

2025

Observatoire emploi/formation pour
le Niortais et Haut Val de Sèvre



Cofinancé par
l'Union européenne

PRÉFET
DE LA RÉGION
NOUVELLE-AQUITAINE
*Liberté
Égalité
Fraternité*

niortagglo
Agglomération du Niortais

**Haut Val
de Sèvre**
Communauté de Communes

SOMMAIRE

PORTRAIT 2 TERRITOIRES

DONNEES MULTISECTORIELLES

NUMERIQUE

INDUSTRIE

ENSEIGNEMENTS ET PISTES



PORTRAIT 2 TERRITOIRES



POPULATION

NIORT AGGLO

Niort Agglo compte **40 communes** et **123 389 habitants** avec une croissance annuelle moyenne de +0,4%.



HAUT VAL DE SÈVRE

Le Haut Val de Sèvre compte **19 communes** et **31 456 habitants** avec une croissance annuelle moyenne de +0,2%.

Croissance portée par leur solde migratoire.

31,9%

Proportion d'habitants de
moins de 30 ans
sur Niort Agglo.

34%

Proportion d'habitants de
moins de 30 ans
sur le Haut Val de Sèvre.

29,1%

Proportion d'habitants de
plus de 60 ans
sur Niort Agglo.

27,7%

Proportion d'habitants de
plus de 60 ans
sur le Haut Val de Sèvre.

Sources :

Insee, RP1968 à 1999 dénombbrements, RP2006 à RP2021 exploitations principales - Etat civil
Insee, Recensement de la population (RP), exploitation principale – 2022

ACTIFS

NIORT AGGLO

Niort Agglo compte **58 842 actifs** de 15 à 64 ans, avec un taux d'activité de 78 %.



HAUT VAL DE SÈVRE

Le Haut Val de Sèvre compte **14 925 actifs** de 15 à 64 ans, avec un taux d'activité de 79,2 %.

PROFESSIONNELS

Les + représentés sur :

- Niort Agglo : 16,8 % d'employés ; 13.9% de professions intermédiaires et **+3.8% de cadres par an en 6 ans.**
- Le Haut Val de Sèvre : 21,9 % d'employés, **14.2 % d'ouvriers** et 13.7% de professions intermédiaires.



30,9%

de retraités
sur Niort Agglo.

29,1%

de retraités
sur le Haut Val de Sèvre.

Sources :

Insee, Base Tous salariés – 2023

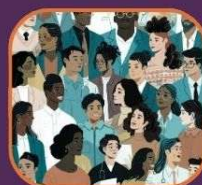
<https://services.pole-emploi.fr/NAQ/CI/ObservatoireEmploi/>

EMPLOI & CHOMAGE

NIORT AGGLO

Niort Agglo compte **68 828 emplois** dont 62 301 sont salariés.

La part des femmes est de **54%**, dont **28.5%** sont à temps partiel.



HAUT VAL DE SÈVRE

Le Haut Val de Sèvre compte **13 492 emplois** dont 12 146 sont salariés.

La part des femmes est de **40.2%**, dont **31.1%** sont à temps partiel.

127
emplois offerts sur Niort Agglo
pour 100 actifs.
96,3
emplois offerts sur la
Communauté de communes Haut
Val de Sèvre pour 100 actifs.



5,7%

Taux de chômage sur le
bassin d'emploi (T3 2025)

21,3%
de demandeurs d'emploi inscrits
depuis 24 mois et plus sur Niort
Agglo.

24,1%
de demandeurs d'emploi
inscrits depuis 24 mois et plus
sur le Haut Val de Sèvre.

Sur Niort Agglo, 24.9% des demandeurs
d'emploi ont **plus de 50 ans** et
26.1% sur le Haut Val de Sèvre.



ACTIVITÉ ÉCO

ETABLISSEMENTS

Niort Agglo comptabilise 9379 établissements économiquement actifs et le Haut Val de Sèvre 1671.



TPE

Niort Agglo comptabilise 3128 TPE et le Haut Val de Sèvre 592.
415 n'ont pas de salariés (cumul des 2 territoires).

REVENUS

SALAIRE NET MENSUEL MOYEN EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN

2708€

à Niort Agglo.

2313€

sur le Haut Val de Sèvre.

DOMICILE-TRAVAIL

84.6% des actifs **résident et travaillent** sur Niort Agglo.

26.6% des actifs **résident et travaillent** sur la Communauté de communes Haut Val de Sèvre.



DONNEES MULTISECTORIELLES



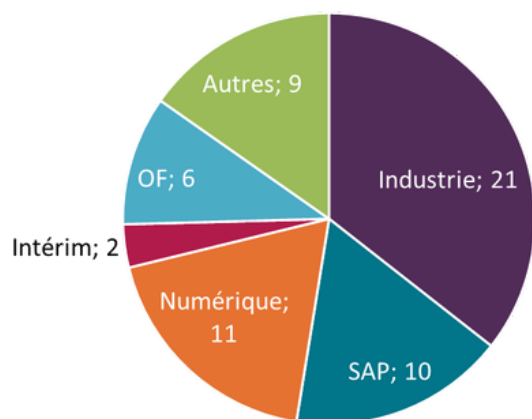
59 entreprises

ont répondu lors de 5 Clubs RH et 1 Job dating :

- 34 entreprises se situent sur Niort
- 9 entreprises sur Niort Agglo
- 16 entreprises sur la Communauté de communes Haut Val de Sèvre

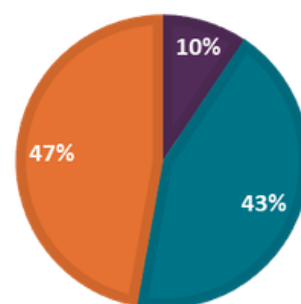
→ 11 entreprises ont répondu plusieurs fois dans le courant de l'année. Ce qui a permis d'identifier une entreprise « à surveiller » (baisse du nombre de salariés importante en 2025).

ENTREPRISES PAR SECTEUR D'ACTIVITE



EVOLUTION DU NOMBRE DE SALARIES SUR 3 ANS

■ En baisse ■ Stagne ■ En hausse



Ancienneté moyenne : 9 ans

- Industrie : 11 ans
- Numérique : 6 ans
- Services à la personne : 7 ans

→ Age moyen : 43 ans ; seules 9 entreprises de l'industrie ont répondu.

Besoin de main d'oeuvre

- 23 entreprises n'ont pas de projet de recrutement ou ne savent pas
- 26 entreprises ont des projets de recrutement à 1 an
- 7 entreprises ont des projets de recrutement à 3 ans

→ La taille de l'entreprise n'a pas d'influence sur la capacité des entreprises à identifier leurs besoins en recrutement à 3 ans. On note cependant que les entreprises de la filière Numérique répondent davantage.

Focus RH TPE : 30 entreprises

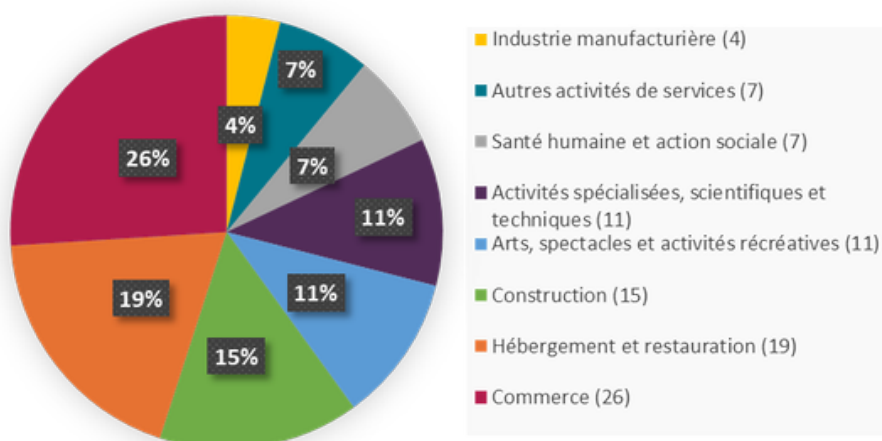
ont été rencontrées lors de 31 entretiens RH TPE :

- 22 entreprises se situent sur Niort
- 1 entreprise sur Niort Agglo
- 7 entreprises sur la Communauté de communes Haut Val de Sèvre

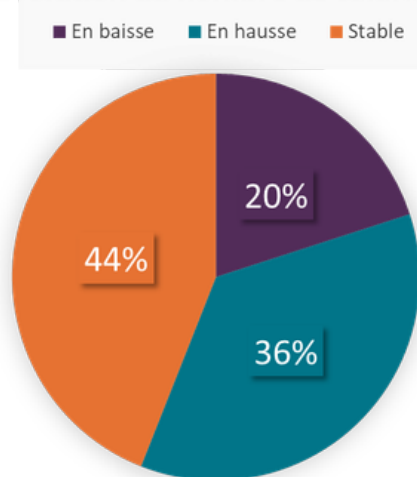
→ 1 entreprise a été rencontrée 2 fois en 2025 pour un soutien à la construction de sa GPEC.

→ 17 entreprises sont rattachées à un réseau (fédération, syndicat, club d'entreprises...).

Entreprises par secteur d'activité



Evolution du nombre de salariés



Gestion RH

- 48% des entreprises forment leurs salariés (hors obligation).
- 45% des entreprises utilisent la fiche de poste.
- 45% des entreprises utilisent l'entretien individuel.
- 5% des entreprises utilisent l'entretien professionnel.

Besoin de main d'oeuvre

→ 10 entreprises avaient des projets de recrutement :

- 6 immédiats, 3 inférieurs à 6 mois, 1 supérieur à 6 mois ;
- 8 créations, 2 remplacements ;
- 9 à temps complet, 1 à temps partiel ;
- 6 CDI, 2 CDD, 1 contrat d'apprentissage(1 nsp).

→ Compétences recherchées : Montage de structures, Personnel de cuisine, Service en restauration, Blanchisserie industrielle, Maintenance d'équipements industriels, Manutention, Assistantat commercial, Relation technico-commerciale.



Cofinancé par
l'Union européenne



PRÉFET
DE LA RÉGION
NOUVELLE-AQUITAINE

niortagglo
Agglomération du Niortais



FILIERE NUMERIQUE



Quelques chiffres clé

18

C'est le nombre
d'entreprises ayant répondu



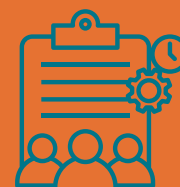
1530

C'est l'effectif moyen dans les
entreprises interrogées



94%

C'est le pourcentage d'entreprises
ayant un plan de formation



77%

C'est le pourcentage de répondants
satisfaits de
l'offre de formation



56%

C'est le pourcentage de
recruteurs qui recherchent des
profils Bac +4 / Bac +5



Les métiers

Les métiers recherchés en 2021 dans les domaines Data, IA ou Data Science :

1. Data Analyst
2. Data Engineer
3. Architect Data
4. Data Aviz
5. Développeur Data (SQL & HQL (Hive))

6 entreprises prévoient de 5 à 10 recrutements sur des profils hors Data, IA ou Data Science

38%

C'est le pourcentage d'entreprises avec une équipe data, data science ou IA

Les besoins en recrutement



Pour 2021, 5 entreprises prévoient de recruter des alternants et 3 l'envisagent.



Les technologies et méthodes utilisées :

- Java, JS, React, ISTQB, Angular outils deVops
- Technologies Microsoft
- Méthodologie Agile



Les critères de sélection :

1. Compétences
2. Savoir-être
3. Expérience
4. Motivation

44%

ont un projet nécessitant des compétences en data, IA, data science

33%

ont un budget formation insuffisant pour leur plan de formation

Quelques chiffres clé

7

C'est le nombre
d'entreprises ayant répondu



35

C'est l'effectif moyen dans les
entreprises interrogées



32 %

C'est le pourcentage moyen de
femmes dans les entreprises



3,5
ans

C'est l'ancienneté moyenne au
sein des entreprises



36

C'est l'âge moyen des salariés



Les métiers

Les métiers les plus représentés en 2023 :

1. Concepteur/développeur 36 %
2. Chef de projet maîtrise d'ouvrage 13 %
3. Chef de projet maîtrise d'œuvre 10 %
4. Product owner 6.5 %

Beaucoup de turn-over dans les entreprises : 9 départs en moyenne en 2022 et quasiment autant de salariés recrutés

39 %

de freelance

Les besoins en recrutement



Pour 2023, selon les entreprises, de 4 à 20 recrutements sont envisagés, pour une moyenne de 11,5 recrutements.



Les dispositifs pour favoriser les recrutements

Les + utilisés :

- L'alternance
- Les stages

Peu utilisés :

- les POEC
- l'immersion



Les profils les plus recherchés en 2023 :

1. Concepteur/développeur
1. Chef de projet maîtrise d'ouvrage
2. Product owner
3. Data engineer

Principale cause des difficultés de recrutements : la concurrence avec les autres entreprises

100 %

des recrutements envisagés en CDI

Quelques chiffres clé

22

C'est le nombre d'entreprises
ayant répondu



30

C'est l'effectif moyen dans les
entreprises interrogées



27%

C'est le pourcentage moyen de
femmes dans les entreprises



5,5
ans

C'est l'ancienneté moyenne au
sein des entreprises



36

C'est l'âge moyen des salariés



Les formations

Connaissez-vous les formations dans le domaine du numérique présentes sur le territoire niortais ? **OUI**

77 %

Les formations proposées sur le niortais correspondent-elles à vos attentes ? **OUI**

59 %

Les jeunes ont plus de mal à s'insérer sur le marché de l'emploi, même via des formations jusqu'à maintenant plébiscitées par les recruteurs.

64%

des entreprises ont un plan de formation

Les besoins en recrutement



68 %

auront des postes à pourvoir au cours des 12 prochains mois.



Les outils pour recruter

Les + utilisés :

- Réseaux sociaux
- Forum/Job dating

Peu utilisées :

- POEC/POEI



Les compétences les + recherchées en 2025 :

1. Développement
2. Test/analyse
3. IA
4. Cybersécurité

Principale cause des difficultés de recrutements : manque de profils expérimentés sur le territoire

82 %

ont un projet de développement sur le territoire niortais



Cofinancé par l'Union européenne



FILIERE INDUSTRIE





Emploi et Formation dans l'Industrie

Données et conclusions issues des
Rencontres partenariales Emploi/Formation du
Territoire d'Industrie du Niortais et Haut Val de Sèvre
(13.03.2025 & 27.11.2025)



Cofinancé par
l'Union européenne



Dynamiques Sectorielles



Secteurs PORTEURS

L'**agroalimentaire** (IAA) reste très actif en termes de recrutement.
L'**aéronautique** se porte bien, globalement, malgré un ralentissement lié au contexte économique.



Secteurs EN DIFFICULTE

L'**automobile** est en crise persistante.
La **métallurgie** connaît une activité calme avec des carnets de commandes en baisse.

Par crainte de ne pas trouver de profils répondant à leurs attentes, **de nombreuses entreprises font le choix de ne pas se développer.**

Etat du marché de l'emploi industriel

L'année 2025 est marquée par une **baisse des recrutements dans l'industrie**, bien que cette tendance soit moins sévère que dans le secteur du bâtiment.

Malgré le chômage qui reste très bas sur le territoire, l'enjeu principal n'est plus le recrutement, mais **l'instabilité politique. L'incertitude économique freine les projets d'investissement.**



Profils recherchés

Les besoins concernent majoritairement les **métiers de la production**, mais des difficultés persistent pour les **fonctions supports** (comptabilité), la **maintenance** et la **stratégie commerciale**.



Activité partielle

Les demandes d'**Activité Partielle de Longue Durée (APLD)** restent **modérées**. Elle est utilisée par quelques industriels pour former leurs salariés en période de baisse d'activité. **Peu de licenciements économiques** sur le bassin d'emploi en 2025.

Les budgets semblent **plus faibles pour la formation**.

L'**intérim** occupe une place prépondérante, **représentant plus de 50 %** des recrutements via une trentaine d'agences sur le bassin d'emploi.

Attractivité & inclusion



- Un grand nombre de candidatures qualifiées provient du Maghreb, avec des profils adaptés aux besoins des entreprises locales.
- De nombreux profils allophones sur les formations industrielles, notamment en chaudronnerie.

2025

Marque employeur

Le territoire a organisé des "Rallyes des entreprises" et des Jobs Dating.

Féminisation

Le parcours Industri'Elles (5e édition) a mobilisé 42 femmes, principalement en reconversion.

Inclusion handicap

Des initiatives visent à lever les préjugés et à favoriser le maintien dans l'emploi, notamment via l'utilisation du Fonds d'Investissement dans la Prévention de l'Usure professionnelle (FIPU) pour traiter les troubles musculosquelettiques.

Une attractivité limitée du secteur : forte pénibilité, **faible appétence des publics jeunes**.

Perspectives 2026

Le climat pour 2026 est jugé morose et manque de visibilité. Néanmoins, plusieurs axes de travail sont définis :

- Logement : Une étude sera lancée pour mesurer l'impact du logement sur le recrutement, avec des programmes de logements sociaux prévus pour les salariés à Mauzé.
- Nouvelles technologies : Une réflexion s'engage sur l'impact de l'IA générative sur le travail et les opportunités de reconversion vers l'industrie.
- Calendrier : De nouveaux Jobs Dating sont déjà programmés à Prahecq (février 2026), Niort (avril 2026) et Échiré (juin 2026).



ENSEIGNEMENTS & PISTES



PISTES D' ACTIONS

Les enseignements des travaux 2025 concluent à une forte nécessité d'uniformisation des pratiques tant sur le fond que sur le forme. Cette année a donc été l'occasion de déterminer une méthodologie, des outils et des indicateurs.

Méthodologie pour la récolte des données

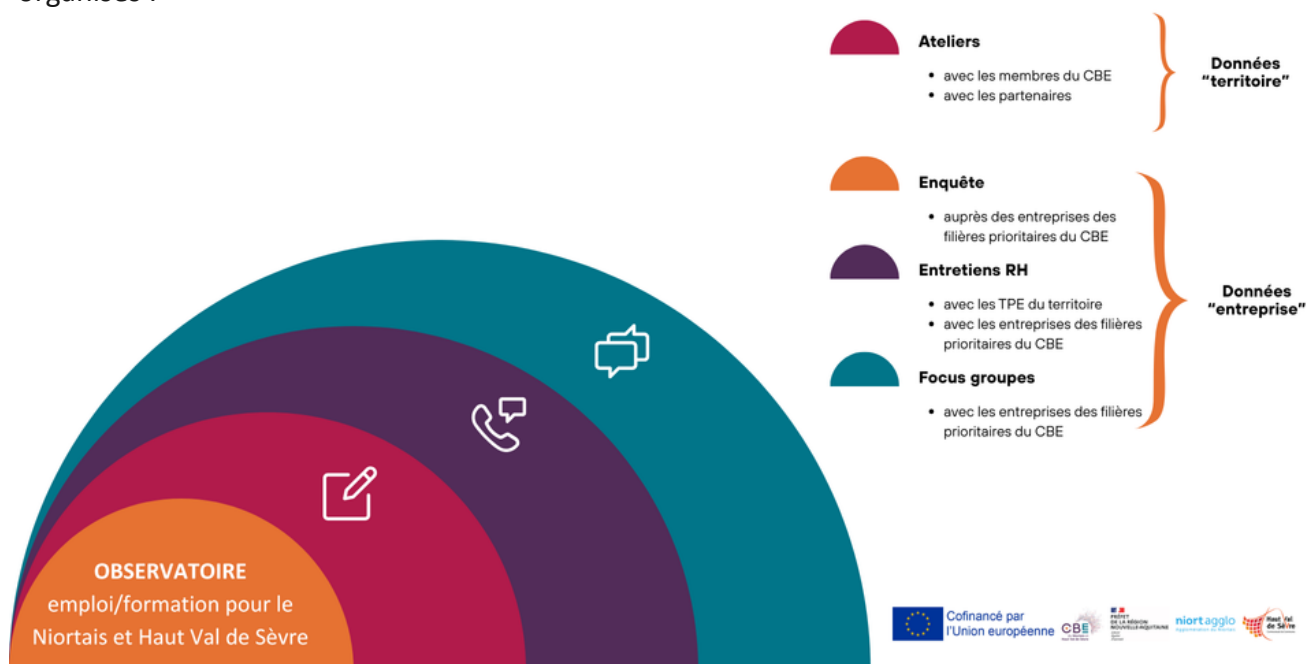
Des questions seront systématiquement intégrées aux formulaires d'inscription à nos événements et aux questionnaires d'évaluation afin d'obtenir les informations suivantes :

Activité	Projets de développement sur le territoire
Effectif	Nombre de salariés
	Age moyen des salariés
	Ancienneté moyenne (en année) des salariés
	Evolution du nombre de salariés sur 3 ans
Organisation et condition de travail	Taux d'absentéisme
Recrutement	Postes à pourvoir à 6-12-36 mois (y compris stagiaire et alternant)
	Besoin en compétences à 1 an et à 3 ans
Formation	Plan de formation interne
	Besoins en formation

Une enquête en ligne sera envoyée aux entreprises des filières prioritaires du CBE du Niortais et Haut Val de Sèvre afin d'obtenir des données complémentaires :

Activité	Enjeux dans votre secteur, sur le territoire Projets de développement sur le territoire
Effectif	Plan de GPEC
	Nombre de salariés
	Age moyen des salariés
	Ancienneté moyenne (en année) des salariés
	Evolution du nombre de salariés sur 3 ans
Organisation et condition de travail	Plan QVT et/ou RSE
	Turn over sur un ou des postes spécifiques
	Taux d'absentéisme
	Nombre d'accidents de travail et maladies professionnelles
Recrutement	Projets de transformation RH (digitalisation, télétravail, organisation)
	Nombre de recrutements réalisés (par période)
	Nombre de postes vacants actuellement
	Postes à pourvoir à 6-12-36 mois (y compris stagiaire et alternant)
	Besoin en compétences à 1 an et à 3 ans
Formation	Difficultés de recrutement
	Plan de formation interne
	Niveau de satisfaction des formations du territoire
	Besoins en formation
	Métiers ou compétences émergents à prévoir
	Nombre et taux de promotion interne ou de changement de poste

Afin d'approfondir certains sujets, des entretiens RH, des ateliers et des focus groupes seront organisés :



Les travaux engagés lors des Rencontres partenariales emploi/formation seront poursuivis. Des pistes de thématiques proposées par les membres du Conseil d'Administration et du Comité consultatif lors du 1^{er} atelier "Enjeux socio-économiques pour nos territoires" pourront être étudiées. Exemples d'hypothèses formulées :

Seniors

- Le nombre de personnes qui cumulent emploi-retraite augmente.
- Le cumul emploi-retraite se développe par nécessité économique pour certains retraités et par besoin de main d'œuvre pour les entreprises.

Absentéisme

- Nous sommes entrés dans une phase où l'absentéisme des salariés croît de manière significative.

Génération et travail

- Les référentiels liés au travail sont différents selon les générations.

La forme

L'uniformisation des outils utilisés permettra plus d'efficacité, de résultats et un gain de temps.

Toutes les données seront stockées dans des documents excel quelque soit la méthode qui sera utilisée pour les récolter (Microsoft forms, google forms...).

Pour la mise en valeur des données, la charte graphique devra être utilisée : couleur, police, templates...

Un modèle de fiche type infographie est en cours de construction pour faciliter l'appropriation des résultats par les élus du CBE, du territoire, des partenaires.

Les documents seront partagés via Teams puisqu'une habitude de travail avec cet outil est en train de s'installer à travers le *Comité Local Pour l'Emploi et Solidarités* et la *Task Force Entreprises*.

Enfin, chaque année, un "Portrait 2 territoires" sera proposé. Il présentera des données de cadrage socio-économiques des territoires Niortais et Haut Val de Sèvre pour une meilleure compréhension et mise en perspective des données qualitatives obtenues.

CONTACT

Laure TUFFEREAU

06 24 24 05 54

laure.tuffereau@cbeduniortais.fr

www.cben-hvs.fr/accueil/observatoire/