

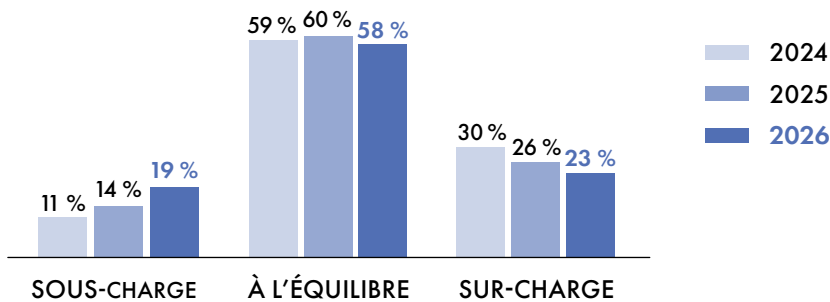
BAROMÈTRE DE L'EMPLOI ET DU RECRUTEMENT 2026

Des tensions persistantes, un pari maintenu sur l'apprentissage

Plus de 1 000 entreprises artisanales du bâtiment du territoire ont répondu à l'enquête annuelle de la CAPEB Pays de la Loire, faisant du baromètre « Emploi & Recrutement 2026 » l'un des outils d'observation de terrain les plus solides du secteur à l'échelle régionale. Dans une filière qui pèse plus de 83 000 salariés (soit 7,1% de l'emploi salarié régional) et où la dynamique des TPE est déterminante, cette édition dresse un état des lieux précis des tensions et des besoins observés en 2025, ainsi que des perspectives à court terme.

Ces résultats apportent un éclairage concret sur la conjoncture, les intentions d'embauche, les difficultés de recrutement et les besoins en compétences.

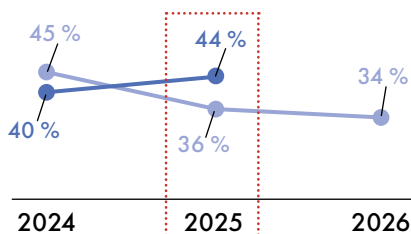
NIVEAU D'ACTIVITÉ ACTUEL DANS LES ENTREPRISES



L'activité « se tasse » dans les entreprises, sur 3 ans. En 2026, si la situation reste majoritairement à l'équilibre, la sous-charge de travail progresse nettement. La sur-charge concerne principalement le gros œuvre.

TENDANCES DE RECRUTEMENT 2025*

TENDANCE RÉELLE ET PROJÉTÉE SUR 3 ANS



- Intentions de recrutement (à N-1)
- Recrutement réalisé

En 2025, les entreprises ont plus recruté qu'elles ne le projetaient. Les intentions pour 2026 restent marquées par la prudence.

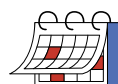


55 % DES ENTREPRISES N'ONT PAS EU BESOIN DE RECRUTER EN 2025.

60 % en 2024

45 % en 2023

Après le repli observé en 2024 (bond de 15 points par rapport à 2023), la situation semble se stabiliser voire amorcer une légère reprise. Néanmoins, des tensions demeurent : comme l'année précédente, plus de 20 % des entreprises n'ont pas réussi à pourvoir tous leurs postes.



Moins de 5 mois
POUR RECRUTER

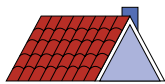
73 % des entreprises ont mis moins de 5 mois pour recruter. Cependant, pour 27 % des entreprises (+8 points versus 2024), le délai de recrutement s'est rallongé à plus de 6 mois.



3,4
candidatures

Les entreprises reçoivent en moyenne 3,4 candidatures. Même si la tendance s'améliore (moy. 2024 : 2,9), 75 % des entreprises reçoivent moins de 3 candidatures, dont près d'une sur deux n'en reçoit qu'une, voire aucune.

MÉTIERS LES PLUS EN TENSION [exprimant un manque de candidats par rapport au nombre d'offres d'emploi]



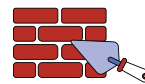
COUVERTURE

61 % des entreprises ont eu besoin de recruter. Pour 1 entreprise sur 2, le recrutement a pris plus de 6 mois, compte tenu du faible nombre de candidatures.



CHARPENTE

Le manque de candidats déjà formés pour répondre au besoin opérationnel des entreprises est un véritable frein au recrutement.

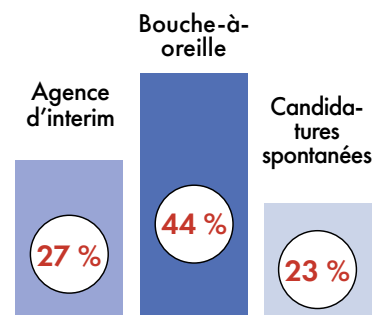


MAÇONNERIE

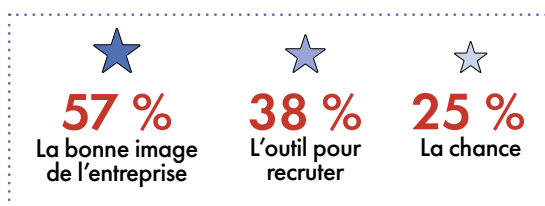
20 % des entreprises n'ont pourvu aucun des postes recherchés en raison d'un faible volume de candidatures.

TOP 3 DES MODES DE RECRUTEMENT LES PLUS EFFICACES

Le recrutement repose fortement sur le réseau : le bouche-à-oreille arrive largement en tête, confirmant le rôle déterminant des relations professionnelles et locales dans l'accès aux candidats.



TOP 3 DES FACTEURS DE RÉUSSITE DES RECRUTEMENTS



La réputation et l'image positive de l'entreprise apparaissent comme le premier levier de réussite des recrutements.

LES PROFILS RECRUTÉS



60 %

DES ENTREPRISES ONT RECRUTÉ UN SALARIÉ EXPÉRIMENTÉ



18 %

ONT RECRUTÉ UN SALARIÉ EN RECONVERSION



13 %

ONT RECRUTÉ LE SALARIÉ D'UN CONCURRENT



10 %

ONT RECRUTÉ UN DEMANDEUR D'EMPLOI



PRINCIPALES CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

1

MANQUE DE CANDIDATS FORMÉS

► pour 73 % des entreprises

2

NOMBRE INSUFFISANT DE CANDIDATURES

► pour 50 % des entreprises

SOLUTIONS ADOPTÉES POUR FAIRE FACE AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

47 %

RÉPARTISSENT LE TRAVAIL DIFFÉREMMENT.

56 %

REFUSENT OU REPORTENT DES CHANTIERS.

25 %

S'ASSOCIENT OU SOUS-TRAITENT AVEC D'AUTRES ENTREPRISES.

Dans un contexte où l'activité se tasse, les entreprises sont moins nombreuses qu'en 2024 à refuser ou reporter des chantiers (- 7 points). Cependant, près de la moitié active toujours le levier de la réorganisation du travail pour faire face aux tensions de recrutement. En cas d'échec du recrutement, 17 % décident de capitaliser sur le long terme en recrutant un apprenti.

65 %

DES ENTREPRISES ONT DÛ ADAPTER LE PROFIL DU POSTE,

en ajustant leurs besoins, majoritairement le niveau d'expérience et les missions. Une fois le candidat recruté, 36 % des artisans ont déclaré l'avoir formé complètement ou partiellement au métier (des chiffres stables versus 2024).



PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT 2026



66 % DES ENTREPRISES N'ENVISAGENT PAS DE RECRUTER CETTE ANNÉE.

► Une tendance proche des intentions 2025 (64%) qui confirme des perspectives d'embauche toujours mesurées.

Près de 500* POSTES (HORS APPRENTISSAGE) SONT NÉANMOINS D'ORES ET DÉJÀ À POURVOIR.



60 % DES ENTREPRISES QUI RECRUTENT PROPOSENT AU MOINS UN CONTRAT EN CDI.



51 % ENVISAGENT DE RECRUTER À MOINS DE 3 MOIS.

Les intentions de recrutement sont projetées à une échéance plus lointaine qu'en 2025. Quand ils recrutent, les artisans proposent cependant majoritairement des emplois en CDI.

PROFILS RECHERCHÉS

Les postes les plus recherchés :

- 1 Plombier chauffagiste
- 2 Maçon
- 3 Menuisier/Charpentier
- 4 Couvreur



70 %

SOUHAITENT RECRUTER UN SALARIÉ IMMÉDIATEMENT OPÉRATIONNEL.

En baisse de 5 points, ce chiffre traduit une ouverture en légère progression et rappelle la nécessité de rester agile pour s'adapter aux candidats disponibles sur le marché.



30 %

DES ENTREPRISES SE DISENT PRÊTES À RECRUTER DES CANDIDATS À FORMER APRÈS L'EMBAUCHE

- dont ► **27 %** des salariés en reconversion
- **11 %** un public éloigné de l'emploi



Métier en tension, la couverture recrute surtout des profils expérimentés, mais affiche aussi un des taux les plus élevés de recrutements en reconversion. Les apprentis intègrent par ailleurs davantage l'entreprise à l'issue de leur formation.

LES CHIFFRES DE L'APPRENTISSAGE

L'APPRENTISSAGE REPRÉSENTE :

41 % DES CONTRATS PROPOSÉS

+ 6 points versus 2025

340*

OFFRES D'APPRENTISSAGE SONT DISPONIBLES, DANS TOUS LES MÉTIERS.



TOP 5 DES MÉTIERS PROPOSÉS EN APPRENTISSAGE POUR LA RENTRÉE 2026-2027

- 1 Menuiserie / Charpente
- 2 Maçonnerie
- 3 Plomberie / Chauffage
- 4 Couverture
- 5 Électricité



PRÉPARER LA RELÈVE

Malgré un contexte moins favorable — dynamique d'activité en retrait, baisse démographique et recul des aides à l'apprentissage — les entreprises artisanales poursuivent leur effort de formation et continuent d'investir dans la transmission de leur savoir-faire.

En Pays de la Loire, plus de 11 000 jeunes sont formés dans le secteur chaque année, et 90 % des apprentis le sont dans des entreprises de moins de 20 salariés (CERC - 2022) : les TPE du bâtiment ont toujours parié sur la jeunesse pour construire leur avenir.

Avec près d'une entreprise sur deux qui envisage (ou se pose la question) de recruter un alternant pour la rentrée, l'apprentissage continue de s'imposer comme le levier pour sécuriser les besoins à venir.

Mais 30% des entreprises se disent aussi prêtes à former des candidats initialement non initiés au métier : une ouverture qui montre que repérer et accompagner de nouveaux profils devient aussi une solution à explorer et à investir pour les TPE, face aux réalités démographiques et concurrentielles.

46 %

soit près d'1 entreprise sur 2 envisage — ou se pose la question — de recruter un ou plusieurs apprentis pour la rentrée 2026-2027. 10 % ont déjà trouvé leur candidat.