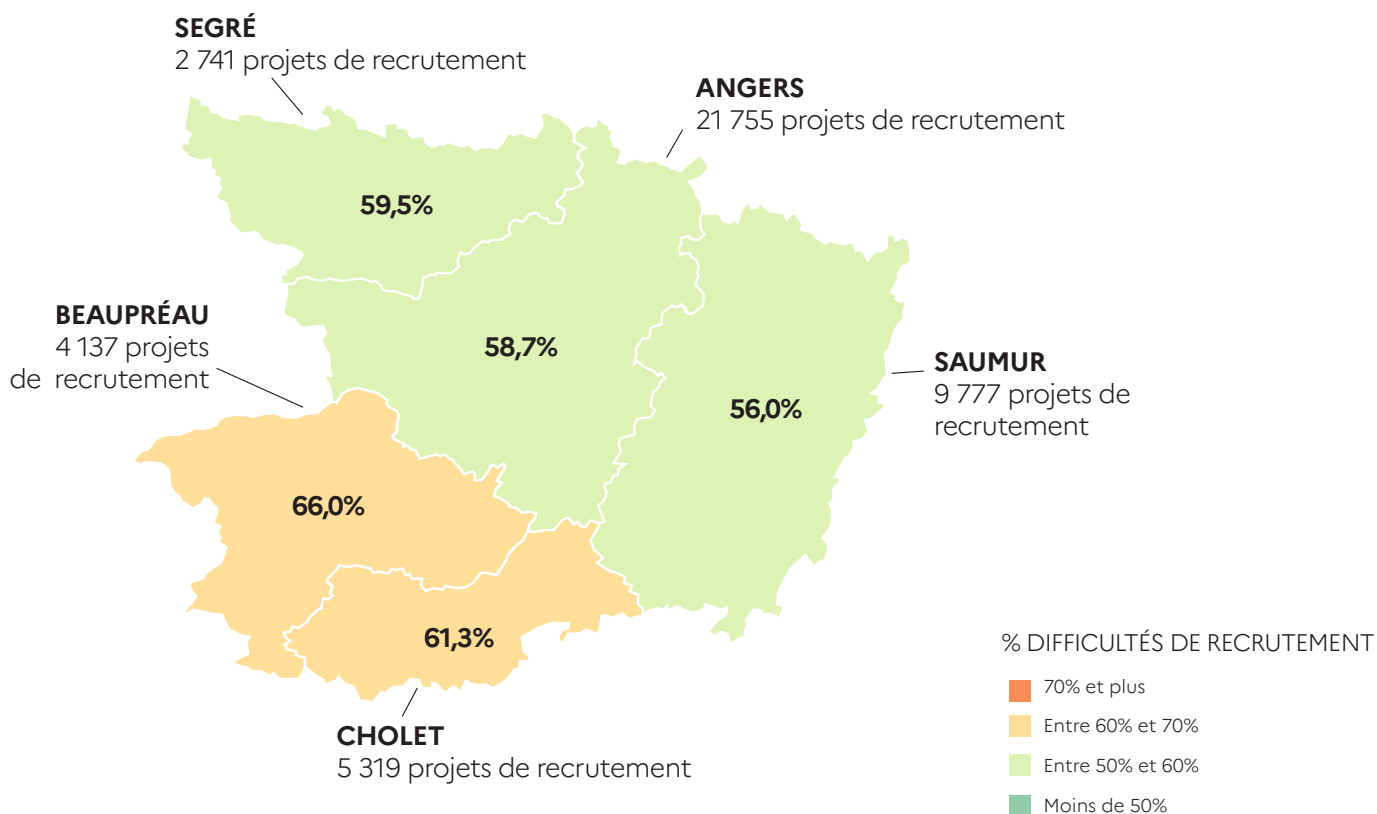
Le bassin de Saumur est le plus fortement touché par la saisonnalité (56,1%), à l'inverse de Cholet (20,1%). La part de projets saisonniers des trois autres bassins du département oscille entre 30% et 40% (35,7% pour Beaupréau, 34,7% pour Angers et 34,2% pour Segré).

## CHIFFRES CLÉS

|                                    | MAINE ET LOIRE | ÉVOLUTION / 2023 | RÉGION  |
|------------------------------------|----------------|------------------|---------|
| % D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS      | 32,4%          | ↘                | 32,7%   |
| PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS | 43 729         | ↘                | 189 061 |
| % DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT       | 59,2%          | ↘                | 59,7%   |
| PART DES PROJETS SAISONNIERS       | 37,8%          | ↗                | 33,0%   |

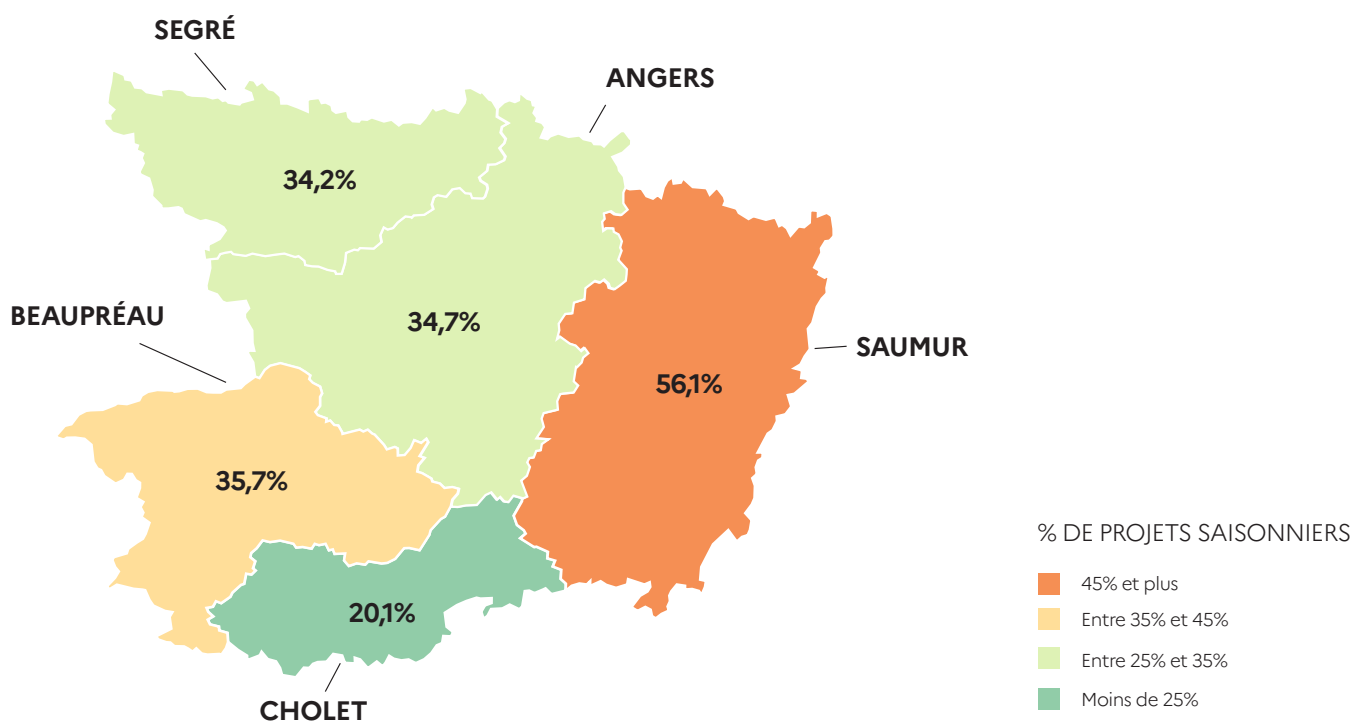
## CARTE 5

### PROJETS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



## CARTE 6

### PART DES PROJETS SAISONNIERS



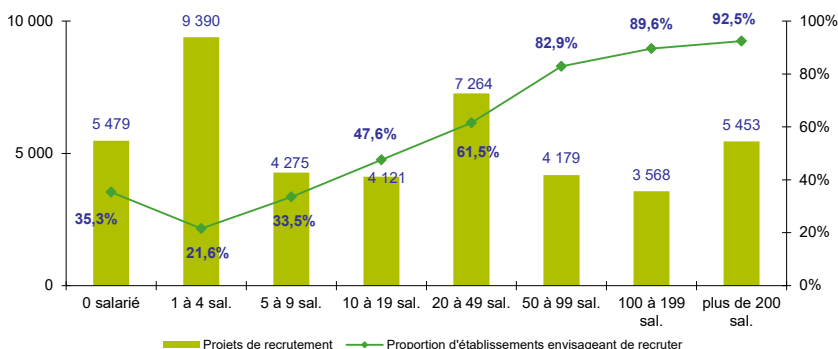
# LES SECTEURS QUI RECRUTENT

## PRÈS D'UN TIERS DES ÉTABLISSEMENTS DU MAINE-ET-LOIRE PRÉVOIT UN RECRUTEMENT EN 2024

Proportionnellement, la part d'établissements recruteurs en Maine-et-Loire (32,4%) est très proche de celle de la région (32,7%). Elle diminue de -5,1 points par rapport à l'année précédente, soit une baisse plus marquée qu'au niveau régional (-4,4 points).

GRAPHIQUE 15

### PROJETS DE RECRUTEMENT ET PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



*PRÉCISION : Suite à une modification des chaînes de traitement, le nombre d'établissements de 0 salarié est plus faible que les années précédentes. Ces changements permettent une meilleure appréciation de la répartition par taille d'établissements.*

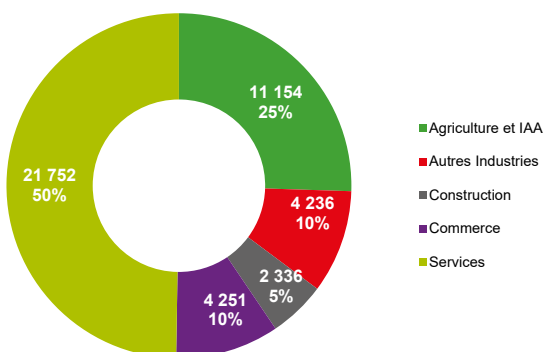
## UN QUART DES PROJETS DE RECRUTEMENT CONCERNE L'AGRICULTURE ET L'INDUSTRIE

Avec plus de 21 700 besoins annoncés, le secteur des services représente la moitié des projets de recrutement en Maine-et-Loire. Il s'agit du secteur le plus important en termes de volume, mais proportionnellement en-deçà de 7 points par rapport à la part régionale dans ce secteur (57%).

Le département reste cependant marqué par l'agriculture et l'industrie agroalimentaire, secteur surreprésenté dans les projets de recrutements pour 2024 : 25% contre 16% au niveau régional.

GRAPHIQUE 16

### RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

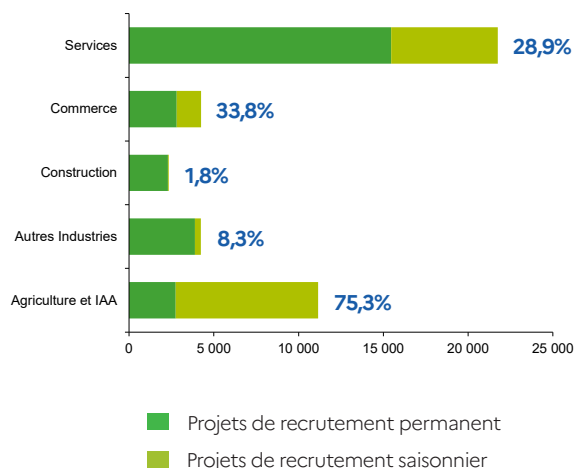


## PRÈS DE 4 PROJETS DE RECRUTEMENT SUR 10 SONT LIÉS À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Parmi les 43 729 intentions d'embauche en 2024, plus de 16 500 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière, soit un taux de 37,8%. Le secteur agricole et IAA en concentre à lui seul la moitié, avec plus de 8 400 projets de recrutement saisonniers. A l'échelle régionale, les projets saisonniers ne représentent que 33,0% de l'ensemble des projets de recrutement.

GRAPHIQUE 17

### PART DES PROJETS SAISONNIERS





# LES MÉTIERS RECHERCHÉS

## UN GRAND NOMBRE D'EMPLOIS AGRICOLES SAISONNIERS PARMIS LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS DU DÉPARTEMENT

Les viticulteurs – arboriculteurs et les agriculteurs sont les deux premiers métiers les plus recherchés du département et sont très fortement impactés par la saisonnalité. Il en est de même pour les métiers de maraîchers – horticulteurs.

Le secteur de l'animation est également très impacté par la saisonnalité, notamment pour les professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs) et les sportifs et animateurs sportifs.

Dix métiers parmi ces douze comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement sur le Maine-et-Loire sont également présents dans la liste régionale. La particularité du département concerne la présence des magasiniers, préparateurs de commandes peu qualifiés et des sportifs et animateurs sportifs parmi les métiers les plus recherchés.

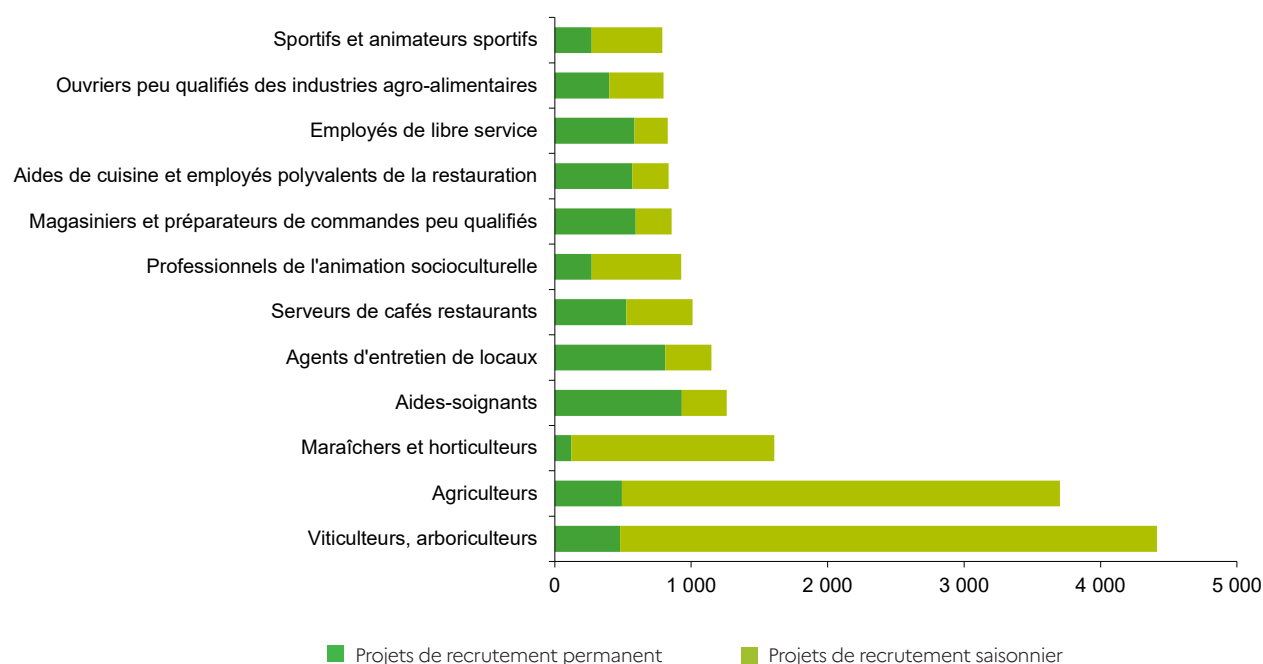
Parmi les métiers non saisonniers, on retrouve principalement ceux des secteurs suivants :

- ➔ la Santé : les aides-soignants ;
- ➔ les Services : les agents d'entretien de locaux ;
- ➔ la Restauration : les serveurs de cafés et de restaurants et les aides de cuisine, apprentis, employés polyvalents de cuisine ;
- ➔ le Commerce : les employés libre-service.



GRAPHIQUE 18

### LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



# LES MÉTIERS EN TENSION

## UN TAUX DE TENSION SIMILAIRE AU TAUX RÉGIONAL, QUI S'ATTÉNUÉ SENSIBLEMENT EN 2024

Près de 26 000 projets sont associés à des difficultés de recrutement parmi les 43 729 intentions recensées en 2024. Sur un an, ce taux de tension diminue sensiblement de -7,7 points et concerne tous les secteurs d'activité.

Comme au niveau régional, c'est le secteur de la construction qui apparaît le plus tendu. 81,1% des projets sont considérés difficiles par les employeurs en Maine-et-Loire. A l'inverse, le département se distingue par une plus faible tension dans le secteur du commerce (44,9%), notamment vis-à-vis de la région (49,0%). Les autres secteurs enregistrent des taux de tension variant de 61,8% pour les services à 55,8% pour l'agriculture et IAA, proches des taux régionaux. Le secteur de l'industrie, avec 56,6%, présente une tension moins élevée qu'au niveau régional (62,2%).

*Aides à domicile et auxiliaires de vie, personnels de ménage chez les particuliers, ouvriers mécaniciens de véhicules et aides-soignants* sont les métiers les plus tendus avec plus de 80% de recrutements jugés difficiles. Neuf de ces douze métiers les plus en tension du département se retrouvent dans la liste régionale. Les *ouvriers mécaniciens de véhicules, ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires et agents de service hospitalier* font exception. Deux

métiers (*maraîchers, horticulteurs et agriculteurs*) liés au secteur de l'agriculture se caractérisent par un caractère saisonnier élevé, bien au-delà de la moyenne départementale et régionale.

GRAPHIQUE 19

### PROPORTION DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

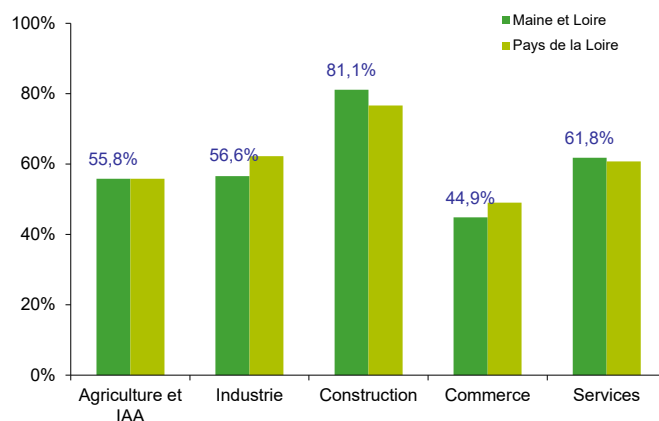


TABLEAU 4

### LISTE DES MÉTIERS LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

| MÉTIER*   | EFFECTIFS À RECRUTER | TAUX DE TENSION | PART DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS |
|---|----------------------|-----------------|-----------------------------------|
| Aides à domicile et auxiliaires de vie              | 634                  | 90,3%           | 24,9%                             |
| Personnels de ménage chez des particuliers          | 448                  | 84,1%           | 14,8%                             |
| Ouvriers mécaniciens de véhicules                   | 490                  | 82,4%           | 1,7%                              |
| Aides-soignants                                     | 1 260                | 80,6%           | 26,2%                             |
| Infirmiers et sages-femmes                          | 555                  | 78,0%           | 27,2%                             |
| Cuisiniers  | 617                  | 73,5%           | 33,9%                             |
| Ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires | 480                  | 70,7%           | 170%                              |
| Agents d'entretien de locaux                        | 1 149                | 70,4%           | 29,4%                             |
| Maraîchers et horticulteurs                         | 1 610                | 69,6%           | 92,5%                             |
| Agents de service hospitaliers                      | 486                  | 63,7%           | 11,0%                             |
| Jardiniers des espaces verts et naturels            | 779                  | 62,8%           | 25,5%                             |
| Agriculteurs  | 3 701                | 62,2%           | 86,7%                             |

\* uniquement sur les métiers qui recensent plus de 1% des projets de recrutement du territoire

# MAYENNE

## DES INTENTIONS D'EMBAUCHE MOINS IMPORTANTES EN 2024, AGRÉMENTÉES D'UNE FORTE BAISSÉ DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Le département enregistre une baisse des intentions d'embauche avec -5,6% par rapport à 2023. Plus de 12 000 projets de recrutement ont été recensés. Le département ne représente que 6,4% des intentions d'embauche régionales. Les établissements prévoyant d'embaucher sont également en diminution par rapport à l'année passée. Ils représentent moins de trois établissements sur dix en 2024 avec 29,8% contre 32,9% en 2023, soit une baisse significative de -3,1 points.

57,8% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit plus de 7 000 intentions d'embauche. Avec une très forte baisse (-11,7 points en un an), ce taux est devenu inférieur à celui de la région (59,7%). Ces difficultés se concentrent principalement dans les bassins de Mayenne et de Laval, avec respectivement 63,4% et 60,1% de projets jugés difficiles. Le bassin de Château-Gontier apparaît moins impacté avec un taux de tension de 45,1%, nettement inférieur à ceux de la région et du département.

Il est à noter que le bassin de Laval concentre à lui seul 55,4% du total des intentions d'embauche du département.

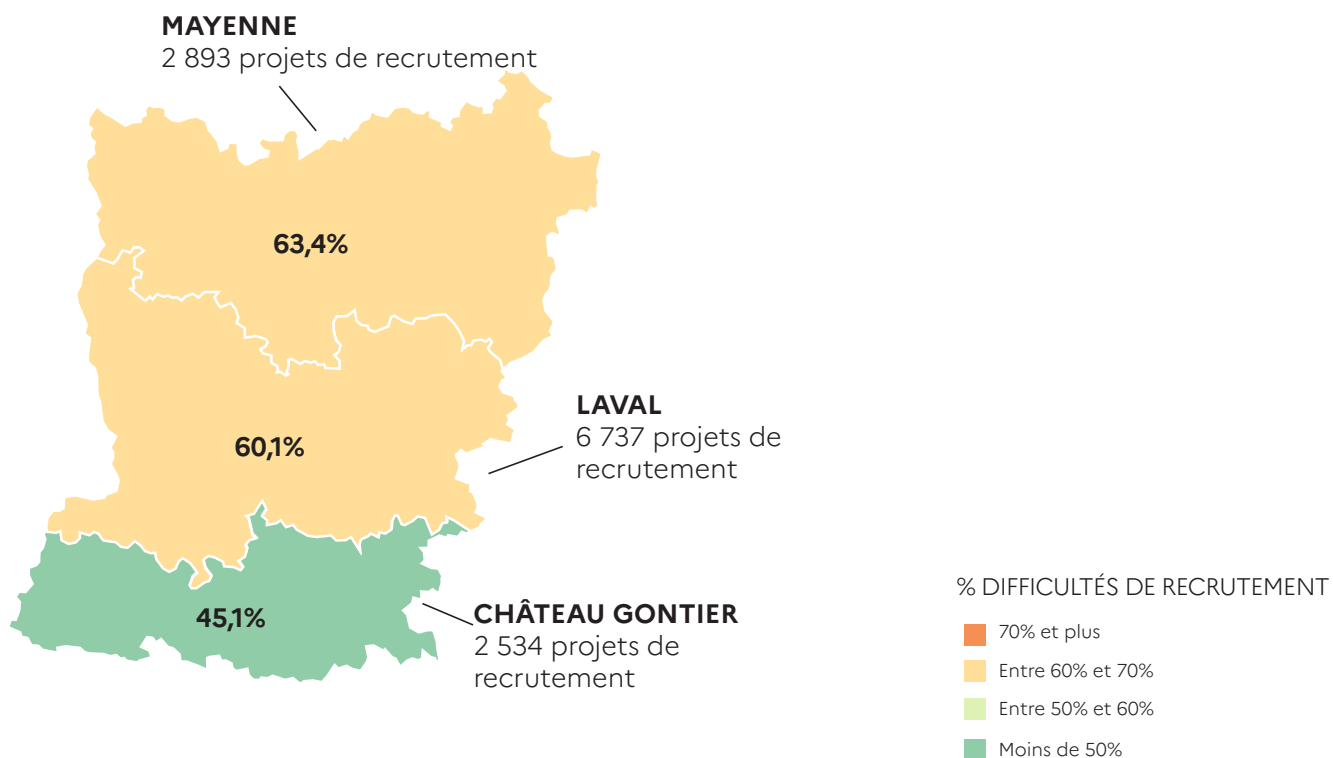
Les projets saisonniers ont progressé en 2024 : +4,9 points. Ils concernent près d'un quart (24,1%) des intentions d'embauche, soit plus de 2 900 projets. Le département est le moins concerné par l'emploi saisonnier dans les Pays de la Loire. Cependant, les trois bassins du département affichent des taux de recrutement saisonnier très différents. Si le bassin de Laval semble le moins concerné avec 14,2%, celui de Château-Gontier affiche un taux de 42,1%, nettement supérieur à ceux de la région et du département ; le bassin de Mayenne se situant entre les deux avec 31,1%.

### CHIFFRES CLÉS

|                                    | MAYENNE | ÉVOLUTION / 2023 | RÉGION  |
|------------------------------------|---------|------------------|---------|
| % D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS      | 29,8%   | ↘                | 32,7%   |
| PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS | 12 164  | ↘                | 189 061 |
| % DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT       | 57,8%   | ↘                | 59,7%   |
| PART DES PROJETS SAISONNIERS       | 24,1%   | ↗                | 33,0%   |

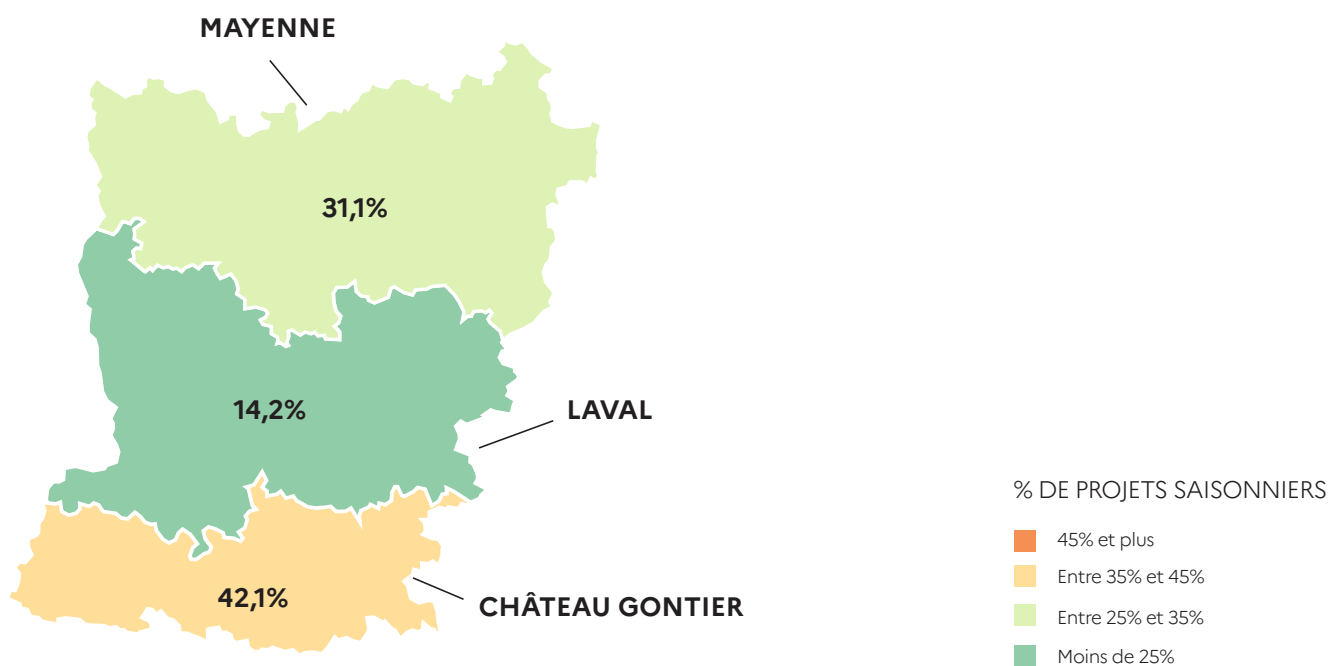
## CARTE 7

### PROJETS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



## CARTE 8

### PART DES PROJETS SAISONNIERS



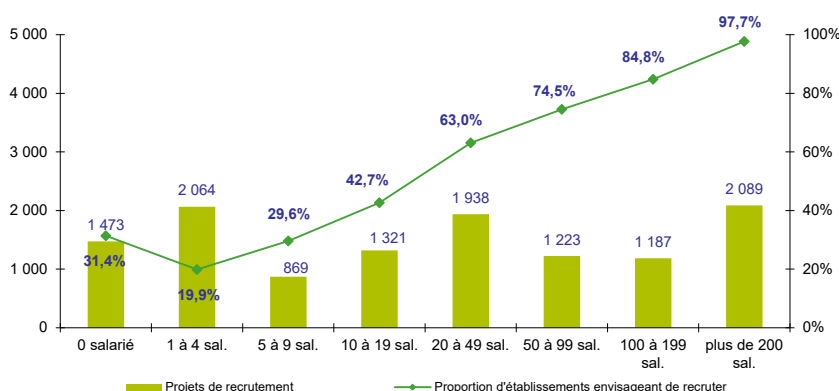
# LES SECTEURS QUI RECRUTENT

## PRÈS DE 3 ÉTABLISSEMENTS MAYENNAIS SUR 10 PRÉVOIENT DE RECRUTER EN 2024

La part des établissements recruteurs (29,8%) est inférieure à celle de la région (32,7%). De plus, elle diminue sur un an (- 3,1 points).

### GRAPHIQUE 20

#### PROJETS DE RECRUTEMENT ET PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



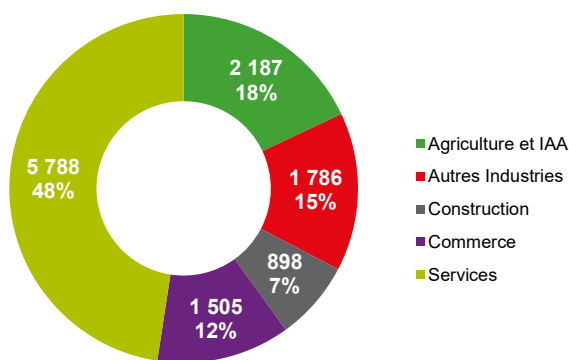
*PRÉCISION : Suite à une modification des chaînes de traitement, le nombre d'établissements de 0 salarié est plus faible que les années précédentes. Ces changements permettent une meilleure appréciation de la répartition par taille d'établissements.*

## PRÈS DE LA MOITIÉ DES PROJETS SE CONCENTRE DANS LES SERVICES

Avec près de 5 800 besoins annoncés, le secteur des services représente près de la moitié des projets de recrutement (48%). L'industrie manufacturière est surreprésentée comparativement à la région (15% contre 9% en région). De même, les secteurs de l'agriculture / industrie agroalimentaire et de la construction affichent une part légèrement plus importante, avec respectivement +2 points et +1 point par rapport au niveau régional.

### GRAPHIQUE 21

#### RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

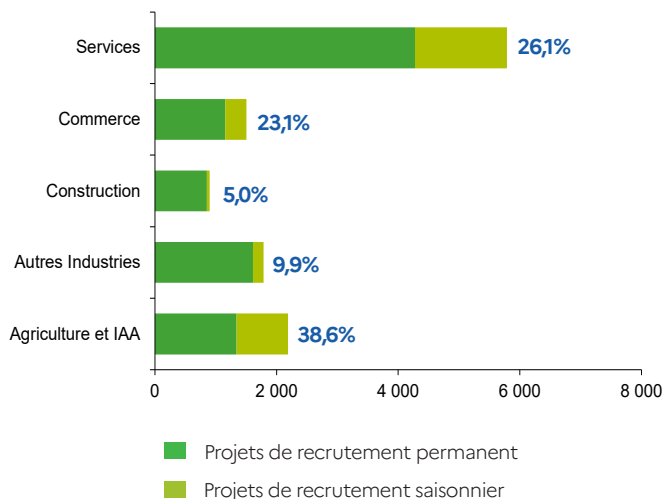


## PRÈS D'UN QUART DES PROJETS DE RECRUTEMENT EST LIÉ À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Parmi les 12 164 intentions d'embauche, plus de 2 900 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. La part des recrutements saisonniers s'établit donc à 24,1%, soit 8,9 points en deça de celle des Pays de la Loire.

### GRAPHIQUE 22

#### PART DES PROJETS SAISONNIERS



# LES MÉTIERS RECHERCHÉS

## LES OUVRIERS DES INDUSTRIES AGRO-ALIMENTAIRES SONT LES PLUS RECHERCHÉS PAR LES EMPLOYEURS MAYENNAIS

Les agriculteurs, les ouvriers qualifiés ou non des industries agro-alimentaires, les professionnels des spectacles, les aides à domicile et auxiliaires de vie et les aides de cuisine et employés polyvalents de restauration sont les six premiers métiers recherchés du département.

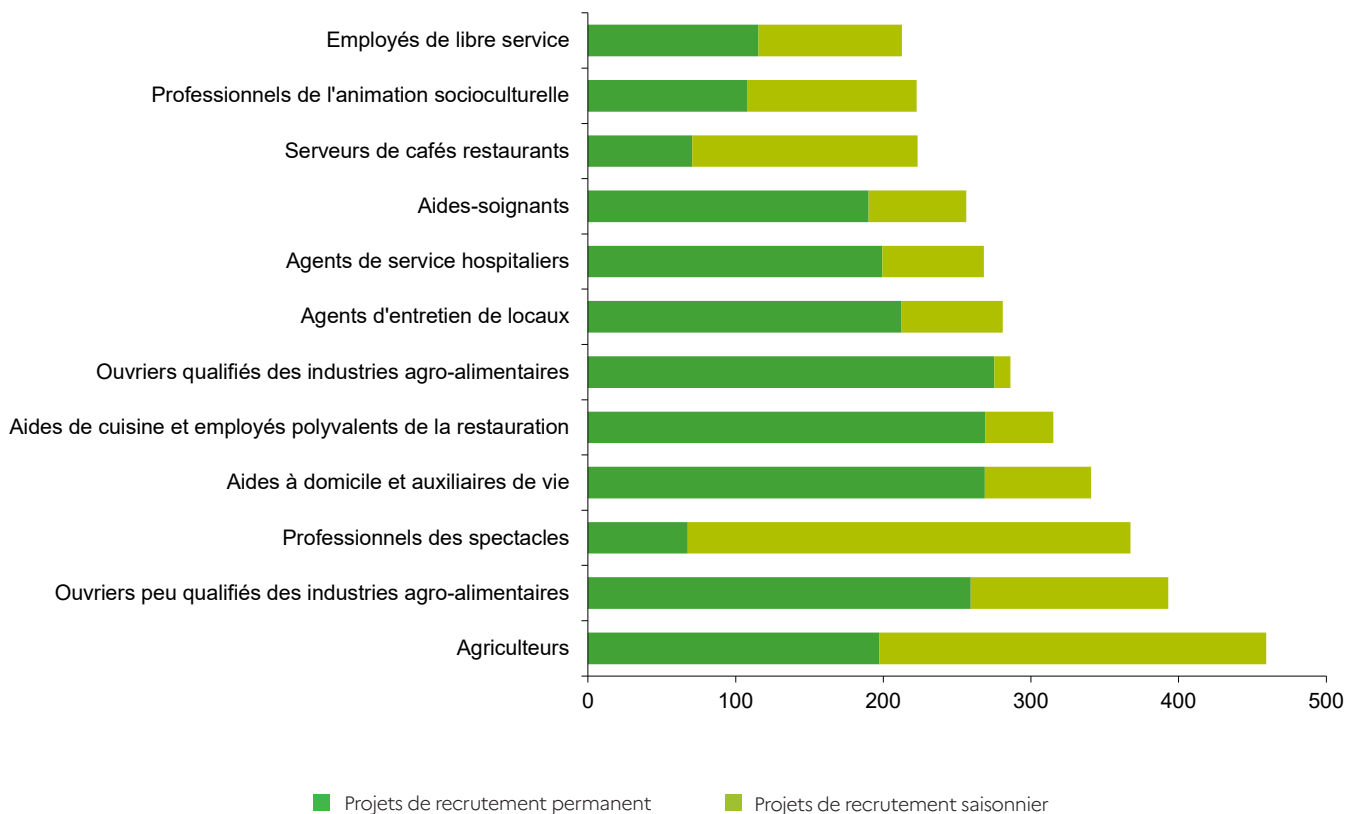
Peu de métiers sont marqués par la saisonnalité parmi ceux les plus recherchés. Ils concernent essentiellement les agriculteurs, les professionnels des spectacles et de l'animation socioculturelle, ainsi que les serveurs de cafés et restaurants.

Huit métiers sur les douze comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement en Mayenne sont également présents dans la liste régionale. La particularité du département se situe dans la forte proportion de professionnels des spectacles, d'aides à domicile et auxiliaires de vie, d'ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires et d'agents de services hospitaliers.



### GRAPHIQUE 23

#### LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



# LES MÉTIERS EN TENSION

## LE TAUX DE TENSION MAYENNAIS MOINS ÉLEVÉ QU'EN RÉGION

57,8% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit plus de 7 000 intentions d'embauche. Ce taux est en très forte diminution par rapport à 2023 : -11,7 points.

Comme au niveau régional, c'est le secteur de la construction qui apparaît le plus tendu, avec un taux de tension élevé : 76,2% des projets sont considérés difficiles par les employeurs, proche du taux régional (76,6%). Il convient de noter que le taux de ce secteur a fortement chuté sur un an, avec une baisse de -13,8 points. D'ailleurs, sur le département, tous les secteurs d'activité affichent des taux de tension inférieurs à ceux de l'année précédente.

Par rapport à la région Pays de la Loire, le département se distingue par un taux de tension nettement plus élevé dans le commerce (61,4% contre 49,0%) et dans l'agriculture et les industries agroalimentaires (58,4% contre 55,8%). A l'inverse, les secteurs de l'industrie (60,1%) et surtout des services (53,0%) semblent moins impactés qu'au niveau régional, qui affiche respectivement 62,2% et 60,7% de taux de tension.

Parmi la liste des douze premiers métiers associés à des difficultés de recrutement, neuf affichent un taux de tension supérieur à 70%, dont un atteint même 87,5%

pour les *personnels de ménage chez les particuliers*.

En Mayenne, ces différents métiers en tension sont très diversifiés et se retrouvent dans plusieurs secteurs d'activités, tels que la réparation de véhicules, les services à la personne, la maintenance, la vente, la construction, l'animation socioculturelle, la restauration et la santé notamment.

Ainsi, parmi ces douze métiers les plus souvent associés à des difficultés de recrutement, seulement la moitié d'entre eux se retrouvent dans la même liste établie au niveau régional.

La liste des douze premiers métiers en tension contient très peu de métiers à caractère saisonnier. Seuls les métiers de la restauration : *serveurs de cafés restaurants* (68,3%) et *cuisiniers* (41,5%) et de *l'animation socioculturelle* (51,4%) présentent la part de recrutements saisonniers la plus élevée.

### GRAPHIQUE 24

#### PROPORTION DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

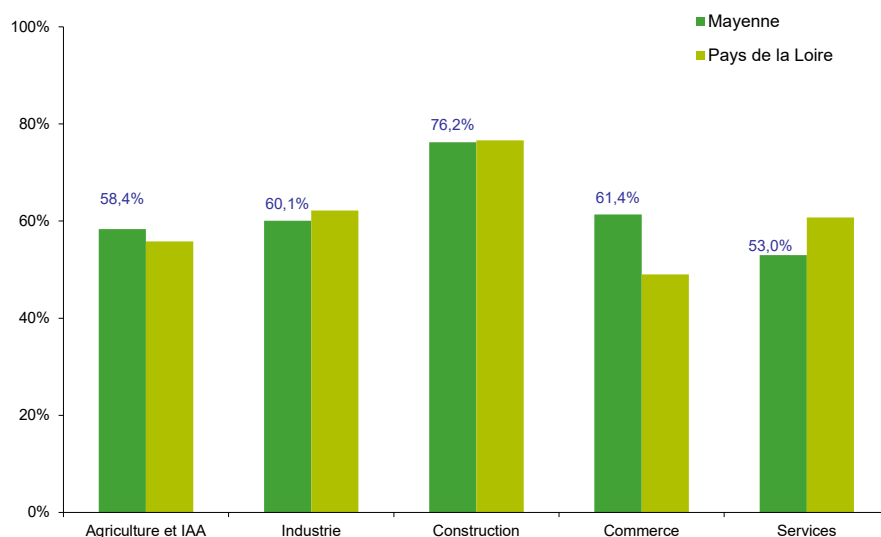


TABLEAU 5

LISTE DES MÉTIERS LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

| MÉTIERS*   | EFFECTIFS À RECRUTER | TAUX DE TENSION | PART DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS |
|--|----------------------|-----------------|-----------------------------------|
| Personnels de ménage chez des particuliers   | 199                  | 87,5%           | 0,0%                              |
| Ouvriers mécaniciens de véhicules  | 194                  | 79,0%           | 0,0%                              |
| Aides à domicile et auxiliaires de vie   | 341                  | 78,5%           | 21,1%                             |
| Techniciens de production, d'exploitation, d'installation, et de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique | 121                  | 78,1%           | 0,0%                              |
| Vendeurs en produits alimentaires  | 167                  | 76,8%           | 12,3%                             |
| Maçons qualifiés   | 151                  | 76,1%           | 0,0%                              |
| Professionnels de l'animation socioculturelle  | 222                  | 75,9%           | 51,4%                             |
| Cuisiniers   | 160                  | 72,7%           | 41,5%                             |
| Ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires  | 286                  | 70,0%           | 3,8%                              |
| Ouvriers peu qualifiés des industries agro-alimentaires  | 393                  | 69,6%           | 34,0%                             |
| Serveurs de cafés restaurants  | 223                  | 69,4%           | 68,3%                             |
| Aides-soignants  | 256                  | 68,8%           | 25,8%                             |

\*uniquement sur les métiers qui recensent plus de 1% des projets de recrutement du territoire



# SARTHE

## DES INTENTIONS D'EMBAUCHE EN DIMINUTION AVEC UNE ATTÉNUATION DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Plus de 21 500 projets de recrutement ont été recensés en 2024. Par rapport à 2023, ces intentions d'embauche ont diminué de -8,7 points, à un rythme plus soutenu qu'au niveau régional (-7,6 points).

La part des établissements recruteurs (28,6%) diminue également de -5,2 points sur un an, affichant la plus faible proportion parmi les départements de la région. La Sarthe représente 11,4% des intentions d'embauche régionales.

55,3% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs sarthois, soit plus de 11 900 intentions d'embauche. Avec une forte diminution de -8,7 points en un an, la Sarthe se distingue des autres départements et de la région avec le plus faible taux de tension : -4,4 points par rapport au taux régional.

Cependant, ces taux de tension sont très différents d'un bassin d'emploi à l'autre. Ainsi, le bassin du Mans (60,5%) présente la proportion de difficultés de recrutement la plus élevée du département et concentre à lui seul 58% des intentions d'embauche en 2024. Arrive ensuite le bassin de Mamers (56,9%) qui présente un taux de tension supérieur à celui du département. Les trois autres bassins affichent des

proportions de difficultés de recrutement inférieures : avec 52,6% pour celui de la Ferté-Bernard, 48,1% pour le bassin de La Flèche et 37,6% pour celui de Sablé-sur-Sarthe.

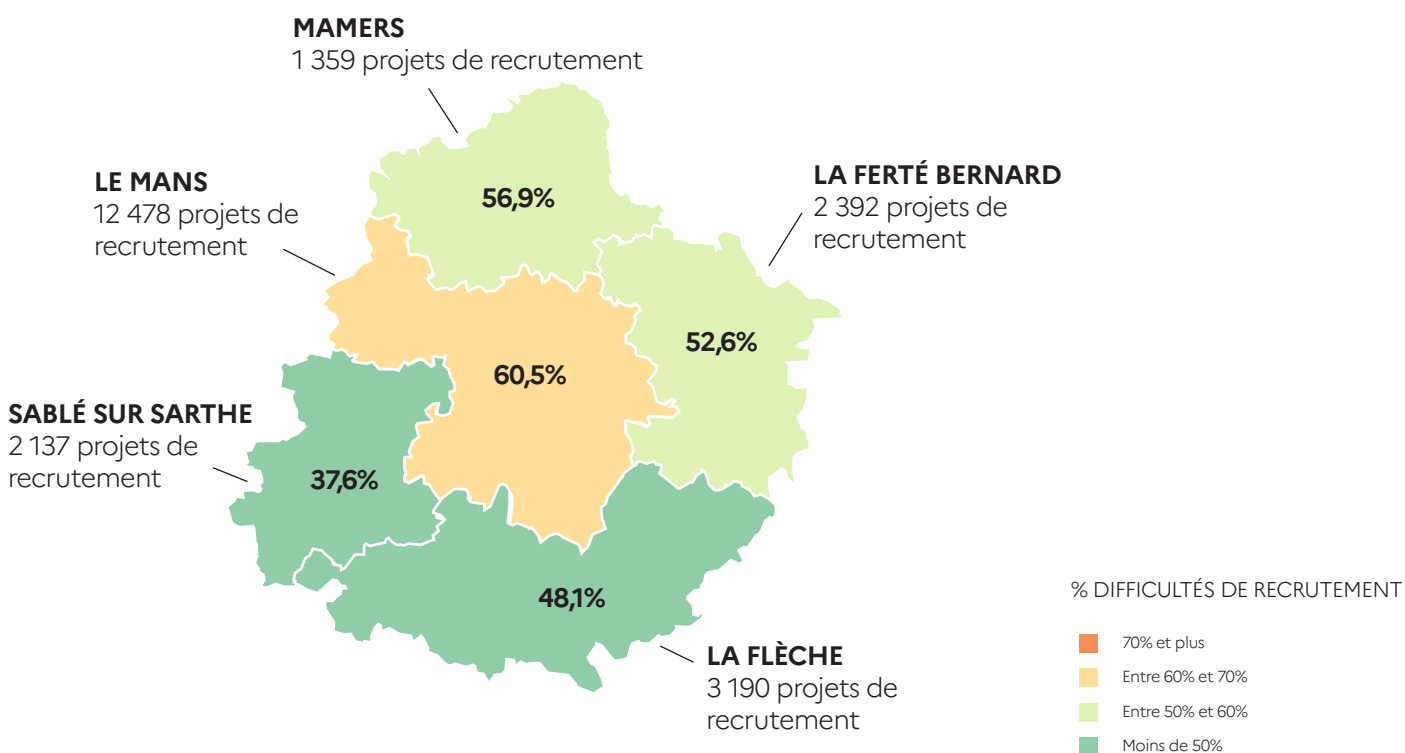
Les projets de recrutement sont moins marqués par la saisonnalité : 27,8% des intentions d'embauche sont concernées, soit une augmentation de +4,1 points en un an. Cette part est inférieure de -5,2 points à celle de la région des Pays de la Loire (33,0%). Les bassins de La Flèche et de Mamers se distinguent par une saisonnalité plus prononcée, avec respectivement 44,8% et 44,0%. Celui de la Ferté-Bernard (28,3%) est légèrement supérieur à la moyenne départementale (27,8%). Quant aux bassins de Sablé-sur-Sarthe et du Mans, ils sont nettement moins impactés par les recrutements saisonniers avec des taux inférieurs (respectivement 24,2% et 22,1%).

## CHIFFRES CLÉS

|                                    | SARTHE | ÉVOLUTION / 2023 | RÉGION  |
|------------------------------------|--------|------------------|---------|
| % D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS      | 28,6%  | ↓                | 32,7%   |
| PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS | 21 556 | ↓                | 189 061 |
| % DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT       | 55,3%  | ↓                | 59,7%   |
| PART DES PROJETS SAISONNIERS       | 27,8%  | ↑                | 33,0%   |

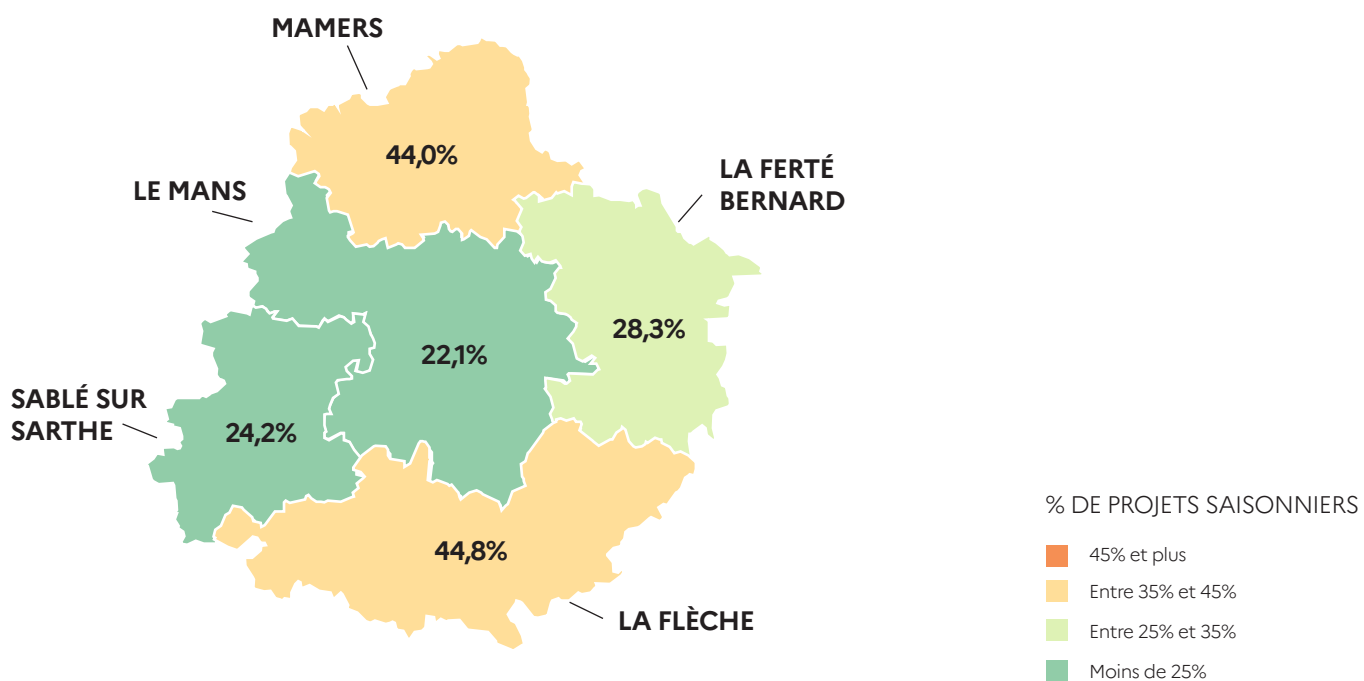
## CARTE 9

### PROJETS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



## CARTE 10

### PART DES PROJETS SAISONNIERS



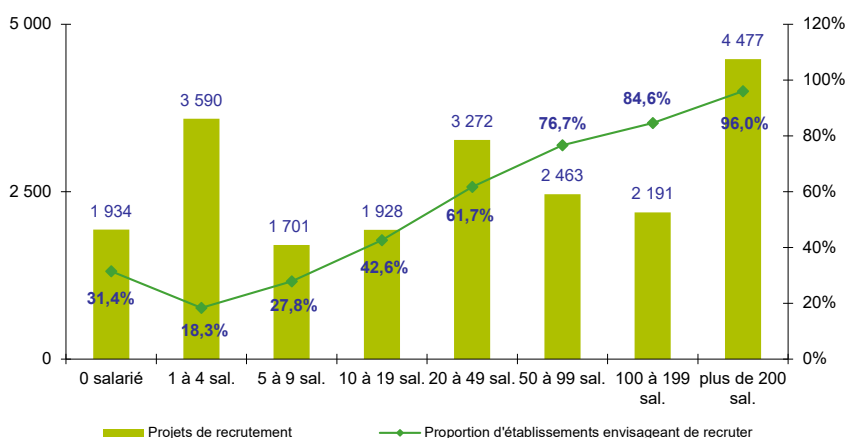
# LES SECTEURS QUI RECRUTENT

## PRÈS DE 3 ÉTABLISSEMENTS SUR 10 PRÉVOIENT DE RECRUTER EN 2024

La part d'établissements recruteurs est moins importante en Sarthe (28,6%) qu'en région (32,7%). Sur un an, cet indicateur affiche une diminution de -5,2 points, légèrement moins favorable qu'au niveau régional (-4,4 points).

GRAPHIQUE 25

PROJETS DE RECRUTEMENT ET PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



*PRÉCISION : Suite à une modification des chaînes de traitement, le nombre d'établissements de 0 salarié est plus faible que les années précédentes. Ces changements permettent une meilleure appréciation de la répartition par taille d'établissements.*

## PLUS D'UN RECRUTEMENT SUR DEUX EST PRÉVU DANS LES SERVICES

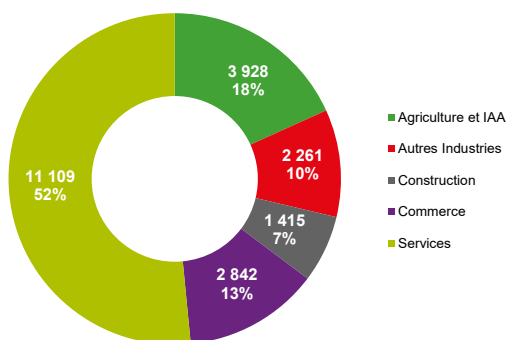
Avec plus de 11 100 besoins annoncés, le secteur des services représente plus de la moitié (52%) des projets de recrutement. La répartition sectorielle des intentions d'embauche est quasiment similaire à la répartition régionale. Seul le secteur de l'agriculture et des industries agro-alimentaires est plus élevé de 2 points en Sarthe qu'en région.

## PLUS D'UN QUART DES PROJETS DE RECRUTEMENT EST LIÉ À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Parmi les 21 556 intentions d'embauche, près de 6 000 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. Avec un taux de 27,8%, le département affiche une part de projets saisonniers inférieure de -5,2 points à celle de la région (33,0%).

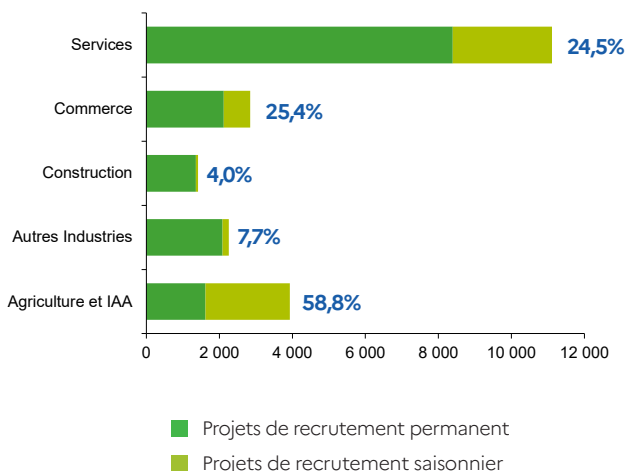
GRAPHIQUE 26

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



GRAPHIQUE 27

PART DES PROJETS SAISONNIERS



# LES MÉTIERS RECHERCHÉS

## LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS SONT D'HORIZON TRÈS VARIÉ

3 métiers spécifiques se distinguent parmi les intentions d'embauches exprimées : les *ouvriers peu qualifiés des industries agro-alimentaires*, les *agriculteurs* et les *agents d'entretien de locaux*.

Huit métiers sur les douze comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement en Sarthe sont également présents dans la liste régionale. La particularité du département se distingue dans les métiers *d'aides à domicile et auxiliaires de vie*, *d'infirmiers et sages-femmes*, *de jardiniers d'espaces verts et naturels* et *d'artistes (musique, danse, théâtre)*.

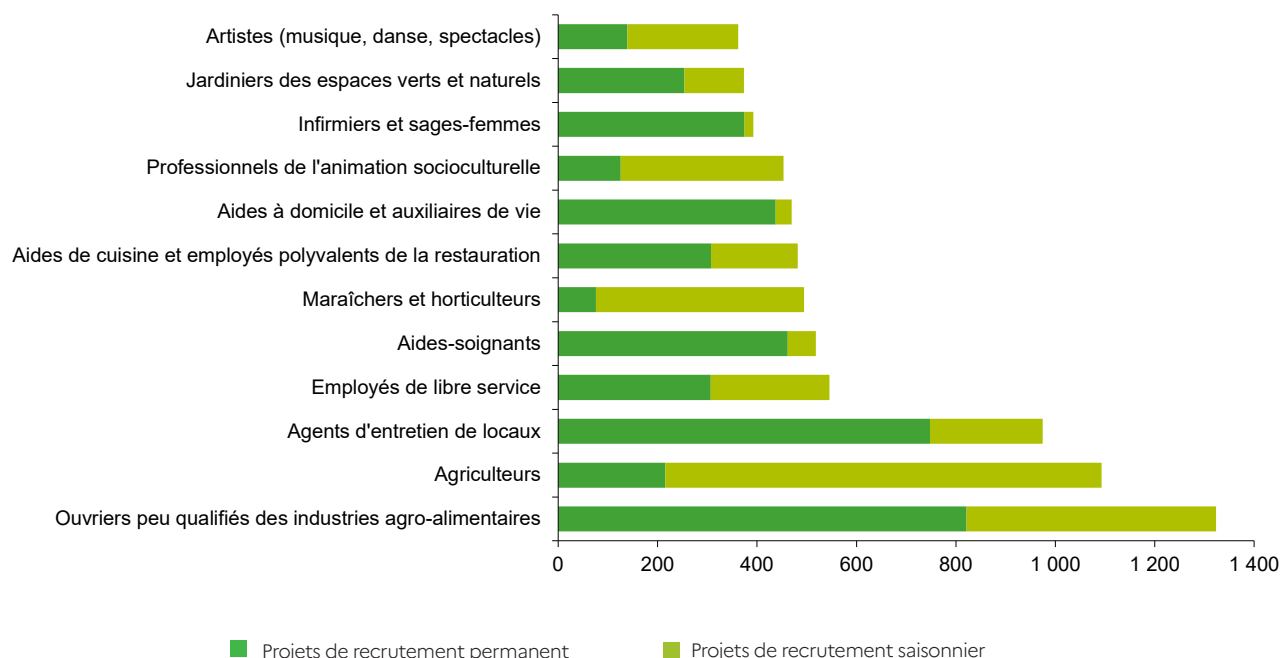
La liste des métiers les plus recherchés comporte comme souvent des métiers à caractère saisonnier, notamment dans le domaine agricole, tels que les

*agriculteurs* et les *maraîchers et horticulteurs* et dans le secteur de l'animation et des spectacles, avec les *professionnels de l'animation socioculturelle* et les *artistes (musique, danse, théâtre)*.



### GRAPHIQUE 28

#### LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



# LES MÉTIERS EN TENSION

## PLUS DE LA MOITIÉ DES PROJETS DE RECRUTEMENT SONT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Plus de 11 900 projets sont associés à des tensions parmi les 21 556 intentions recensées en Sarthe. 55,3% des projets sont concernés, avec une diminution sensible par rapport à 2023 (-8,7 points). Ce taux reste cependant en deçà de -4,4 points du taux régional.

Comme au niveau régional et départemental, c'est le secteur de la construction qui se révèle le plus tendu avec un taux de 80,2%, supérieur à celui de la région (76,6%). A l'exception de ce secteur, tous les autres secteurs d'activité ont enregistré une baisse annuelle de leurs difficultés de recrutement, notamment celui de l'agriculture et IAA passant de 66,8% en 2023 à 39,7% en 2024, soit une chute de -27,1 points. Le secteur de l'industrie connaît également un fort recul (-17,9 points sur un an), pour atteindre un taux de tension de 51,6% en 2024. Par ailleurs, le taux de tension dans les services (61,7%) est similaire à celui de la région. Quant au commerce, il affiche le plus faible taux de difficultés de recrutement avec seulement 42,4%.

Parmi les métiers les plus souvent associés à des difficultés de recrutement, sept d'entre eux présentent des taux de tension très élevés, supérieurs à 75%, dont celui de *formateurs* qui approche un taux maximal

avec 97,1%. Les autres métiers sont concentrés dans trois grands secteurs d'activité :

- ➔ La Santé : *Infirmiers et sages-femmes et aides-soignants*
- ➔ Les Services : *agents d'entretien des locaux, personnels de ménage chez les particuliers et aides à domicile et auxiliaires de vie*
- ➔ L'Industrie : *ouvriers de la maintenance générale et mécanique*

La moitié des douze métiers les plus tendus est également dans la liste régionale. Le département se distingue par la présence de *formateurs, d'ouvriers de maintenance générale et mécanique, d'employés et techniciens commerciaux des assurances, d'ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets et de vendeurs en produits alimentaires.*

La liste des douze premiers métiers en tension ne contient que deux métiers à caractère saisonnier. Sont concernés les *professionnels de l'animation socio-culturelle et les ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets.*

### GRAPHIQUE 29

#### PROPORTION DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

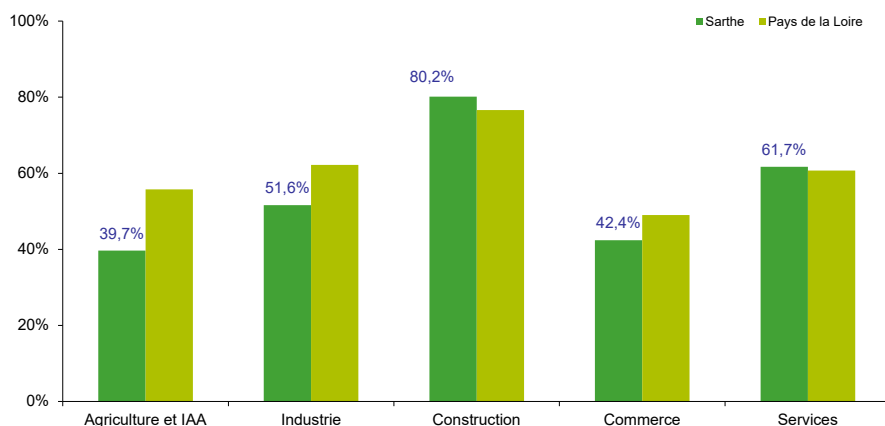


TABLEAU 6

LISTE DES MÉTIERS LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

| MÉTIERS*  | EFFECTIFS À RECRUTER | TAUX DE TENSION | PART DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS |
|---|----------------------|-----------------|-----------------------------------|
| Formateurs  | 228                  | 97,1%           | 2,9%                              |
| Infirmiers et sages-femmes                                  | 393                  | 87,3%           | 4,5%                              |
| Agents d'entretien de locaux                                | 974                  | 83,7%           | 23,2%                             |
| Aides-soignants   | 518                  | 81,4%           | 10,9%                             |
| Ouvriers de la maintenance générale et mécanique            | 224                  | 80,3%           | 6,0%                              |
| Personnels de ménage chez des particuliers                  | 234                  | 78,9%           | 9,1%                              |
| Aides à domicile et auxiliaires de vie                      | 469                  | 78,5%           | 6,8%                              |
| Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration | 482                  | 71,8%           | 36,2%                             |
| Employés et techniciens commerciaux des assurances          | 276                  | 68,0%           | 14,5%                             |
| Professionnels de l'animation socioculturelle               | 453                  | 66,9%           | 72,3%                             |
| Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets   | 356                  | 65,0%           | 61,8%                             |
| Vendeurs en produits alimentaires                           | 260                  | 60,2%           | 37,3%                             |

\* uniquement sur les métiers qui recensent plus de 1% des projets de recrutement du territoire

# VENDÉE

## BAISSE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE ET DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT EN 2024 AVEC UNE AUGMENTATION DES PROJETS DE RECRUTEMENT SAISONNIERS

Avec plus de 40 700 projets de recrutement recensés, la Vendée affiche une forte diminution du nombre d'intentions d'embauche avec -8,2% par rapport à 2023. Cette baisse est légèrement plus marquée que celle observée sur la région (-7,6%). Le département concentre 21,5% des embauches régionales. La proportion d'établissements recruteurs enregistre également une baisse annuelle (-5,3 points), avec un taux de 34,2%, supérieur à celui de la région (32,7%).

Après avoir atteint un pic historique en 2023, le taux de tension du département diminue fortement (-9,1 points), avec 61,3% de projets de recrutement jugés difficiles par les employeurs. Cependant, le département affiche le taux de tension le plus fort de la région (59,7%).

Le bassin d'emploi des Herbiers atteint un taux de tension de 71,6 %, soit le plus élevé du département et le deuxième au niveau régional. Suivent ensuite les bassins de la Roche-sur-Yon et de Fontenay-le-Comte, avec respectivement 63,7% et 60,6%, supérieurs au taux régional. Les bassins de Challans et des Sables d'Olonne, plus impactés par l'emploi saisonnier, affichent des difficultés de recrutement moindres, avec des taux de tension de 55,0% et 52,3%.

La Vendée est un département fortement marqué par la saisonnalité. 44,2% des projets de recrutement sont saisonniers, soit près de 18 000 emplois. Avec une augmentation de +6,6 points sur un an, le département affiche le taux d'emplois saisonniers le plus élevé de la région.

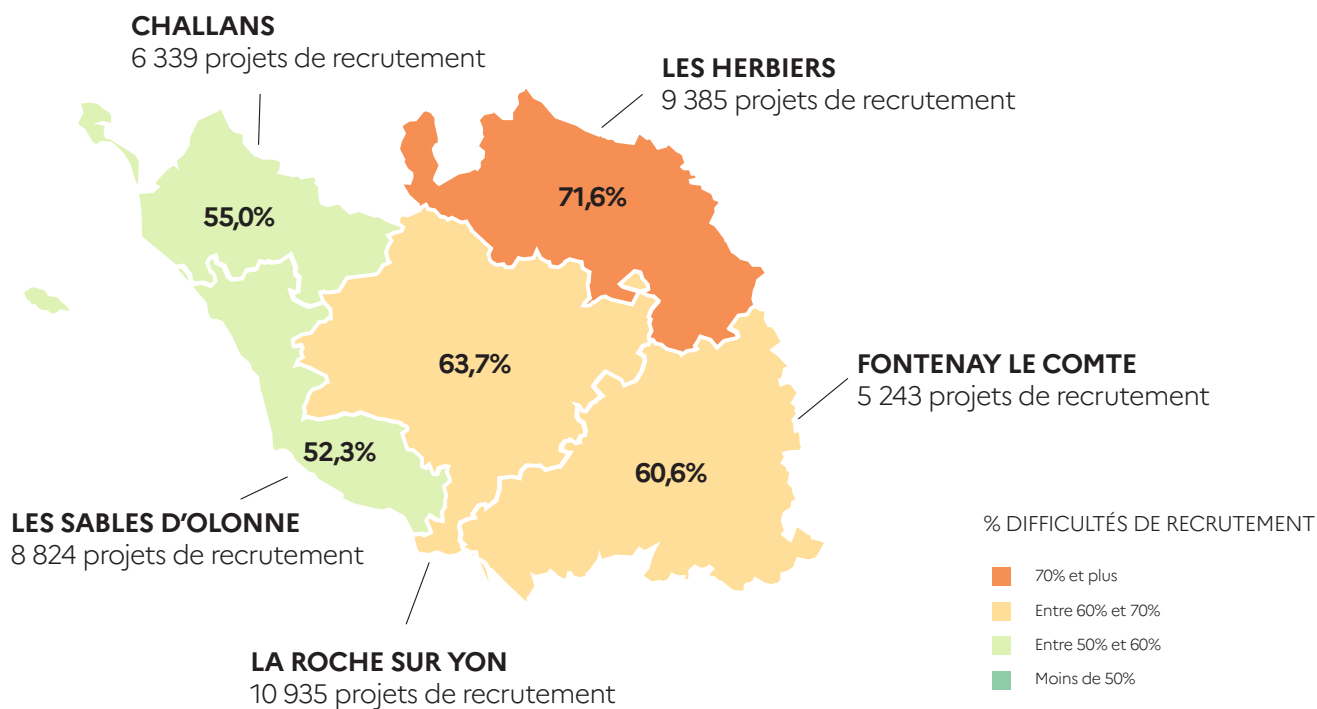
Sans surprise, de par l'effet littoral, les Sables d'Olonne et Challans sont les deux bassins les plus concernés par l'emploi saisonnier, avec un taux de 61,5% pour chacun d'eux. A l'inverse, si le bassin des Herbiers semble le moins concerné par l'emploi saisonnier (31,3%), les deux autres bassins du département affichent des taux inférieurs à la moyenne départementale mais supérieurs à celle de la région, avec 39,4% pour le bassin de Fontenay-le-Comte et 33,5% pour celui de La Roche-sur-Yon.

## CHIFFRES CLÉS

|                                    | VENDÉE | ÉVOLUTION / 2023 | RÉGION  |
|------------------------------------|--------|------------------|---------|
| % D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS      | 34,2%  | ↓                | 32,7%   |
| PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS | 40 726 | ↓                | 189 061 |
| % DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT       | 61,3%  | ↓                | 59,7%   |
| POIDS DES PROJETS SAISONNIERS      | 44,2%  | ↑                | 33,0%   |

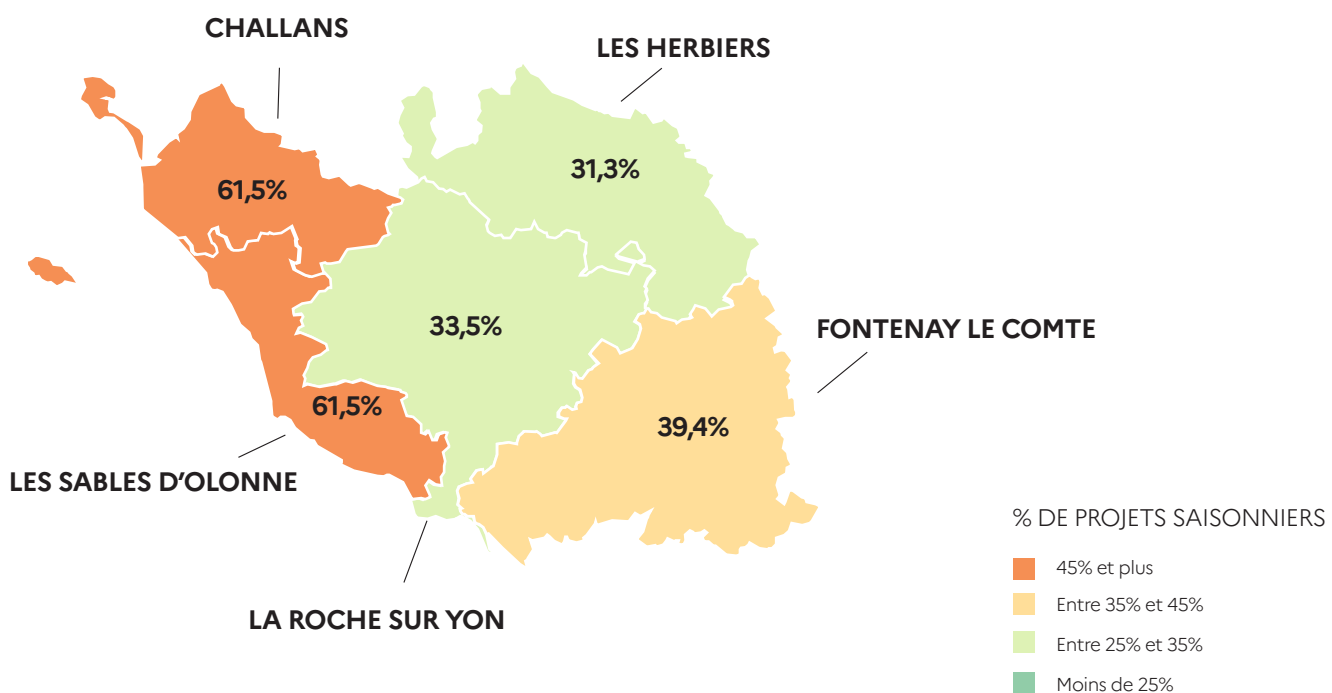
CARTE 11

PROJETS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



CARTE 12

PART DES PROJETS SAISONNIERS





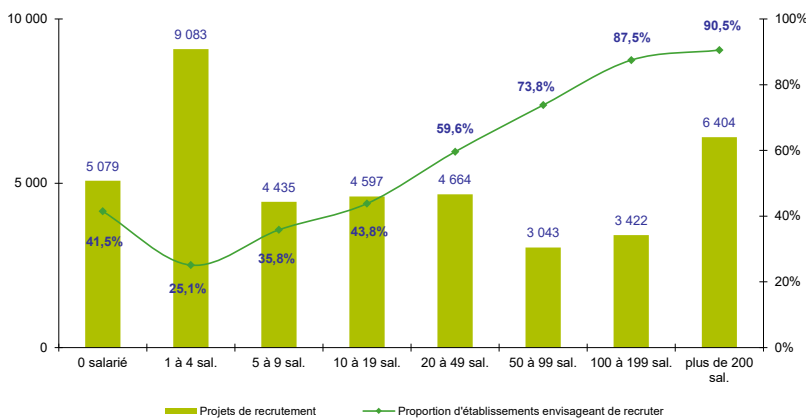
# LES SECTEURS QUI RECRUTENT

## PLUS D'UN TIERS DES ENTREPRISES VENDÉENNES PRÉVOIENT AU MOINS UN RECRUTEMENT EN 2024

La part d'établissements prêts à recruter est de 34,2% en Vendée (contre 32,7% en Pays de la Loire). Seule la Loire-Atlantique affiche une part légèrement plus élevée. La baisse annuelle est plus importante sur le département (-5,2 points contre -4,4 points au niveau régional).

GRAPHIQUE 30

PROJETS DE RECRUTEMENT ET PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



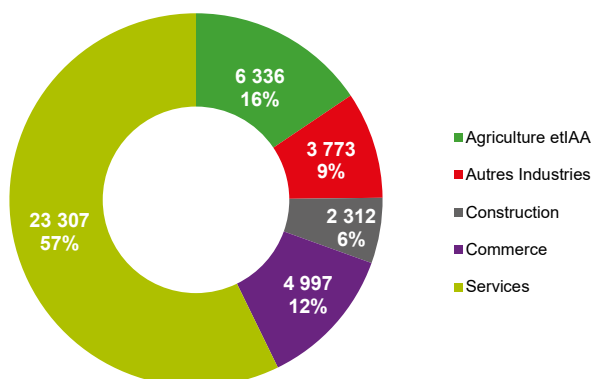
*PRÉCISION : Suite à une modification des chaînes de traitement, le nombre d'établissements de 0 salarié est plus faible que les années précédentes. Ces changements permettent une meilleure appréciation de la répartition par taille d'établissements.*

## LES SERVICES CONCENTRENT PRÈS DE SIX PROJETS DE RECRUTEMENT SUR DIX

Avec plus de 23 300 besoins annoncés, le secteur des services représente 57% des intentions d'embauche du département en 2024. Leur répartition par secteur d'activité est identique à celle de la région.

GRAPHIQUE 31

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

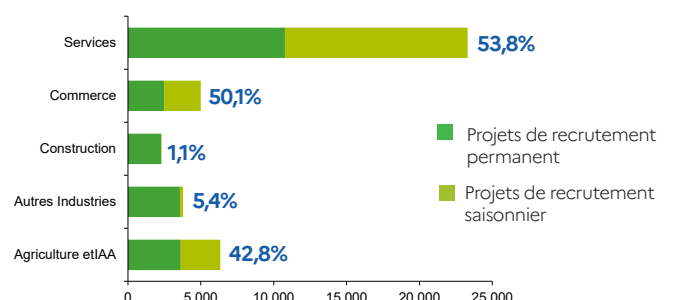


## PLUS DE QUATRE PROJETS DE RECRUTEMENT SUR DIX SONT LIÉS À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Parmi les 40 726 intentions d'embauche, près de 18 000 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. Avec une augmentation de +6,6 points sur un an, la Vendée enregistre la plus forte proportion de projets identifiés comme saisonniers de la région. De par leur position géographique, les bassins des Sables d'Olonne et de Challans affichent une proportion d'emplois saisonniers supérieure à six intentions d'embauches sur dix, avec un taux de 61,5%. À l'exception du bassin des Herbiers (31,3%) moins concerné par l'emploi saisonnier, ceux de Fontenay-le-Comte et de La Roche-sur-Yon enregistrent des taux moins élevés que la moyenne départementale mais supérieurs à celle de la région, avec respectivement 39,4% et 33,5% de leurs besoins en recrutements.

GRAPHIQUE 32

PART DES PROJETS SAISONNIERS



# LES MÉTIERS RECHERCHÉS

## LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS SONT FORTEMENT IMPACTÉS PAR LA SAISONNALITÉ

Les *serveurs de cafés et de restaurants* sont le métier le plus recherché du département. Suivent ensuite d'autres métiers du secteur de l'hôtellerie restauration tels que les *employés de l'hôtellerie*, les *aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration*, les *cuisiniers*, ainsi que des métiers d'*ouvriers peu qualifiés des industries agro-alimentaires* et des postes du commerce comme *employés de libre-service*.

Dix des douze métiers comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement en Vendée sont également présents dans la liste régionale. La particularité du département se situe dans la forte proportion d'*aides à domicile et auxiliaires de vie* et d'*artistes (musique, danse, théâtre)*.

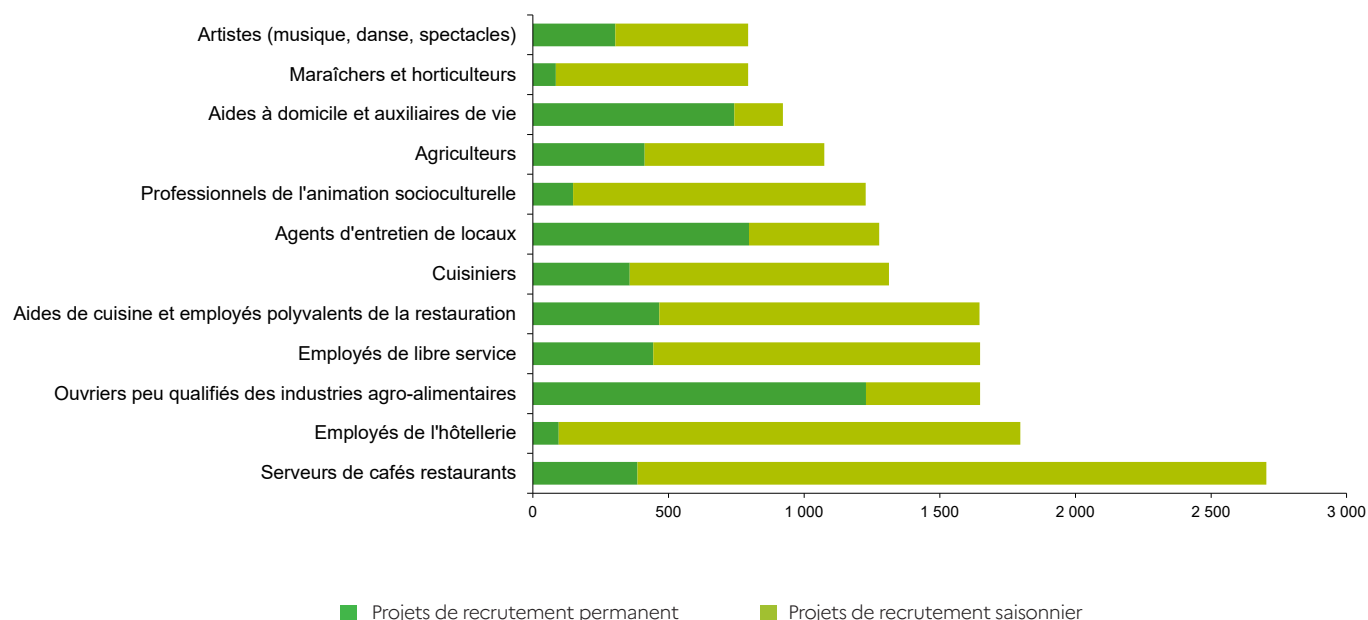
La très grande majorité des métiers les plus recherchés sont des métiers saisonniers. Il s'agit surtout des métiers des secteurs de l'hôtellerie-restauration, de l'animation et de l'agriculture.

Les *aides à domicile et auxiliaires de vie*, les *ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires* et les *agents d'entretien des locaux* font exception à ce caractère saisonnier des projets de recrutement.



### GRAPHIQUE 33

#### LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



# LES MÉTIERS EN TENSION

## PLUS DE SIX PROJETS DE RECRUTEMENT SUR DIX SONT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Près de 25 000 projets sont associés à des tensions de recrutement parmi les 40 726 intentions recensées en 2024. 61,3% des projets sont concernés sur le département, restant le taux de tension le plus élevé de la région, malgré une forte diminution de -9,1 points en un an. A l'exception des deux bassins d'emploi de Challans et des Sables d'Olonne, les trois autres bassins du département présentent des taux de tension supérieurs à la moyenne régionale (59,7%) ; celui des Herbiers arrivant même en deuxième position des bassins d'emploi régionaux présentant la plus grande proportion de difficultés de recrutement avec 71,6%.

Comme au niveau régional, c'est le secteur de la construction qui apparaît le plus tendu (76,8%). Le département se distingue aussi par des taux de tension très élevés dans les secteurs de l'industrie (73,3%) et de l'agriculture et des industries agro-alimentaires (62,9%), nettement supérieurs à ceux de la région. Suivent ensuite le secteur des services (60,3%) et, dans une moindre mesure, le commerce (47,9%), leurs taux étant proches de ceux observés au niveau régional.

Trois métiers du secteur des services à la personne et de la santé présentent des taux de tension supérieurs à 80%, tels que les *personnels de ménage chez les particuliers*, les *aides-soignants* et les *aides à domicile* et

*auxiliaires de vie*. Les *ouvriers peu qualifiés des industries agro-alimentaires*, les *professionnels des spectacles* et les *agents d'entretien de locaux* présentent aussi une très forte proportion de recrutements jugés difficiles. Parmi les douze métiers les plus tendus du département, neuf d'entre eux se trouvent dans la liste régionale. La Vendée se distingue par la présence de *magasiniers et préparateurs de commandes peu qualifiés*, de *sportifs* et *animateurs sportifs* et de *serveurs de cafés et restaurants*.

Les métiers saisonniers sont moins présents dans cette liste. On retrouve toutefois quelques métiers des secteurs de l'hôtellerie-restauration (*serveurs de cafés et restaurants*, *cuisiniers*, *aides de cuisine* et *employés polyvalents de la restauration*) et de l'animation (*sportifs* et *animateurs sportifs*, *professionnels des spectacles*).

### GRAPHIQUE 34

#### PROPORTION DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

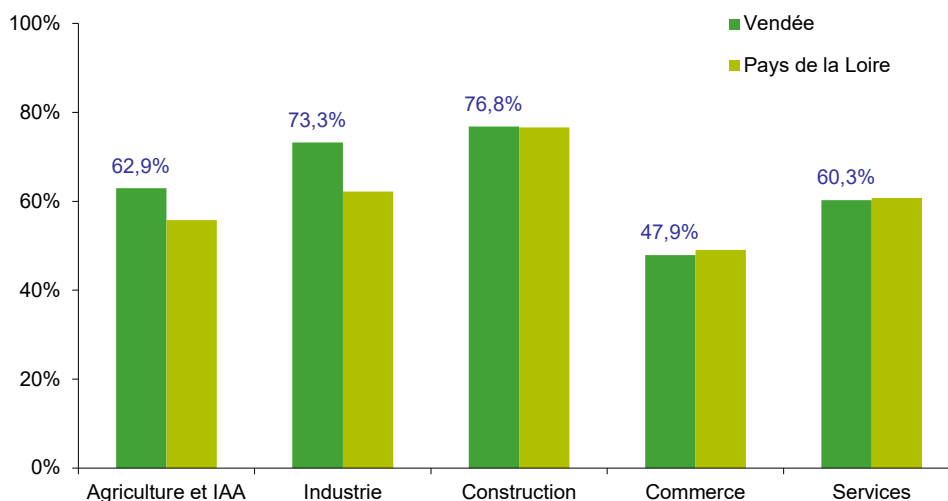


TABLEAU 7

LISTE DES MÉTIERS LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

| MÉTIERS*  | EFFECTIFS À RECRUTER | TAUX DE TENSION | PART DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS |
|---|----------------------|-----------------|-----------------------------------|
| Personnels de ménage chez des particuliers                  | 588                  | 89,5%           | 40,4%                             |
| Aides-soignants   | 744                  | 84,7%           | 35,4%                             |
| Aides à domicile et auxiliaires de vie                      | 922                  | 82,9%           | 19,4%                             |
| Ouvriers peu qualifiés des industries agro-alimentaires     | 1 649                | 79,0%           | 25,5%                             |
| Professionnels des spectacles                               | 463                  | 70,3%           | 47,7%                             |
| Agents d'entretien de locaux                                | 1 276                | 69,5%           | 37,5%                             |
| Magasiniers et préparateurs de commandes peu qualifiés      | 437                  | 66,7%           | 29,5%                             |
| Sportifs et animateurs sportifs                             | 730                  | 66,3%           | 83,1%                             |
| Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration | 1 646                | 62,6%           | 71,7%                             |
| Cuisiniers  | 1 313                | 57,7%           | 72,8%                             |
| Jardiniers des espaces verts et naturels                    | 411                  | 55,9%           | 35,1%                             |
| Serveurs de cafés restaurants                               | 2 703                | 54,8%           | 85,7%                             |

\* uniquement sur les métiers qui recensent plus de 1% des projets de recrutement du territoire



France  
Travail



## EN SAVOIR PLUS

### BESOINS EN MAIN-D'OEUVRE 2024

Cette publication est la propriété de France Travail Pays de la Loire. La mention de la source, à savoir France Travail Pays de la Loire, doit être impérativement portée sur toute publication.

Retrouvez toutes les publications et analyses statistiques de France Travail Pays de la Loire sur [www.observatoire-emploi-paysdelaloire.fr](http://www.observatoire-emploi-paysdelaloire.fr)

Directeurs de la publication : Martine CHONG-WA NUMÉRIC et Jean-Marc VIOLEAU

Responsable de la rédaction : Vincent RAGOT

Rédaction : Service Statistiques, Études et Évaluation - Linda LAUNAY et Pascal LIAGRE

Mise en page : Service Communication

Contact : [statspdl@francetravail.fr](mailto:statspdl@francetravail.fr)

France Travail Pays de la Loire  
1 rue de la Cale Crucy - CS 67910  
44179 Nantes cedex 4

[www.francetravail.org](http://www.francetravail.org)

