

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

QUELLES RÉALITÉS TERRITORIALES DANS L'OUEST BRETON ?

#1 | Février 2026

OBSERVATOIRE | Note d'analyse



Crédit : Nacer Hammoumi - Brest métropole

49 308

projets de recrutement
en 2023 dans l'Ouest breton
(163 344 en Bretagne),
un niveau record

**2 projets sur 3**

jugés difficiles par les
employeurs de l'Ouest
breton en 2022, un niveau
de tension inégalé durant
les dernières années

**5,7 %** de taux

de chômage
au 4^e trimestre 2022
en Bretagne, un niveau
historiquement bas
(6,1 % au 2^e trimestre
2025)

**38 000**

demandeurs d'emploi de
catégorie A en 2024

**-30 000** actifs

de 25 à 59 ans dans l'Ouest
breton à l'horizon 2050 selon

le scénario central des projections démographiques de l'Insee



Les difficultés de recrutement se présentent comme un phénomène naturel qui s'intensifie lorsque la conjoncture économique est favorable. La récente période de crise Covid a toutefois montré que ces tensions peuvent afficher un caractère anormalement élevé, cachant une réalité plurielle, où s'entremêlent dynamiques socio-démographiques, conditions de logement et de mobilité, structure économique des territoires, nature des métiers, attractivité des conditions de travail et pratiques internes aux entreprises. Cette combinaison multifactorielle explique la structuration de cet observatoire, et la nécessité d'articuler plusieurs angles d'analyse pour saisir la diversité des situations.

Dans l'Ouest breton, les emplois et les activités économiques apparaissent globalement moins attractifs qu'en moyenne nationale, accentuant les tensions déjà relevées dans de nombreux secteurs. Les travaux menés montrent par ailleurs que les critères habituellement mobilisés pour caractériser un poste ou une entreprise (taille, secteur, localisation, qualification recherchée) n'expliqueraient qu'une faible partie des problématiques de recrutement. L'essentiel de la réponse aux origines des difficultés semble relever du fonctionnement propre à chaque organisation : pratiques RH, organisation du travail, capacités d'intégration et de fidélisation.

Si le ralentissement économique observé au cours de l'année 2025 contribue à une légère détente du marché du travail, les équilibres restent fragiles. Les perspectives démographiques de l'Ouest breton prévoient en effet une persistance durable des tensions : en Bretagne, huit recrutements sur dix d'ici 2030 concerneront des départs en retraite, dans un contexte de stagnation, voire de recul, de la population active.

Cette note propose une lecture systémique des enjeux, croisant données quantitatives, analyses territoriales, éléments sectoriels et points de vue des acteurs locaux. Elle sera accompagnée de fiches territoriales déclinant ces dynamiques.

SOMMAIRE

Introduction	3
Cartographie des difficultés de recrutement	9
L'influence des caractéristiques territoriales dans les difficultés de recrutement.....	12
Des politiques locales et initiatives territoriales au service de l'emploi.	18
Quelles perspectives dans un marché du travail sous pression ?	23
Conclusion.....	27
Bibliographie.....	28

Introduction

Comprendre les fondements de la crise du recrutement

Depuis la crise Covid, les paramètres contribuant à l'équilibre sur le marché du travail semblent s'être modifiés. Les difficultés de recrutement se sont dès lors intensifiées, affectant tous les pans de l'économie. Ce phénomène préoccupe aussi bien les entreprises que les administrations, qui peinent à pourvoir certains postes, contraintes de développer de nouvelles stratégies d'attractivité ou d'accompagnement pour y faire face.

Cette problématique complexe, multithématique et multiscale, pousse les collectivités locales à s'interroger sur ses causes profondes et sur les leviers d'action à mobiliser.

Les origines des tensions sur le marché du travail sont multiples et interdépendantes : géographiques, socio-démographiques, générationnelles et/ou économiques. La reprise économique à l'issue de la pandémie de Covid a agi comme un catalyseur de ces difficultés en ce qu'elle a généré de forts besoins de main-d'œuvre, créant un déséquilibre entre l'offre et la demande. Pour autant, une fois ce goulot d'étranglement résorbé, les tensions ne se sont pas amoindries, bien au contraire.

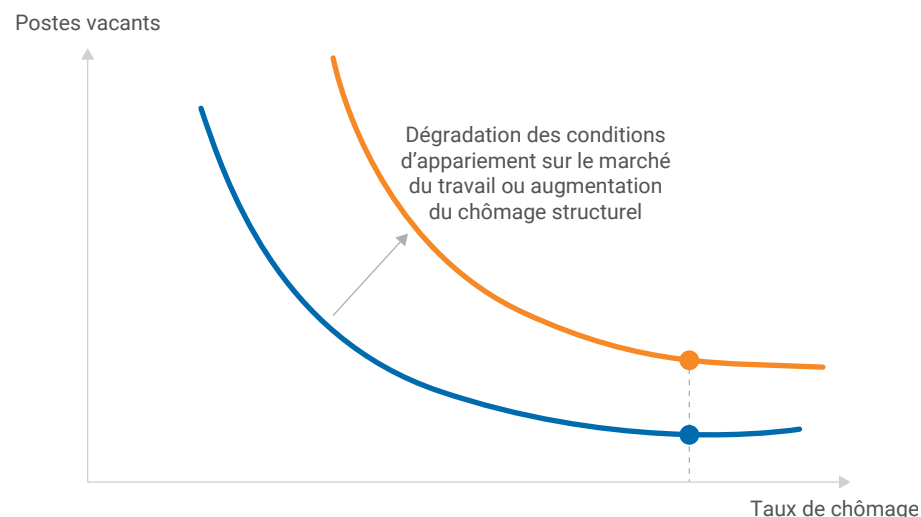
Au-delà de cette pression conjoncturelle, les transformations structurelles du marché du travail et les tendances démographiques ont renforcé les difficultés de recrutement. Ces dernières incluent notamment le vieillissement de la population active et les départs massifs à la retraite dans certains secteurs, qui accentuent les déséquilibres. Par ailleurs, les jeunes générations peuvent, quant à elles, exprimer des attentes différentes en matière de conditions de travail, de sens et de flexibilité.

Face à ces constats, entreprises et collectivités expérimentent et tentent de trouver des parades. C'est ce qu'il conviendra d'objectiver dans un second temps. Comprendre ces dynamiques est essentiel pour identifier des solutions adaptées et durables aux défis du recrutement, ainsi que pour garantir un marché du travail plus équilibré.

Les difficultés de recrutement, quelles implications économiques ?

Les difficultés de recrutement constituent un enjeu majeur pour le développement économique et social des territoires car elles peuvent freiner l'activité et la création de valeur. Bien que cette problématique ne soit pas nouvelle, elle n'est désormais plus l'apanage des seuls métiers dits « pénibles » ou « ingrats », et s'est même intensifiée depuis la sortie de la crise sanitaire de 2020. Elle touche désormais l'ensemble des secteurs d'activité, n'épargnant plus aucun domaine ni aucune profession.

Courbe de Beveridge



Source : Belin Education/Humensis, Courbe de Beveridge 2020 Sciences économiques et sociales Term, Coredoc

Une mécanique très liée au niveau de chômage

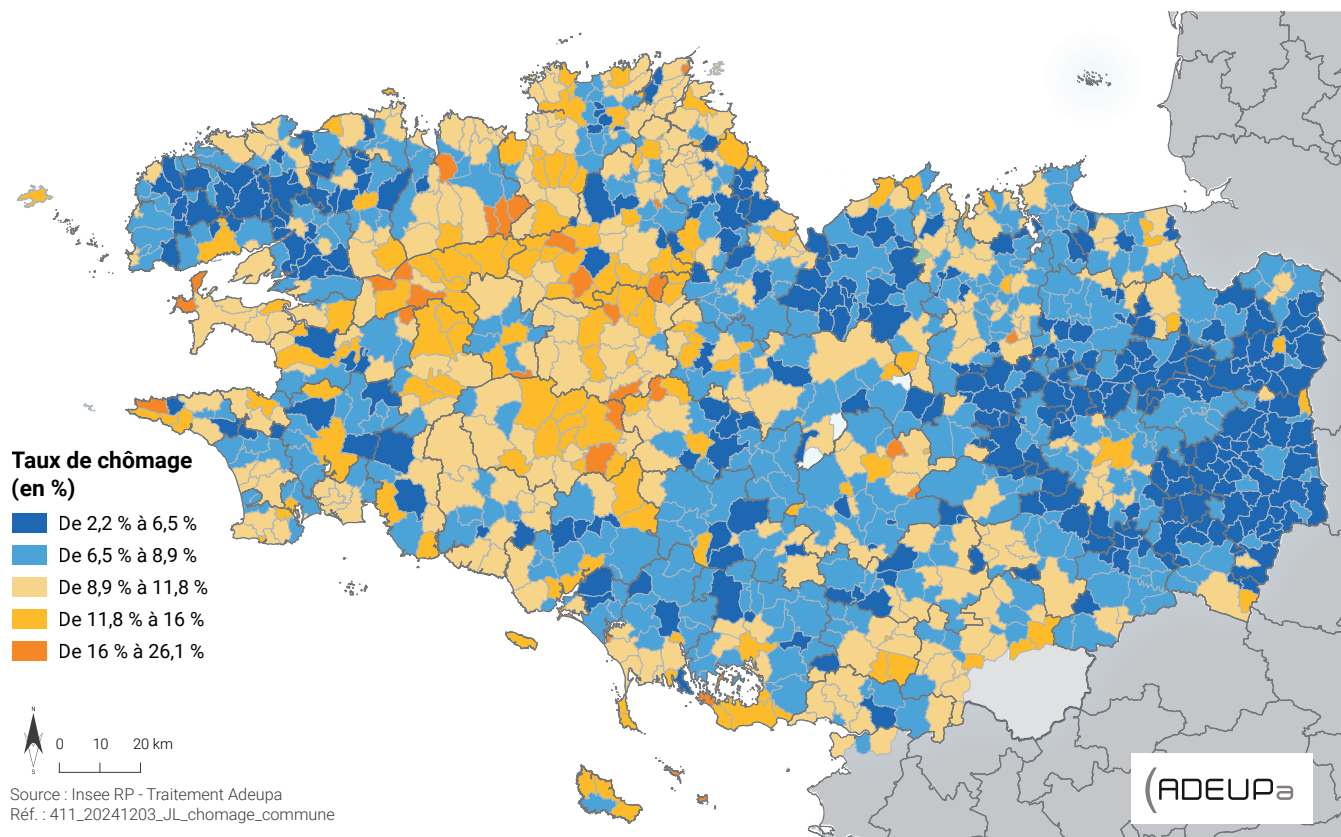
L'intensité des difficultés de recrutement perçue depuis quelques années s'inscrit dans un contexte de très faible niveau de chômage. Dans son histoire moderne, l'Ouest breton n'avait jamais connu un taux aussi bas. Si le tarissement du chômage peut sembler être un signe de bonne santé économique d'un territoire, cela induit toutefois une raréfaction de la main d'œuvre disponible pour les entreprises alors que la conjoncture bretonne, encore favorable, appelle à la croissance économique et à davantage de recrutements. Cela entraîne donc, paradoxalement, de fortes tensions, au « profit » des salarié-es qui se retrouvent en position de négociateur plus facilement face à des employeurs qui cherchent à tout prix à recruter.

Note de lecture : Plus le curseur va vers la droite sur la courbe, plus la conjoncture économique est dégradée. Il y a plus de chômeurs et moins d'emplois disponibles. On parle plutôt de difficultés à trouver un emploi.

Plus le curseur tend vers la gauche, plus la conjoncture économique est florissante. Toutefois, en raison de la raréfaction de la main d'œuvre disponible par rapport aux postes à pourvoir, on parle de difficulté à recruter.

Sur le graphique, le glissement de la courbe bleue vers la courbe orange indique une accentuation de la tension. Pour un même niveau de conjoncture, les difficultés de recrutement sont jugées plus intenses. Les facteurs peuvent être multiples.

Taux de chômage (en %) des personnes de 15 à 64 ans au sens du recensement par commune en Bretagne en 2022



Note méthodologique : Le taux de chômage présenté ici est réalisé sur la base des données issues de l'exploitation principale du recensement de la population de l'Insee (RP), et diffère du taux de chômage calculé au sens du Bureau international du travail (BIT). Au sens du recensement, est chômeuse toute personne de 14 à 70 ans qui s'est déclarée « chômeuse » (indépendamment d'une éventuelle inscription auprès du France Travail), sauf si elle a déclaré explicitement par ailleurs ne pas rechercher de travail.

Le chômage au recensement est cependant plus élevé que le chômage au sens du BIT, car les personnes inactives ont parfois tendance à se déclarer au chômage alors qu'elles ne répondent pas à tous les critères du BIT.

En tenant compte des théories économiques qui estiment le niveau de plein emploi autour de 3,5 % de taux de chômage¹, cela signifie que le chômage réel de la pointe bretonne est de moins de 3 %. Certaines zones d'emploi bretonnes n'ont même quasiment plus aucune marge d'ajustement comme Vitré ou Lamballe qui tutoient ce niveau de chômage frictionnel. Une étude de l'Insee réalisée en 2019 établit le lien de causalité entre difficultés de recrutement et chômage. Une baisse d'un point du taux de chômage engendrerait une hausse de cinq points de la proportion d'entreprises signalant une pénurie de main d'œuvre. Autrement dit, une situation de plein emploi induit fatalement des difficultés de recrutement. Les profils disponibles concentrent généralement des publics durablement

éloignés de l'emploi pour diverses raisons (handicap, addictions, accident de la vie, etc.) et dont la réinsertion sur le marché du travail s'effectue au travers d'un parcours d'accompagnement très long. Au sein des pays du Centre Ouest Bretagne (COB) et de Morlaix, près de 4 demandeur-euses d'emploi sur 10 sont inscrits depuis un an ou plus. Les profils du pays COB présentent aussi la particularité d'être plus âgés. Environ 1 personne sur 3 est âgée de 50 ans ou plus, soit 9 points de plus que dans le pays

de Brest par exemple. Le pays de Brest, comme le pays de Saint-Brieuc, moins touchés par le chômage de longue durée et celui des seniors, doivent toutefois cibler leur attention sur l'insertion des jeunes. En effet, 16,7 % des demandeur-euses d'emploi de catégorie A ont moins de 25 ans. Cela s'explique par une présence plus forte de jeunes diplômé-es mais qui peuvent pâtir de difficultés à obtenir leur premier emploi en sortie d'études.

Une baisse d'un point du taux de chômage engendrerait une hausse de cinq points de la proportion d'entreprises signalant une pénurie de main d'œuvre.

1. En raison d'un chômage frictionnel qui correspond à la période de transition entre deux emplois

Représentation des profils de demandeurs d'emploi dans l'Ouest breton à la fin de l'année 2024

Territoire	Part de demandeurs d'emploi dans la pop active	Part de demandeurs d'emploi femmes	Part de demandeurs d'emploi de moins de 25 ans	Part de demandeurs d'emploi de 50 ans ou plus	Part de demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'1 an	Part de demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 2 ans	Part de demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 3 ans	Part de demandeurs d'emploi handicapés	Part de demandeurs d'emploi bénéficiant du RSA
Lannion-Trégor Communauté	8,9 %	45,5 %	14,1 %	32,5 %	37,8 %	19,7 %	11,2 %	14 %	13,1 %
Pays de Brest	8,2 %	48,7 %	16,7 %	24,6 %	34,2 %	17,6 %	10,8 %	12,3 %	17,2 %
Pays de Guingamp	8,9 %	47,6 %	14,4 %	31,6 %	38,1 %	20,2 %	12,6 %	11,6 %	18,2 %
Pays de Morlaix	8,1 %	48,9 %	13,9 %	31,3 %	38,9 %	21,8 %	14,3 %	13,2 %	14,5 %
Pays du COB	9,6 %	46,9 %	12,2 %	33,6 %	39,1 %	20,5 %	12,5 %	13,4 %	19,1 %
Pays de Saint-Brieuc	8,4 %	47,9 %	15,9 %	28,5 %	34,1 %	17,3 %	10,7 %	16,4 %	19 %

Source : Dares- France Travail, STMT - Traitement Dreetts Bretagne et Adeupa

À l'inverse, une pénurie de main d'œuvre ne traduit pas nécessairement une situation de plein emploi sur un territoire.

En Bretagne, ces tensions s'amplifient en raison d'un marché du travail dynamique² et des particularités géographiques³ (situation éloignée et péninsulaire, bassins d'emplois plus restreints, déficit d'attractivité résidentielle de certains secteurs...). Cette situation est particulièrement marquée dans la partie occidentale de la région dont le positionnement géographique atypique et excentré accentue encore les difficultés. À l'horizon 2030, ces tensions devraient se renforcer, en raison d'un marché de l'emploi dynamique et de départs à la retraite massifs de la génération des baby-boomers plus nombreux, qui représenteront jusqu'à 8 postes à pourvoir sur 10⁴ (contre 9 postes sur 10 au niveau national).

Les difficultés de recrutement se manifestent par un décalage entre l'offre de travail (la main-d'œuvre disponible) et la demande de travail (les besoins des employeurs). Ce déséquilibre peut s'expliquer par plusieurs facteurs :

- **Différentiel quantitatif entre les postes à pourvoir et la main d'œuvre disponible** : lorsque l'offre de main-d'œuvre est inférieure à l'offre d'emplois, les entreprises se trouvent en difficulté pour recruter.
- **Problèmes de qualification** : les difficultés de recrutement peuvent

également résulter de l'inadéquation des compétences. Cela peut concerner le manque d'expérience professionnelle, la formation inadéquate ou encore les compétences techniques ou comportementales insuffisantes.

- **Conditions de travail et pénibilité** : la pénibilité de certains emplois et des conditions de travail difficiles, surtout si les salaires ne sont pas perçus comme suffisants, peuvent également dissuader les travailleurs. De plus, le report de l'âge légal de départ à la retraite exposerait davantage les salariés à la pénibilité des métiers, en rallongeant la durée des carrières et pourrait renforcer les difficultés de recrutement.
- **Turn-over élevé** : un taux de rotation important au sein des entreprises génère une concurrence accrue entre elles, augmentant ainsi la pression sur le marché du travail.
- **Différence de revenus et d'incitations** : un écart trop faible entre les revenus générés par les mécanismes sociaux et les bas salaires peut dissuader certains demandeurs d'emploi de chercher activement un travail.

Au sortir de la crise Covid,, le facteur prédominant dans l'escalade des difficultés de recrutement a été l'explosion des besoins des entreprises (offre d'emploi), alors que la demande d'emploi ne s'est débloquée que progressivement. Certains actifs ont en effet pu suspendre la recherche active d'un emploi pour des raisons sanitaires et certains employeurs, en dépit d'une activité moindre, ont préféré conserver leurs effectifs en prévision d'une reprise. Le croisement de ces deux variables a inévitablement entraîné de fortes tensions sur le marché de l'emploi.



Une rencontre un emploi - Crédit : Lannion Trégor Communauté

2. Forte croissance de l'emploi et faible taux de chômage

3. Particulièrement l'Ouest breton, bordé par la mer, excentré de la capitale parisienne.

4. Métiers 2030, quelles perspectives de recrutement en région ? France stratégie, Dares, janvier 2023

Évolution du marché du travail et des tensions de recrutement en France (1945-2025)

1945-1975**Trente Glorieuses**

Forte croissance économique et plein emploi, mais pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs industriels et dans le bâtiment. Recours massif à l'immigration pour combler ces besoins.

1990

Montée du chômage de masse en France, réduisant temporairement les tensions de recrutement, sauf dans certains métiers spécialisés.

2008-2009

Crise économique entraînant une atténuation temporaire des difficultés de recrutement, sauf dans les métiers techniques et du numérique.

2020

Impact de la crise sanitaire du Covid-19, perturbant fortement le marché de l'emploi.

1973-1980**Chocs pétroliers**

Ralentissement économique, mais certaines professions restent en tension, notamment dans la métallurgie et le bâtiment. Hausse du chômage, ralentissement économique, tensions moindres sur le marché du travail sauf pour les métiers très qualifiés, notamment à partir des années 80 et l'informatisation progressive nécessitant des compétences numériques.

2000

Grandes tensions sectorielles visibles, comme dans le bâtiment, l'industrie ou la santé.

2015-2019

Reprise économique et réapparition progressive des tensions sur le marché du travail.

2021-2025

Accentuation des difficultés de recrutement dans un contexte de reprise économique et de mutations du travail (télétravail, nouvelles attentes des salariés).

Les difficultés de recrutement, un phénomène pas tout à fait récent

Les premiers signes modernes de tensions en matière de recrutements se sont manifestés au sortir de la Seconde Guerre mondiale, et spécifiquement dans la période des Trente Glorieuses, période au cours de laquelle les besoins en main d'œuvre étaient particulièrement forts, au regard des programmes de reconstruction, de mutations des modes de consommation, d'une croissance démographique soutenue et d'une proportion importante de jeunes générations.

Plus récemment, au cours des années 2000, ce phénomène s'est de nouveau exprimé, mais en restant circonscrit à certains secteurs d'activité spécifiques comme l'industrie ou le bâtiment.

La crise économique de 2008 et le ralentissement de l'activité induit ont réduit temporairement les difficultés de recrutement, face à la présence sur le marché du travail de davantage d'actifs disponibles et à des besoins moins importants des entreprises.

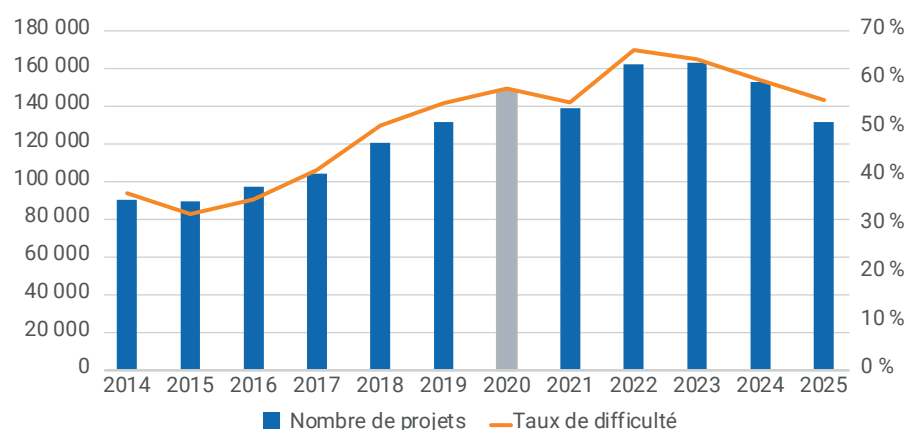
C'est à partir de 2015 que les difficultés se sont à nouveau accentuées, au regard de la reprise économique opérée, et qu'elles se sont installées de manière durable. De plus, le contexte démographique s'est également inversé, la génération du babyboom avançant vers le grand âge et les jeunes générations étant moins nombreuses.

Ainsi, depuis 2015, 38 métiers en Bretagne connaissent des niveaux élevés de tension permanents. C'est le cas par exemple des métiers du bâtiment et des travaux publics, de l'industrie ou du tertiaire (cuisiniers, bouchers, télévendeurs, ingénieurs, cadres technico-commerciaux...).

L'enquête *Besoin en main d'œuvre* (BMO) de France Travail, montre une augmentation constante des difficultés rencontrées par les employeurs entre 2016 et 2019, passant de 32 % à 50 % des projets de recrutement jugés difficiles à l'échelle nationale. En Bretagne, cette tendance est encore plus prononcée, puisque la région se classe parmi les territoires français où le marché du travail est le plus tendu : 35,2 % des projets étaient jugés difficiles en 2016 dans la région, jusqu'à atteindre 55 % en 2019 (cf. page 9).

Les premiers signes modernes de tensions en matière de recrutements se sont manifestés au sortir de la Seconde Guerre mondiale, et spécifiquement dans la période des Trente Glorieuses.

Nombre de projets de recrutements des employeurs bretons entre 2014 et 2025 et taux de difficulté



NB : les données de l'année 2020 sont considérées comme non fiables compte tenu de la crise sanitaire

Source : Enquête des besoins en main-d'œuvre - France Travail

Les réformes de l'emploi en France : un levier stratégique face aux tensions de recrutement

L'État français a régulièrement engagé des réformes de fond pour favoriser l'emploi et adapter les dispositifs existants aux enjeux économiques et sociaux et aux mutations du marché du travail. Depuis plus d'une décennie, ces réformes ont poursuivi plusieurs objectifs : accroître la flexibilité du marché du travail, renforcer l'accompagnement des demandeurs d'emploi, améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande de compétences, lever les freins périphériques à l'embauche, accroître la compétitivité ou encore financer les retraites.

La réforme du Code du travail, amorcée avec la loi travail de 2016 et approfondie par les Ordonnances Macron de 2017, a notamment cherché à rendre les entreprises plus agiles dans leur gestion des ressources humaines, tout en instaurant de nouvelles garanties pour les salarié-es. Plus tard, la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage en 2018 a renforcé l'accès aux compétences en rendant le Compte personnel de formation (CPF) plus accessible et en modernisant l'apprentissage. Ce dernier constitue aujourd'hui un levier important pour favoriser l'adéquation entre les besoins des entreprises et l'offre de compétences.

Sur le volet de l'accompagnement, la récente loi pour le plein emploi (2023) (cf. focus sur la loi pour le plein emploi) a marqué un tournant en transformant Pôle emploi en France Travail, avec une approche plus intégrée et territorialisée. L'obligation d'inscription des bénéficiaires du RSA et la mise en place d'un contrat d'engagement personnalisé témoignent de la volonté de l'État de mieux encadrer et dynamiser le retour à l'emploi.

Ces réformes s'inscrivent dans une logique d'amélioration continue du marché du travail, visant à réduire le taux de chômage, à répondre aux besoins des entreprises et à favoriser l'insertion des publics éloignés de l'emploi. Toutefois, malgré ces efforts, les tensions persistantes de recrutement, notamment dans certains secteurs en pénurie de main-d'œuvre, interrogent sur l'efficacité des dispositifs et la nécessité d'actions complémentaires à l'échelle locale et sectorielle.



La réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage en 2018 a renforcé l'accès aux compétences en rendant le Compte personnel de formation plus accessible et en modernisant l'apprentissage.

La rentrée des talents à l'Hôtel de ville de Brest - Crédit: Nacer Hammoui - Brest métropole



Réformes récentes du marché du travail en France de 2010 à 2023

2010 –

Réforme des retraites

La réforme des retraites a été mise en place pour assurer la pérennité du système de retraite français face au vieillissement de la population. Cette réforme a notamment relevé l'âge légal de départ à la retraite de 60 à 62 ans et allongé la durée de cotisation requise pour une retraite à taux plein.

– 2013

Accords nationaux interprofessionnels (ANI) et loi de sécurisation de l'emploi

Les partenaires sociaux ont conclu un Accord national interprofessionnel visant à sécuriser l'emploi et les parcours professionnels. Cet accord a été transposé dans la loi de sécurisation de l'emploi, introduisant des mesures telles que la généralisation de la complémentaire santé, la création de droits rechargeables à l'assurance chômage et la facilitation des accords de maintien dans l'emploi.

– 2017

Ordonnances Macron

Le gouvernement a adopté des ordonnances visant à réformer le Code du travail. Ces réformes ont notamment instauré le Comité social et économique (CSE) en fusionnant les instances représentatives du personnel, plafonné les indemnités prud'homales en cas de licenciement abusif et élargi la place des accords d'entreprise dans la détermination des conditions de travail.

– 2019

Réforme de l'assurance chômage

Elle a été mise en œuvre pour inciter au retour à l'emploi et assurer la pérennité du système. Les principales mesures comprenaient la modification des règles d'indemnisation, l'instauration d'un bonus-malus pour les entreprises en fonction de leur recours aux contrats courts et l'ouverture de droits à l'assurance chômage pour les démissionnaires sous certaines conditions.

2018 –

Réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage

La loi « Avenir professionnel » de 2018 a transformé en profondeur le système de formation professionnelle et d'apprentissage. Elle a notamment créé le Compte personnel de formation (CPF) en euros, renforcé le rôle des branches professionnelles dans la gestion de l'apprentissage et simplifié l'accès à la formation pour les salariés et les demandeurs d'emploi.

2020-2021 –

Plan de relance et mesures liées à la crise sanitaire

Face à la crise sanitaire de la Covid-19, le gouvernement a mis en place un plan de relance incluant des mesures pour soutenir l'emploi, telles que le dispositif d'activité partielle, des aides à l'embauche pour les jeunes et le renforcement de la formation professionnelle pour les salariés et les demandeurs d'emploi.

2023 –

Loi pour le plein emploi

La loi pour le plein emploi a été adoptée avec pour objectif d'atteindre un taux de chômage autour de 6 %. Elle vise à inciter à la reprise d'activité, améliorer la qualité de vie au travail et permettre à chacun de s'insérer professionnellement. Elle prévoit notamment des mesures pour permettre à chacun de se former tout au long de la vie, faire en sorte que le travail paie mieux et améliorer la qualité de vie au travail.

– 2023

Réforme des retraites

La réforme des retraites a introduit plusieurs modifications majeures : âge légal de départ à la retraite progressivement relevé de 62 à 64 ans à partir du 1^{er} septembre, une durée de cotisation portée à 43 ans pour une retraite à taux plein, une mise en place d'un indicateur obligatoire pour les entreprises afin de promouvoir l'emploi des salariés âgés, la suppression progressive des régimes spéciaux.

LA LOI POUR LE PLEIN EMPLOI DU 18 DÉCEMBRE 2023

Face aux tensions de recrutement persistantes et aux difficultés d'insertion professionnelle, la loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi vise à améliorer l'accompagnement des demandeurs d'emploi et à renforcer la coordination des acteurs du marché du travail. Son déploiement progressif depuis janvier 2024 repose sur plusieurs axes clés.

Une loi au service de la réduction des tensions de recrutement

En agissant sur plusieurs leviers – formation, accompagnement individualisé, levée des freins à l'emploi et structuration plus efficace du service public de l'emploi – cette loi vise à rapprocher davantage l'offre et la demande sur le marché du travail. Elle constitue un levier essentiel pour répondre aux tensions de recrutement observées dans de nombreux secteurs et favoriser l'insertion durable des publics éloignés de l'emploi.

Création de France Travail : un guichet unique pour l'emploi

La loi transforme Pôle emploi en France Travail, un nouvel organisme qui intègre et coordonne tous les acteurs du service public de l'emploi : missions locales, Cap emploi (pour les travailleurs handicapés), collectivités territoriales et acteurs sociaux. Cette réforme vise à offrir un suivi plus efficace et cohérent des demandeurs d'emploi, en assurant une meilleure prise en charge des parcours d'insertion.

Un nouveau cadre pour les bénéficiaires du RSA

Tous les demandeurs d'emploi, y compris les bénéficiaires du

RSA et les jeunes accompagnés par les missions locales, sont désormais automatiquement inscrits à France Travail. Ils signent un contrat d'engagement définissant un parcours personnalisé avec des objectifs précis. Ce contrat inclut 15 à 20 heures d'activités hebdomadaires, qui peuvent être des formations, des stages en entreprise ou des actions de remobilisation.

Un accompagnement renforcé et adapté aux réalités du marché

La loi met l'accent sur un suivi individualisé des demandeurs d'emploi, en prenant en compte leurs compétences, leurs besoins et les exigences des entreprises. Des efforts accrus sont également prévus pour lever les freins périphériques à l'emploi, tels que les problèmes de mobilité, de logement ou de garde d'enfants, qui constituent souvent des obstacles majeurs à l'embauche.

Une meilleure inclusion des personnes en situation de handicap

Pour favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, la loi prévoit des mesures renforcées, notamment à travers un accompagnement spécifique et des incitations pour les employeurs.

Extension de l'expérimentation « Territoires zéro chômeur de longue durée »

Initiée en 2016, cette expérimentation est prolongée et élargie à de nouveaux territoires. Ce dispositif permet la création d'Entreprises à but d'emploi (EBE) qui embauchent des chômeurs de longue durée pour répondre à des besoins locaux non couverts par le marché.

Cartographie des difficultés de recrutement

L'enquête besoins en main-d'œuvre : outil de connaissance du marché du travail

Chaque année, France Travail réalise un travail d'enquête auprès de 1,7 million d'établissements en France, dans l'objectif de connaître leurs besoins en recrutement par secteur d'activité et par bassin d'emploi pour l'année à venir. Elle est réalisée en vue d'objectifs multiples :

- Anticiper les difficultés de recrutement et les tensions par bassin d'emploi ou par secteur d'activité
- Améliorer l'orientation des personnes à la recherche d'emploi vers des formations ou des métiers en adéquation avec les besoins du marché du travail
- Informer les demandeurs d'emploi sur l'évolution du marché du travail et les métiers porteurs

Les résultats de l'enquête BMO traduisant les tendances du marché de l'emploi, c'est sur cette base qu'un secteur économique peut être désigné comme prioritaire sur la liste des métiers en tension. Plusieurs dispositifs découlent ensuite de cette liste, à savoir les formations professionnelles subventionnées par les Régions et France Travail pour les secteurs et métiers prioritaires, le budget national dédié au dispositif préparation opérationnelle à l'emploi et l'ouverture et le renouvellement de cursus diplômant en lycée professionnel.

Quels besoins en recrutement en Bretagne ?

Selon les résultats de la dernière enquête, ce ne sont pas moins de 131 730 projets de recrutement qui ont été formulés par les établissements bretons pour l'année 2025. Ce volume, en recul de près de 14 % sur un an, constitue un retour à des valeurs plus « classiques », comme celles observées jusqu'en 2019, avant la crise sanitaire. Ce recul marqué s'explique d'ailleurs moins par le nombre moins élevé de projets pour l'année 2025, que par le volume de projets formulés pour l'année 2024, où plus de

163 000 projets avaient été signalés par les entreprises bretonnes. Pour autant, ce niveau soutenu de besoins en main-d'œuvre est tout de même significatif : en dix ans, il s'établit en forte croissance (+47,4 %).

Entre 2022 et 2024, ce sont près de 160 000 projets qui sont identifiés chaque année dans la région, des volumes jusqu'alors jamais observés dans de telles proportions. Si l'euphorie constatée à l'issue de la pandémie semble se tarir, pour de multiples raisons évoquées dans ce rapport, les statistiques font état d'une économie bretonne tout de même résiliente et dynamique et des niveaux de recrutement encore importants, dans un contexte national plus terne et d'une croissance atone.

160 000 projets de recrutement qui sont identifiés chaque année dans la région, des volumes jusqu'alors jamais observés dans de telles proportions.





Info Métiers SAP - Crédit : Lannion Trégor Communauté

Une approche croisée des tensions de recrutement et de leur saisonnalité

Entre 2015 et 2024, les besoins en recrutement des entreprises de l'Ouest breton ont fortement évolué et révèlent des dynamiques contrastées selon les territoires. Cette analyse croise les dimensions de saisonnalité et de tension sur le marché du travail, ainsi que de spécialisation sectorielle, afin de mieux comprendre les mécanismes à l'œuvre dans les bassins d'emploi bretons.

Alors qu'en 2015, une certaine dichotomie existait entre l'est et l'ouest de la région au niveau de la saisonnalité des emplois et des difficultés à recruter, l'analyse des résultats de l'enquête des besoins de main-d'œuvre laisse apparaître des contraintes plus homogènes en 2024. Cette tendance marque cependant le pas au regard des données de l'année 2025, et d'un retour à une typologie nuancée.

La saisonnalité comme facteur différenciant entre les territoires de la région Bretagne ?

La saisonnalité constitue un élément structurant des dynamiques d'emploi en région Bretagne, et un facteur différenciant entre l'est et l'ouest de la région. Ainsi, des territoires tels que Lannion-Trégor Communauté, le pays de Morlaix ou le pays d'Auray affichent une proportion d'emplois saisonniers supérieure à 70 % dans les projets de recrutement, tant en 2015 qu'en 2024. Cette forte saisonnalité s'explique notamment par la prédominance de secteurs comme le tourisme, l'agriculture et la pêche, particulièrement en zones littorales (Finistère, Morbihan), et d'un recours massif à une main d'œuvre ponctuelle. Ces territoires se révèlent structurés autour d'une économie résidentielle (Davezies, *La République et ses territoires. La circulation invisible des richesses*, 2008), où les flux touristiques et les activités liées à la consommation locale génèrent des besoins ponctuels en main-d'œuvre, concentrés sur les périodes estivale et printanière.

À l'inverse, l'Est de la Bretagne, notamment le bassin rennais, se distingue par une structure économique dominée par le secteur tertiaire et certaines industries, moins soumis aux fluctuations saisonnières. Les besoins en main-d'œuvre y sont plus stables et continus, impliquant une moindre proportion d'emplois saisonniers. Rennes et ses bassins limitrophes se trouvent confrontés à des niveaux de difficulté de recrutement supérieurs plus importants en raison d'un dynamisme économique soutenu et d'une spécialisation dans des secteurs à forte intensité de compétences.

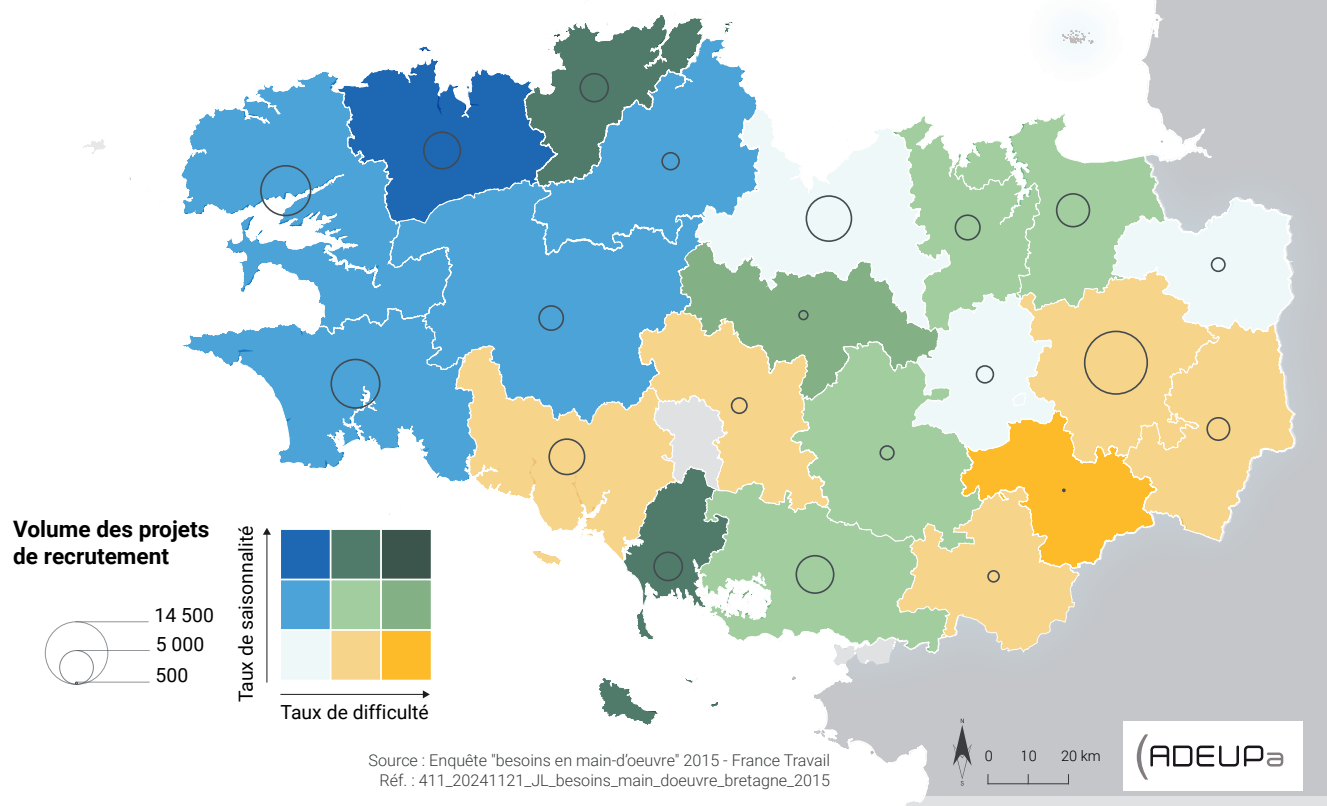
En 2015, si l'Ouest breton affiche une forte saisonnalité des recrutements, il semble relativement épargné par les difficultés de recrutement, contrairement à l'est de la région.

L'année 2024 marque une inflexion dans cette opposition territoriale et constitue un pic en matière de difficultés de recrutement. Auparavant concentrées dans l'Est de la région, elles se généralisent à l'ensemble du territoire breton et deviennent un facteur plus déterminant dans les contraintes formulées par les entrepreneurs. La saisonnalité, qui constituait une caractéristique majeure des projets pour certains bassins d'emplois, s'estompe à l'échelle de la région.

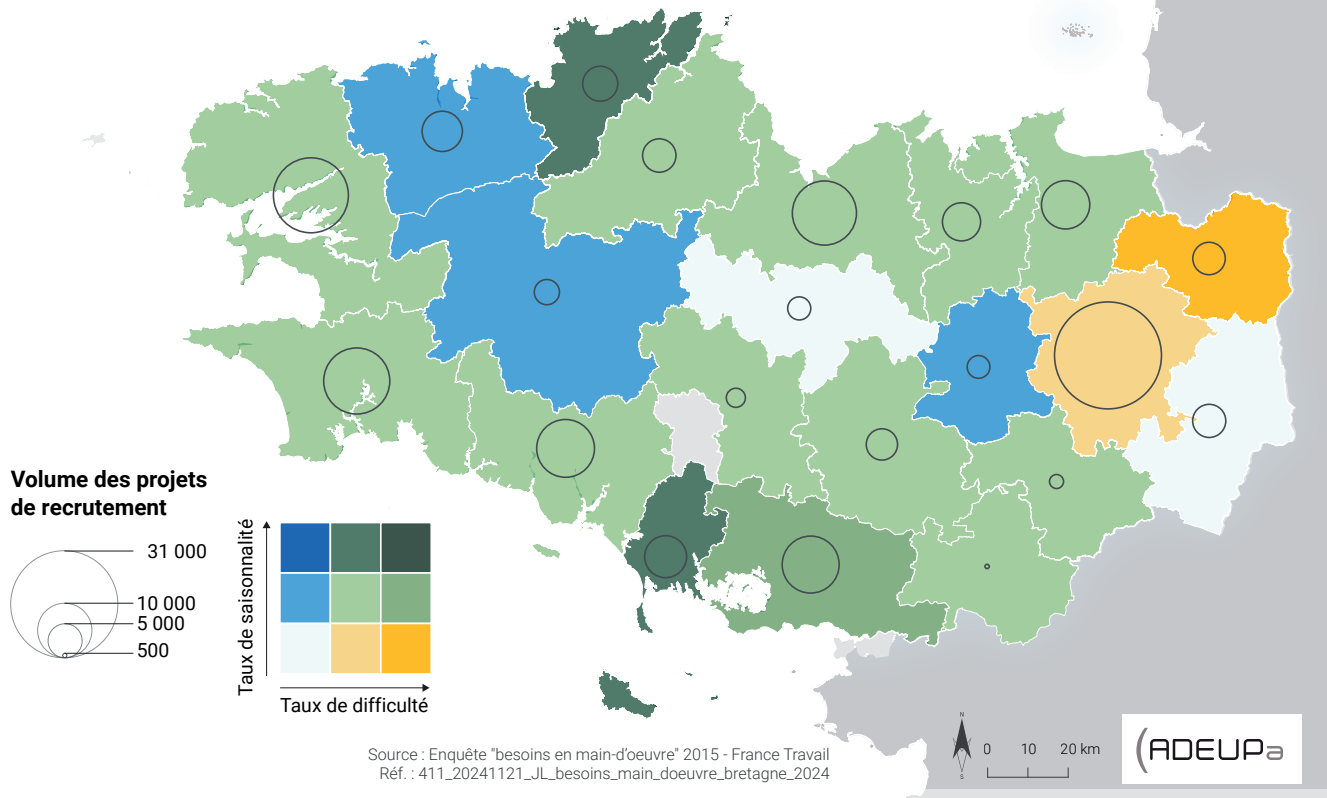
Si l'enquête Besoins en main-d'œuvre offre un premier éclairage sur l'ampleur et la nature des difficultés de recrutement, elle ne permet pas, à elle seule, d'en saisir les causes profondes. Les indicateurs qu'elle mobilise, à l'image de la saisonnalité, ne rendent compte que très partiellement des mécanismes à l'œuvre. Une lecture territoriale, attentive aux spécificités locales et aux dynamiques sectorielles, s'avère indispensable pour comprendre les tensions structurelles du marché du travail breton.

En 2015, si l'Ouest breton affiche une forte saisonnalité des recrutements, il semble relativement épargné par les difficultés de recrutement, contrairement à l'Est de la région.

Croisement entre taux de difficulté et taux de saisonnalité des besoins en main-d'œuvre et volume des projets de recrutement par pays bretons en 2015

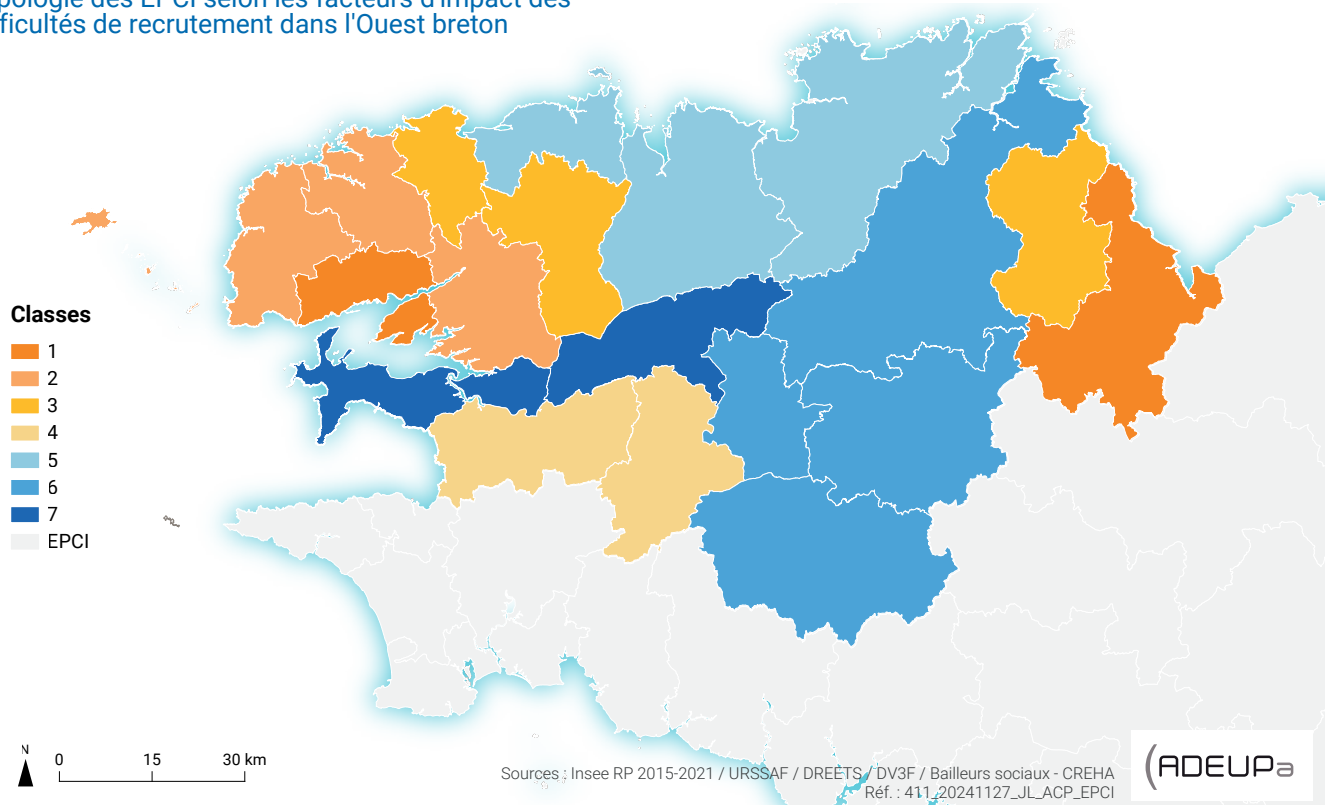


Croisement entre taux de difficulté et taux de saisonnalité des besoins en main-d'œuvre et volume des projets de recrutement par pays bretons en 2024



L'influence des caractéristiques territoriales dans les difficultés de recrutement

Typologie des EPCI selon les facteurs d'impact des difficultés de recrutement dans l'Ouest breton



Les problématiques d'embauches trouvant leurs origines dans de nombreux facteurs interdépendants, la notion de difficulté de recrutement apparaît vague et peu précise en ce qu'elle recouvre différentes réalités suivant les territoires.

Afin de mieux cerner leurs caractéristiques prédominantes, une analyse en composante principale⁵ permet de cartographier l'Ouest breton, d'identifier les particularismes et de classer les différentes intercommunalités en ensembles homogènes aux attributs comparables (Cf. méthodologie et données téléchargeables).

Classe 1

Les **pôles urbains** de Brest métropole et Saint-Brieuc Armor Agglomération se distinguent par une concentration marquée des activités et par une attractivité économique certaine. Ces pôles d'emplois

présentent également certaines fragilités socio-démographiques, inhérentes à leur statut de centralité urbaine.

Ces territoires, connaissent une **croissance de l'emploi** particulièrement dynamique, ainsi que l'**augmentation la plus marquée des déclarations préalables à l'embauche** entre 2013 et 2023. Ce dynamisme s'accompagne toutefois d'une **proportion élevée de bénéficiaires du RSA** dans la population, la plus forte dans l'Ouest breton.

La présence importante d'**emplois publics et tertiaires** se traduit dans le même temps par une **plus faible proportion d'emplois productifs** par rapport aux autres classes étudiées. Ces caractéristiques façonnent la structure du marché du travail local. La **proportion de salariés précaires**⁶, est

notable soulignant les défis en matière de stabilité de l'emploi. Parallèlement, les ouvriers sont faiblement représentés dans la population active. D'un point de vue social et démographique, **l'évolution des ménages monoparentaux entre 2015 et 2021 est moins forte**, indiquant une certaine stabilité des structures familiales.

Les pôles urbains dynamiques comptent la **plus forte proportion de diplômés du supérieur**. Ils se singularisent également par une part relativement **faible de diplômés du supérieur occupant un emploi sous-qualifié**, ce qui traduit une meilleure adéquation entre le niveau de formation de la population active et l'emploi par rapport aux autres territoires.

Le **dynamisme** de ces pôles se reflète sur le **marché immobilier**, avec la plus forte évolution des prix au m² des appartements⁷, traduisant une forte demande. La **proportion de résidences secondaires y est la plus faible**, confirmant

5. Méthode statistique permettant de classer et regrouper des zones géographiques aux caractéristiques similaires

6. Il s'agit des contrats en intérim, apprentissage, les emplois jeunes, CES (contrats emploi solidarité), contrats de qualification ou autres emplois aidés, les stages rémunérés en entreprise et les autres emplois à durée limitée, CDD (contrats à durée déterminée), contrats courts, saisonniers, vacataires, etc.

7. Sur la période 2011-2013 et 2021-2023

leur caractère essentiellement résidentiel et tourné vers l'habitat principal.

Enfin, ces pôles urbains se distinguent par une **motorisation plus faible**, signe de leur fort niveau d'urbanisation. La densité de population et l'accessibilité aux transports en commun réduisent le besoin de véhicules individuels, consolidant leur statut de territoires fortement urbanisés et connectés. Ce phénomène va de pair avec **un fort taux de navettes domicile-travail internes au territoire**, le plus élevé des espaces étudiés.

En résumé, ces pôles urbains conjuguent des facteurs de **croissance économique et d'attractivité résidentielle**, mais doivent composer avec des signaux de concentration de précarité et d'inégalités sociales, inhérents à leur statut de centralité. Leur développement repose sur un marché de l'emploi dynamique, une forte représentation des cadres et diplômés du supérieur. Toutefois, ce dynamisme économique s'accompagne de tensions sur le marché du travail, liées à la coexistence d'une demande élevée, souvent en main-d'œuvre qualifiée et d'une proportion importante de la population rencontrant plus de difficultés sociales. Ces tensions traduisent à la fois un risque de difficultés de recrutement pour certaines entreprises et une fragilisation des parcours professionnels d'une partie de la population active.

Classe 2

Les territoires se distinguent par un dynamisme économique remarquable, une situation sociale favorable et une forte motorisation, témoignant d'un cadre de vie propice au développement et à l'attractivité résidentielle. Ces territoires composent la première couronne de Brest métropole, à savoir le pays d'Iroise, le pays des Abers et le pays de Landerneau-Daoulas.

Les performances économiques sont notables, avec **l'évolution de l'emploi salarié privé la plus forte de l'ensemble des classes**. Ce dynamisme se traduit par un **taux de chômage particulièrement faible**, renforçant l'image de territoires économiquement attractifs et propices à l'insertion professionnelle, mais également vecteurs de tensions compte-tenu de la plus grande rareté de la main d'œuvre disponible.

La **précarité est bien moins marquée** que dans d'autres territoires. Ces espaces enregistrent la **proportion la plus faible de population au RSA** et comptent le **moins de salariés précaires**. De plus, les demandeurs d'emploi en situation de handicap sont proportionnellement moins nombreux, traduisant un marché du travail relativement inclusif.

La **part de jeunes non insérés est faible**, le marché du travail offrant des opportunités à une frange de la population ayant habituellement plus de mal à s'insérer.

L'**attractivité résidentielle** s'accompagne d'une **forte progression des prix** de l'immobilier, notamment pour les maisons, où **elle est la plus marquée** de toutes les classes.

D'un point de vue socio-démographique, **l'évolution du nombre de familles monoparentales est relativement faible**.

Le taux de **motorisation** est le plus élevé parmi les territoires observés. Cette dépendance à la voiture est souvent le **reflet de territoires où les infrastructures de transport collectif sont moins présentes et où l'étalement urbain favorise les déplacements individuels**. Cette forte motorisation relève aussi d'un phénomène de concentration de l'emploi sur les grands pôles urbains, engendrant des flux domicile travail importants vers ces destinations.

Enfin, bien que ces territoires affichent **un attrait résidentiel fort, la part des résidences secondaires y reste relativement faible**, ce qui confirme leur vocation prioritairement résidentielle. En somme, ces territoires conjuguent **croissance économique, marché du travail dynamique et attractivité**.

Classe 3

Le **taux de chômage se situe à un niveau intermédiaire**. **L'évolution de l'emploi salarié privé y est modérée**, traduisant une forme de stabilité sans essor économique marqué. Ces territoires sont les communautés de communes de Leff Armor Communauté, du Pays de Landivisiau et de Lesneven Côte des Légendes.

Le marché du travail se singularise par une **forte présence d'emplois d'ouvriers et d'employés**, qui constituent la majorité de la population active. La **proportion de diplômés de l'enseignement supérieur occupant un emploi sous-qualifié y est la plus importante**. Malgré ces caractéristiques, ces bassins d'emplois connaissent une **forte croissance de la population active**.

Ces territoires affichent un **taux de motorisation parmi les plus élevés**, ce qui reflète une organisation spatiale induisant une dépendance à la voiture, du fait de l'éloignement aux principaux pôles d'emplois et d'une offre de transport en commun plus limitée.

Sur le plan résidentiel, **la tension locative sur le parc social est forte**, ce qui souligne un déséquilibre entre l'offre et la demande

de logements accessibles. En parallèle, **la part des résidences secondaires est parmi les plus faibles**, confirmant la vocation plus résidentielle que touristique.

Classe 4

Ces deux intercommunalités, à savoir Pleyben-Châteaulin-Porzay et Haute Cornouaille, apparaissent en difficulté structurelle et peu attractifs, se caractérisant par un recul de l'emploi, une attractivité résidentielle limitée et une moindre proportion de diplômés de l'enseignement supérieur. Si ce dernier point n'est pas forcément handicapant lorsque les qualifications des actifs sont en adéquation avec les besoins de l'appareil productif local, ces territoires font face à des défis majeurs en matière de dynamisme économique et de développement local.

Ils font partie **des deux seules classes où l'emploi total est en baisse**, avec un recul **des déclarations préalables à l'embauche (DPAE)** sur le temps long et une **évolution de l'emploi salarié privé parmi les moins favorables**. Ce déclin s'explique notamment par une **structure économique peu diversifiée et une attractivité insuffisante**.

Le marché du travail y est marqué par une **proportion importante d'actifs diplômés de l'enseignement du supérieur occupant un emploi sous-qualifié** (la deuxième plus forte des classes étudiées), traduisant un niveau de qualification globalement plus faible. De plus, **la part de personnes en situation de handicap parmi les demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) est la plus forte**, soulignant des difficultés particulières en matière d'inclusion et d'insertion professionnelle pour ces profils.

La **proportion d'emplois productifs est la plus élevée de l'ensemble des classes**, ce qui confère un certain ancrage économique dans les filières industrielles notamment, bien que cela ne soit pas suffisant pour compenser les difficultés structurelles.

Sur le plan social et résidentiel, ces territoires connaissent une **évolution des prix du logement plus faible en comparaison des autres territoires étudiés**, traduisant un **faible dynamisme du marché immobilier** et une attractivité résidentielle limitée. En parallèle, ils enregistrent une **très faible tension sur le parc social locatif**, là encore souvent en lien avec une faible attractivité démographique et économique.

La structure de la **population active est caractérisée par une forte proportion d'ouvriers et d'employés**, en lien notamment avec la **proportion d'emplois productif plus élevée**. Par ailleurs, la part des **déplacements domicile-travail**

internes au territoire est relativement faible, ce qui indique une certaine dépendance à d'autres bassins d'emploi.

Ces territoires en difficulté structurelle sont marqués par un **marché du travail moins dynamique (moins d'embauches)** et une **faible attractivité résidentielle et économique**. Un défi majeur réside donc dans la capacité à diversifier l'économie locale.

Classe 5

Trois EPCI de la frange littorale nord, en l'espèce Lannion-Trégor Communauté, Morlaix Communauté et Haut-Léon Communauté, se caractérisent par une dynamique démographique soutenue, une forte pression sur le marché immobilier et des enjeux socio-démographiques liés à la précarité.

Les **taux de chômage sont parmi les plus élevés**, traduisant une fragilité persistante du marché du travail. Cette précarité s'accompagne néanmoins d'un **taux de croissance de la population relativement soutenu et favorisé par le solde migratoire**, ce qui reflète une **attractivité résidentielle** importante.

Celle-ci entraîne une **hausse marquée des prix de l'immobilier**. En effet, ces espaces enregistrent **la plus forte évolution du coût des appartements et figurent parmi les territoires où les prix des maisons ont le plus augmenté**. La **pression immobilière et foncière y est grandissante**, accentuant les difficultés d'accès au logement.

Sur le plan sociétal, ils connaissent **la deuxième plus forte évolution du nombre de ménages monoparentaux**, ce qui traduit des mutations sociales importantes. Subséquemment à cet éclatement des ménages, les besoins en logements et en matière de services et d'accompagnement des familles en situation de vulnérabilité sont croissants.

Enfin, ces espaces se distinguent par une **part élevée de résidences secondaires**, la deuxième plus importante de l'ensemble des classes, ce qui témoigne de leur **attractivité touristique**, mais peut aussi accentuer les **déséquilibres entre l'offre et la demande** de logements permanents. Les travailleurs souhaitant y travailler peuvent être contraints de faire des choix d'habitation plus éloignés de leur emploi, engendrant des coûts en matière de transport. La main-d'œuvre moins qualifiée est particulièrement concernée par ces difficultés d'accès au logement au plus près du lieu de travail.

Classe 6

Les intercommunalités de Guingamp-Paimpol Agglomération, Poher Communauté, Kreiz-Breizh et du Roi Morvan, sont caractérisés par une croissance relative, mais fragile. La dynamique de l'emploi est contrastée, combinant à la fois une progression de l'activité économique et un marché du travail marqué par la précarité et un taux de chômage élevé.

La **croissance de l'emploi est relative** par rapport aux autres classes, témoignant d'une dynamique modérée, mais pas inexistant. Cependant, elle **reste insuffisante pour résorber un taux de chômage parmi les plus élevés des territoires étudiés**. De plus, bien que ces espaces bénéficient d'un **emploi plus productif que les autres classes**, celui-ci est **plus précaire**, soulignant une vulnérabilité structurelle du marché du travail.

La population active **présente des caractéristiques qui renforcent cette fragilité**. Le **niveau d'études y est plus faible et la part d'actifs occupant des emplois sous-qualifiés importante**, limitant les perspectives de mobilité professionnelle et d'amélioration des conditions de travail. Par ailleurs, **le taux de jeunes non insérés est élevé**, mettant en évidence un défi important en matière d'insertion sociale et professionnelle des nouvelles générations.

Sur le plan démographique, la **croissance de la population repose principalement sur le solde migratoire**, ce qui indique un **attrait relatif pour ces territoires**. Toutefois, cette dynamique démographique s'accompagne de **mutations sociales importantes**, avec **l'évolution des ménages monoparentaux la plus forte de l'ensemble des classes**, traduisant des changements profonds dans les structures familiales et les besoins en accompagnement.

L'évolution du **coût du logement est parmi les moins importantes** de l'ensemble des classes, ce qui reflète un **marché immobilier moins tendu et une moindre attractivité**.

Ces territoires se situent dans une **position intermédiaire** : ils bénéficient d'une progression de l'emploi et d'un apport migratoire positif, mais doivent faire face à une précarité marquée, un taux de chômage plus élevé que la moyenne de l'Ouest breton et des enjeux sociaux majeurs, notamment en ce qui concerne l'insertion des jeunes.

Classe 7

La Presqu'île de Crozon-Aulne maritime et de Monts d'Arrée Communauté présentent **la baisse de l'emploi la plus importante à**

l'échelle de l'Ouest breton, ce qui traduit une **crise des activités économiques, ainsi qu'un manque de diversité de l'appareil productif**. En parallèle, **le taux de chômage y est le plus élevé**, mettant en lumière une difficulté des travailleurs à s'intégrer sur le marché de l'emploi.

La **proportion d'emplois productifs est la plus faible des zones étudiées**. À contrario, **la part des salariés précaires est la plus élevée**. Les travailleurs sont souvent engagés dans **des emplois temporaires, à temps partiel**. Cette situation se traduit notamment par un revenu médian inférieur à la moyenne de l'Ouest breton, qui accentue les inégalités sociales et fragilise encore davantage les conditions de vie de la population.

La structure démographique témoigne également de cette trajectoire difficile. **Une forte proportion de ménages monoparentaux y est observée**. Par ailleurs, la population active évolue très lentement, en lien avec une croissance démographique faible. **La proportion de résidences secondaires, parmi la plus élevée de toutes les classes**, dénote la faible attractivité résidentielle de ces territoires, les nouveaux arrivants privilégiant d'autres zones plus accessibles. **L'évolution du prix des maisons et des appartements y est inférieure à la moyenne**.

De plus, ces territoires enregistrent **une forte hausse des personnes sans diplôme**.

Le rythme d'évolution de la **population active et de la population totale est le plus faible**, illustrant une **difficulté à retenir ou attirer de nouveaux habitants ou travailleurs**.

Si l'analyse en composantes principales (ACP) territoriale permet d'identifier les caractéristiques locales susceptibles d'influer sur les difficultés de recrutement, elle ne suffit pas à en rendre compte dans leur globalité. En effet, les tensions observées ne découlent pas uniquement des spécificités territoriales : elles trouvent également leur origine dans la nature même des emplois proposés. Au-delà des facteurs géographiques, les conditions d'exercice, les perspectives d'évolution, des contraintes d'emploi, de pénibilité, les niveaux de rémunération ou encore l'attractivité des métiers constituent des éléments déterminants dans la capacité des employeurs à recruter. C'est pourquoi une analyse complémentaire, centrée cette fois sur les caractéristiques intrinsèques des emplois, s'impose pour comprendre le rôle que jouent ces facteurs dans la persistance des difficultés de recrutement.

Difficultés de recrutement : une question de qualité de l'emploi ?

Les difficultés de recrutement sont directement liées au marché du travail lui-même et à l'équilibre entre l'offre et la demande d'emploi. Une situation économique florissante et une forte intensité d'embauches induisent quasi systématiquement une envolée des tensions sur le marché de l'emploi, surtout pour les employeurs qui doivent faire face à une rareté des profils, alors que ces derniers ayant conscience de leur position de « force » font valoir de plus fortes exigences (salaire, conditions de travail, etc.) auprès des employeurs. Elles sont aussi relatives à des attributs territoriaux. La présence de nombreuses familles monoparentales ou de couples avec enfant(s) dans un environnement en manque d'offre de garde d'enfant, le manque de logements et de biens à prix abordable sont autant de sujets qui ont indirectement des effets sur le marché de l'emploi.

Parfois, les emplois eux-mêmes sont à l'origine de leurs propres tensions. Les bassins d'emploi peuvent être confrontés à des difficultés de recrutement plus indirectement liées à l'attractivité et à la qualité des emplois. La Dares a conduit plusieurs études aux échelles nationale et locale pour mieux objectiver ces notions.

Dans l'ensemble, les emplois et les activités économiques des territoires de l'Ouest breton affichent des niveaux d'attractivité inférieurs à ceux de la moyenne française. Sur la question des salaires, des conditions et du temps de travail, toutes les zones d'emploi sont en deçà du niveau national, y compris Brest qui se situe toutefois juste en dessous de la moyenne. S'agissant des conditions d'emploi, des perspectives d'évolution professionnelle et de la gouvernance au sein des organisations, un trio de territoires composé de Brest, Lannion et Saint-Brieuc se détache naturellement avec des conditions plus favorables, sensiblement proches ou au-dessus du profil de la France. A contrario, les zones d'emploi de Morlaix, Carhaix et Guingamp affichent un déficit d'attractivité.

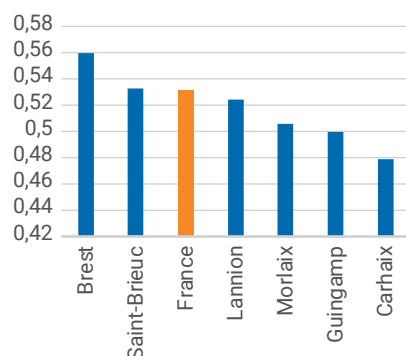
Carhaix et Guingamp : un décrochage de la qualité de emplois

Ces deux zones d'emploi présentent un bilan relativement négatif sur la question de la qualité de leurs emplois. Elles affichent un déficit par rapport au reste de l'Ouest breton et à la moyenne nationale sur l'ensemble des thèmes abordés : salaires, conditions d'emploi⁸, conditions de travail, temps de travail, trajectoires et carrières et représentation.

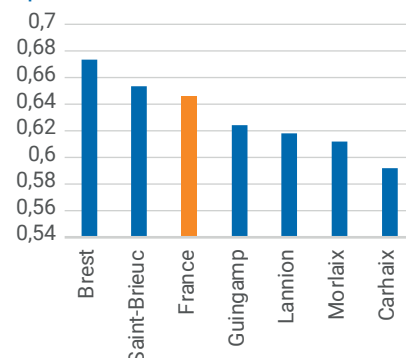
8. Indicateurs relatifs à la pérennité ou non du contrat, aux perspectives de transition vers le CDI ou au sentiment de sécurité de l'emploi. Les conditions de travail adressent les contraintes physiques et/ou émotionnelles, au sentiment d'utilité sociale par exemple.

Note de lecture : Plus l'indicateur tend vers 1, plus il indique un niveau de qualité. Par exemple, sur la question salariale, cela indique qu'en France, le niveau de salaire et le sentiment de satisfaction salariale sont meilleurs que dans l'ensemble des territoires de l'Ouest breton.

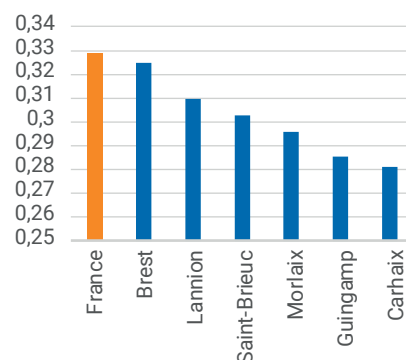
Indicateur composite de trajectoires et carrières



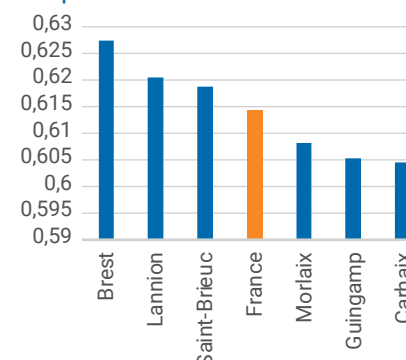
Indicateur composite de représentation



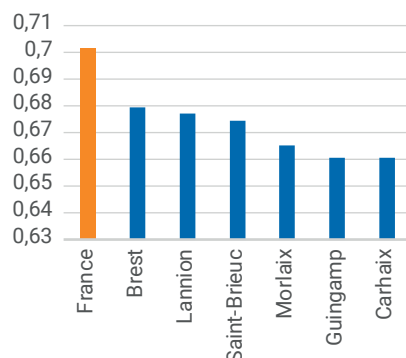
Indicateur composite de salaire



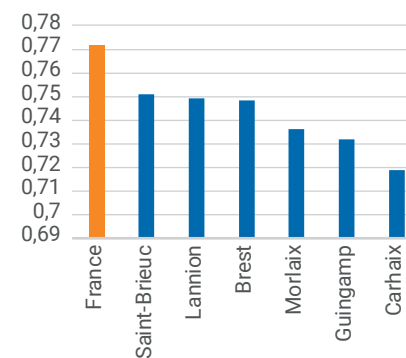
Indicateur composite de conditions d'emploi



Indicateur composite de conditions de travail



Indicateur composite de temps de travail



Source : France Stratégie - Traitement Adeupa



Les emplois à pourvoir présentent plusieurs facteurs discriminants pour attirer des actifs. Le bas niveau de salaire général est le principal critère d'insatisfaction salariale. Les emplois les plus représentés pâtissent généralement d'une rémunération basse, proche au niveau du minimum légal (Smic). 5 des principaux métiers (en volume) présents dans la zone d'emploi de Carhaix figurent parmi les 15 familles professionnelles les moins bien rémunérées (aide à domicile, agriculteur-riche, ouvrier-e non qualifié de l'industrie, agent-e d'entretien, vendeur-euse).

La zone d'emploi de Guingamp semble pénalisée par la proportion de postes en temps partiel (métiers de la santé-action sociale, agent-e d'entretien, ...) ainsi qu'un sentiment d'insécurité de l'emploi (assistant-es maternel-les, artisanat de bouche, vendeur-se). La zone d'emploi de Carhaix se distingue par d'autres types de précarités comme la part importante de CDD (métiers de la culture, de la santé-action sociale, ...) ou le recours plus soutenu à l'intérim (métiers d'ouvriers de manière générale).

Au regard de leur profil plus industriel, ces territoires sont aussi plus affectés par la contrainte physique⁹, qui semble toucher près d'un emploi sur deux et générer davantage d'accidents du travail. Ils sont aussi confrontés à de nombreuses contraintes liées au temps de travail comme le morcellement de la journée, le

travail de nuit, même si ce dernier point concerne une part assez faible des emplois (6 % à 7 %). En revanche, le travail le dimanche inhérent au métier d'aide-soignant-e, d'infirmière (près de 20 % des emplois au total), l'imprévisibilité des horaires qui touche les métiers d'agriculteur-riche, de conducteur-riche de véhicules (près de 25 % des emplois au total) ou la part de contrats courts qui concerne de manière générale les emplois les plus représentés dans ces tissus locaux (près d'un emploi sur deux) constituent des particularités largement plus diffusées dans les emplois de ces zones que dans le reste de l'Ouest breton. L'ensemble de ces contraintes rend, par conséquence, la conciliation entre l'emploi et la vie personnelle plus difficile, particulièrement auprès des familles monoparentales et l'ensemble des publics ayant des contraintes d'organisation spécifiques.

Ces emplois présentent généralement des perspectives d'évolution professionnelle par la formation ou la promotion plus restreintes. Par ailleurs, les actifs de ces territoires ont visiblement plus de difficultés de réinsertion professionnelle. Plus d'un an après avoir quitté ou perdu leur emploi, ils sont en moyenne plus nombreux à se déclarer inactifs ou au chômage que dans d'autres territoires de l'Ouest breton. Ils sont presque captifs de leur emploi, car il est bien plus difficile de rebondir après avoir perdu ou quitté son emploi. Cette situation peut s'expliquer par la présence d'une population active avec un niveau de formation moins avancé, davantage dépendante des principaux employeurs de proximité et de leur dynamisme. Ces actif-ves sont aussi bien plus captifs de leur bassin de vie au regard de temps de déplacement très élevés pour prospecter sur les pôles d'emplois extérieurs.

Malgré un panorama, dans l'ensemble, négatif sur l'ensemble des grands critères de qualité de l'emploi, ces bassins disposent de quelques facteurs d'attractivité. Le sentiment d'utilité sociale des emplois y est davantage revendiqué, faisant écho à la notion de métier « essentiel » tel qu'il a été dessiné pendant la crise Covid-19, durant laquelle certaines activités devaient assurer une continuité de service (santé, logistique, industrie). Ils sont aussi dans l'ensemble moins exposés au travail sous pression, à de fortes charges émotionnelles ou à des journées à rallonge. Ces atouts expliquent au moins en partie pourquoi ces territoires sont parmi ceux ayant le plus d'actifs satisfaits de leur vie professionnelle et le plus enclins à se projeter sur leur emploi actuel jusqu'à leur retraite.

Morlaix, une situation intermédiaire

La zone d'emploi de Morlaix présente un profil très semblable à celles de Carhaix et Guingamp. Les niveaux de pénibilités physiques et horaires sont légèrement moins marqués mais constituent toutefois des fragilités. C'est le même constat concernant les niveaux de rémunération et les perspectives de carrière qui sont plus faibles que dans d'autres territoires voisins.



9. Rester longtemps debout ; rester longtemps dans une autre posture pénible ou fatigante à la longue ; effectuer des déplacements longs à pied ou fréquents ; porter ou déplacer des charges lourdes ; effectuer des mouvements douloureux ou fatigants ; subir des secousses ou vibrations

Lannion : la spécificité de la tech source de bonne qualité de l'emploi

Lannion est la seule zone où la qualité de l'emploi est relativement proche de celle des métropoles et grandes agglomérations. Sur le plan des salaires, Lannion tire un avantage de sa structure économique qui s'est construite sur le développement des télécommunications et des technologies associées. La présence de nombreux cadres et ingénieurs-es, le métier d'ingénieur-e informatique étant le 3^e le plus représenté sur le territoire, bénéficiant de revenus relativement élevés, participe de la satisfaction salariale ressentie par les actifs du territoire. Cette spécificité fait de Lannion un bassin à vocation « métropolitaine », plus séduisant auprès des actifs-ves, ce qui n'occulte pas l'existence de certaines difficultés sur des métiers de l'administration publique, de l'agriculture ou des services.

Des emplois plus attractifs dans les principaux pôles urbains

Les principaux pôles d'emploi sont ceux qui affichent le niveau de qualité de l'emploi le plus élevé. La présence de cadres dans divers domaines (banque, administratif, informatique) et professions intellectuelles supérieures (recherche) expliquent assez naturellement le niveau plus élevé de satisfaction salariale. C'est aussi le cas pour les cadres de niveau A de la fonction publique. Les métiers à vocation régaliennne (armée, police, pompiers), dont la représentation est forte dans la ZE de Brest, par la présence de la Marine nationale notamment, affichent aussi des conditions plus favorables sur ce point, bien qu'ils fassent l'objet de contraintes, notamment au sujet de la conciliation avec la vie privée (horaires décalés, travail le dimanche).

L'accès aux services : un enjeu d'attractivité territoriale au service de l'emploi

En plus des composantes liées au marché de l'emploi, les difficultés de recrutement peuvent être dépendantes d'un contexte plus large, davantage en prise avec les problématiques d'attractivité territoriale. Les salarié-es cherchent évidemment un emploi mais sans occulter le cadre de vie, qui doit fournir une gamme de services de proximité en santé (médecin, kiné, infirmier, etc.), en alimentation (boulangerie, épicerie, etc.) et en services à la personne (coiffeur, enseignement), mais aussi potentiellement une offre de gamme intermédiaire voire supérieure (commerces spécialisés, salles de spectacles, équipements sportifs diversifiés, spécialistes en santé, etc.). Un territoire peut disposer de nombreuses offres d'emploi en souffrance si le cadre de vie n'offre pas un accès à un panel suffisant de services, quand bien mêmes celles-ci proposeraient des conditions d'embauche favorables. Alors que les questions de métiers ou de rémunération relèvent avant tout des choix internes à chaque entreprise, l'enjeu de l'accès aux services dépend aussi de l'action publique. Ce domaine fait pleinement partie des compétences des pouvoirs publics, dont les décisions peuvent, au passage, exercer une influence indirecte sur le marché de l'emploi. Il reste toutefois difficile pour les collectivités d'infléchir à la hausse leur attractivité dans un contexte de concurrence territoriale et de difficulté à attirer des profils susceptibles de densifier une offre de services pas ou peu présente (ex : médecins).

L'absence de services de santé de proximité¹⁰ se retrouve de manière ponctuelle dans des communes littorales périphériques (ex : Roscanvel, Landevennec, Landéda) mais principalement dans les communes rurales du Centre-Bretagne, où la faible densité de praticiens conjuguée à une accessibilité moins efficace entraîne un éloignement à ces fonctions très marqué.

Si l'analyse des emplois éclaire les caractéristiques susceptibles d'alimenter les difficultés de recrutement, elle ne permet pas de comprendre comment les territoires y répondent. Il est donc apparu nécessaire de compléter l'analyse quantitative par une approche qualitative, donnant la parole à ces acteurs afin de comprendre les leviers mobilisés et les stratégies déployées pour faire face aux difficultés de recrutement.

10. Plus de 20 minutes pour accéder, en voiture, à une pharmacie, un dentiste, un médecin généraliste, un infirmier, un masseur kinésithérapeute



Nombre d'équipements/services pour 100 000 habitants

	 Établissements scolaires	 Lycées, enseignement supérieur et formations continues	 Établissements d'accueil de jeunes enfants	 Médecins généralistes	 Spécialistes en santé	 Commerces de gamme intermédiaire	 Commerces de gamme supérieure	 Artisans du BTP de proximité	 Coiffure, esthétique	 Boulangeries, pâtisseries
Brest*	68	22	15	113	102	280	68	657	180	55
Guingamp	106	18	6	68	12	352	80	870	196	76
Morlaix	93	15	8	77	15	338	74	789	180	83
Sbaa	77	31	10	71	44	369	85	844	197	62
COB	83	17	4	59	4	170	38	525	140	55
Lannion	89	12	12	85	13	413	94	842	202	85

*pour le Pays de Brest, l'étendue géographique sur 7 EPCI peut expliquer la moindre densité de certains services et masquer des niveaux hétérogènes entre chaque territoire. (Cf fiche territoriale du Pays de Brest)

Source : Insee BPE 2024 – Traitement ADEUPa

Des politiques locales et initiatives territoriales au service de l'emploi

Une myriade d'acteurs et de dispositifs déployés dans l'Ouest breton

Un pouvoir de l'action publique à relativiser ?

D'après le rapport réalisé par France stratégie en 2022 « Comment expliquer les difficultés de recrutement anticipées des entreprises ? », les variables qui permettent de qualifier l'entreprise (taille, secteur, localisation, qualifications recherchées) et le type d'emploi à pourvoir n'expliqueraient que 14 % de la variance totale des difficultés de recrutement exprimées. Autrement dit, l'essentiel des difficultés de recrutement seraient davantage relatives au fonctionnement propre à chaque entreprise (management, réputation de l'employeur, gestion des ressources humaines, mise en place d'une démarche RSE, etc.), et par conséquent inqualifiables de manière systémique tant les constats peuvent varier d'une entreprise à l'autre, même pour des entreprises en apparences très comparables (taille, secteur...).

Par conséquent, si les collectivités et les acteurs de l'emploi peuvent accompagner les employeurs pour identifier les freins au recrutement, force est de constater que leur capacité à enclencher un changement au sein des organisations est limitée. La multiplication des actions mises en œuvre et des formats traduit certes un intérêt pour capter de nouveaux profils et dépasser les conventions classiques (entretien + CV), mais peine à démontrer des retombées tangibles au regard des investissements financiers et humains réalisés, ce qui en limite les effets.

- **Initiatives des collectivités territoriales :** les collectivités territoriales jouent un rôle clé dans la mise en œuvre de stratégies adaptées aux spécificités locales pour pallier les tensions de recrutement. En 2021, le gouvernement Borne a lancé un plan de réduction des tensions de recrutement doté d'1,4 milliard d'euros. Celui-ci a été décliné localement sous la coordination des sous-préfets, en collaboration avec les acteurs territoriaux de l'emploi, notamment les collectivités locales, qui ont été amenées à participer activement à la déclinaison



Forum de l'emploi saisonnier à plomodiern - Crédit : CCPCP

du plan, en jouant un rôle central dans la coopération opérationnelle entre les différents acteurs. Les actions menées incluent un effort particulier de formation des salarié-es et des demandeur-euses d'emploi, en particulier de longue durée, pour favoriser leur accès à des métiers en tension. Les autres actions s'attachent à lever les différents freins d'accès à l'emploi pour répondre aux besoins de recrutement des entreprises par la promotion de certains métiers, le développement des compétences des demandeur-euses d'emploi, la levée de freins périphériques à l'emploi (logement, mobilité, garde d'enfants...) ou encore le renforcement des liens entre les acteurs du service public de l'emploi, les collectivités territoriales, les représentants des entreprises...

- **Chambres consulaires :** les chambres de commerce et d'industrie (CCI), les chambres de métiers et de l'artisanat

(CMA) et les chambres d'agriculture (CA) accompagnent les entreprises dans leurs démarches de recrutement et de formation. Par exemple, les CCI gèrent des centres de formation continue et en alternance, tandis que les CMA proposent des formations en apprentissage de tous niveaux à travers leurs centres de formation d'apprentis (CFA). Les chambres consulaires, par ces actions de formation, permettent le développement de cursus professionnalisants, notamment dans de nombreux secteurs clés touchés par de fortes difficultés de recrutement (artisanat, commerce, BTP, industrie...). Les actions d'accompagnement à la reconversion permettent également aux actifs et aux demandeur-euses d'emploi d'acquérir de nouvelles compétences adaptées aux besoins du marché.

- **Réseaux économiques et fédérations professionnelles :** des initiatives locales,

comme l'organisation de « job dating » ou de forums de l'emploi, permettent de rapprocher les demandeur-euses d'emploi et les entreprises.

- **Les agences France Travail** : issues de la loi pour le Plein emploi de décembre 2023, elles jouent un rôle central dans l'accompagnement des demandeur-euses d'emploi et des entreprises. Présentes sur l'ensemble du territoire, elles proposent des services de mise en relation, de conseil en recrutement, ainsi que des dispositifs de formation et d'insertion. Elles participent également à l'animation territoriale de l'emploi, en lien avec les collectivités et les partenaires économiques, et sont désormais au cœur de la mise en œuvre de la loi plein emploi, misant sur une coordination renforcée entre les acteurs territoriaux.
- **Les missions locales** : elles accompagnent les jeunes de 16 à 25 ans dans leur insertion professionnelle et sociale. Elles proposent un suivi individualisé, des ateliers collectifs, et facilitent l'accès à l'emploi, à la formation, au logement ou à la santé. Elles jouent un rôle clé dans la remobilisation des publics jeunes, souvent éloignés de l'emploi, et collaborent avec les entreprises pour favoriser les

immersions professionnelles, les stages ou les contrats en alternance. Leur connaissance fine des réalités locales en fait des partenaires incontournables des politiques de la jeunesse.

- **Les opérateurs de compétences (Opco)** : ces organismes agréés par l'État accompagnent les branches professionnelles dans le financement de la formation professionnelle. Ils soutiennent les entreprises, notamment les TPE-PME, dans l'analyse de leurs besoins en compétences, la mise en place de plans de formation, et le développement de l'alternance. Les Opco jouent un rôle stratégique dans l'adaptation des compétences à l'environnement économique, en finançant des actions de formation ciblées sur les métiers en tension notamment.
- **Les régions** : elles jouent un rôle clé dans le financement et l'organisation de la formation professionnelle, notamment pour les demandeurs d'emploi et les apprentis. Elles financent et organisent la formation professionnelle des demandeurs d'emploi afin de favoriser leur retour à l'activité. Elles soutiennent l'apprentissage en gérant et en finançant les centres de formation d'apprentis (CFA), et accompagnent

les jeunes via les missions locales. Les régions travaillent aussi avec les entreprises pour anticiper leurs besoins en compétences et adapter l'offre de formation. Enfin, à travers leurs politiques de développement économique, elles encouragent la création d'emplois locaux.

- **Les maisons de l'emploi** : elles accueillent les demandeurs d'emploi, les informent sur les formations disponibles et les accompagnent dans leur recherche (ateliers CV, préparation aux entretiens). Elles aident aussi les entreprises locales à recruter en diffusant leurs offres et en identifiant des candidats adaptés. Enfin, elles coordonnent les acteurs du territoire pour répondre aux besoins spécifiques du marché du travail local.

La multitude d'acteurs intervenant sur le champ de l'emploi peut parfois nuire à la lisibilité dans les parcours. En effet, les demandeur-euses d'emploi se trouvent confrontés à un nombre élevé de structures, et il peut sembler difficile de visualiser le champ de compétence de chacun. La loi pour le Plein emploi vise, à ce titre, à mieux articuler les différentes relations avec chacun des opérateurs locaux, tout en maintenant leurs spécificités, souvent articulées autour d'un profil (l'âge), ou d'un secteur d'activité.

Panorama des acteurs de l'emploi par typologie d'intervention

Pouvoirs publics



- État central
- Services régionaux de l'État (Dirccte)
- Région
- Collectivités locales

Développement économique



- Chambres consulaires (CCI, CMA, ...)
- Agences de développement économique

Entreprises et partenaires sociaux



- Branches professionnelles, fédérations, syndicats
- Opco
- Commission paritaire nationale pour l'emploi
- Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Opérateurs de l'emploi

GÉNÉRALISTE

- France Travail
- Maison de l'emploi

INFORMATION

- Centre Inffo
- Carif-Oref
- Cité des métiers
- Onisep



PUBLICS SPÉCIFIQUES

- Apec
- Mission locale
- PLIE
- Cap emploi/ Agefiph

FORMATION

- Afp
- CNFPT
- Greta
- Cnam
- ...

Des initiatives multiples et variées en faveur de l'emploi dans les territoires

À l'échelle des territoires de l'Ouest breton, les initiatives en faveur de l'insertion professionnelle révèlent une mosaïque d'initiatives locales et de coopérations institutionnelles. Chaque intercommunalité développe ses propres leviers d'action, adaptés aux réalités socio-économiques locales, en partenariat avec les acteurs de l'emploi.

France services est une structure créée en 2013 dont le but est d'accompagner les publics en situation de précarité face à l'accès aux services publics.

Localisation et accessibilité aux structures France services en 2025

LE DÉFI DE L'ÉVALUATION DES POLITIQUES PUBLIQUES LOCALES EN FAVEUR DE L'EMPLOI

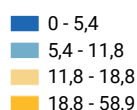
L'évaluation des politiques publiques en faveur de l'emploi, notamment celles soutenues par les collectivités territoriales, se heurte à de nombreuses difficultés. En effet, la multiplicité des acteurs impliqués, la diversité des outils et des moyens mobilisés et l'imbrication entre les niveaux d'intervention (acteurs, échelon territorial...) rend toute analyse globale délicate. Les effets de ces politiques et de ces outils apparaissent le plus souvent indirects, ou différés dans le temps. Les résultats sur l'emploi sont en effet influencés par de nombreux facteurs extérieurs, notamment la conjoncture économique nationale, les politiques sectorielles, rendant complexe l'attribution d'une causalité directe. À cela s'ajoute le manque fréquent de données précises de suivi des actions mises en place dans le temps. Les évaluations de politiques publiques nécessitent en effet des données qualitatives et quantitatives, régulièrement actualisées, ce qui n'est bien souvent pas le cas des nombreux outils mis en place.

France services : une proximité en question ?

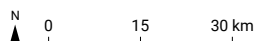
France services est une structure créée en 2013 dont le but est d'accompagner les publics en situation de précarité face à l'accès aux services publics. La promesse est d'offrir à moins de 20 minutes de tous les habitant-es, y compris dans les territoires ruraux, un accueil physique pour utiliser les services en ligne, être accompagné dans ses démarches administratives, s'informer et être orienté vers des opportunités professionnelles.

La proximité constitue le cœur de ces maisons de services publics car elles s'adressent à des publics qui cumulent généralement un certain nombre de vulnérabilités dont la mobilité. Même si le dispositif compte aujourd'hui près de 3 800 lieux d'accueil en France, certains territoires en sont encore relativement éloignés. Quelques communes du sud des agglomérations de Saint-Brieuc (Plaine-Haute, Le Foeil, Quintin, Le Leslay, Saint-Gildas, Le Vieux-Bourg, Saint-Bihy, La Harmoye) et Guingamp (Kerpert, Saint-Nicodème), à l'entrée de la presqu'île de Crozon (Landévennec) ou d'autres communes isolées des centralités, littorales (Landéda, Saint-Pabu) comme rurales (Le Cloître-Saint-Thégonnec, Bolazec, Plougras, Brasparts, etc.), sont à

Temps d'accès (en minutes)
en voiture à une structure
France services

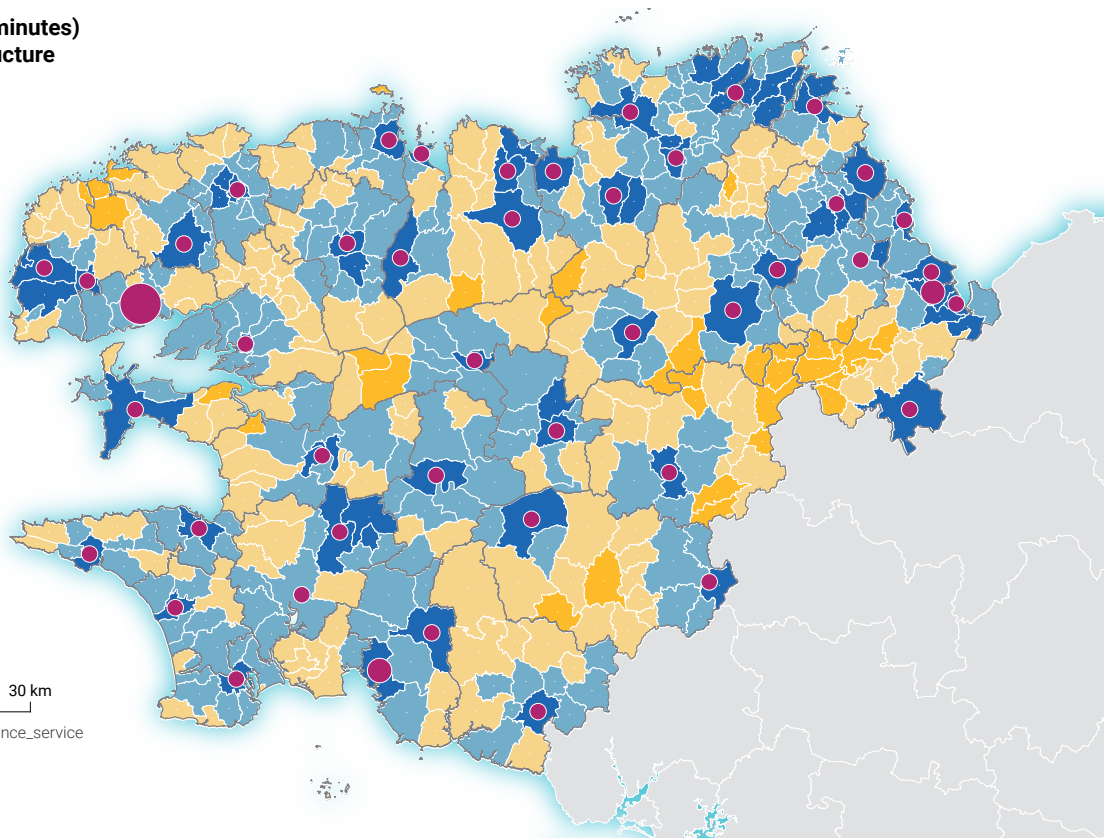


Nombre de
France services



Réf. : 411_20241125_JL_france_service

(ADEUPa



la limite voire au-delà des 20 minutes de temps de trajet pour accéder à une structure France services. Le rapprochement de ces communes isolées constitue un enjeu majeur pour faire davantage de liens entre les demandeur-euses d'emploi de longue durée et les services de réinsertion par l'emploi de l'Etat.

Points convergents des entretiens

Les éléments mentionnés ci-après sont réalisés sur la base de l'analyse des entretiens auprès des collectivités locales. Elle permet de comprendre les mécanismes convergents ou divergents, relevés au cours de ces échanges.

Impact de la crise Covid : une redéfinition des priorités professionnelles

La crise sanitaire a marqué un tournant dans les attentes des salarié-es, entraînant une remise en question profonde des conditions de travail. Tous les acteurs s'accordent à dire qu'elle a mis en lumière des besoins jusque-là sous-estimés, tels que la recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, le besoin de changement récurrent de l'environnement de travail ou même des métiers exercés, etc. Le recours massif au télétravail pendant cette période a non seulement démontré son efficacité dans de nombreux secteurs, mais a aussi ouvert la voie à une nouvelle organisation du travail, davantage axée sur la flexibilité. Cette prise de conscience collective a entraîné une revalorisation du bien-être au travail, incitant les entreprises à repenser leurs modèles pour répondre aux nouvelles exigences des salarié-es.

Nouvelles aspirations des salariés : un rapport au travail en pleine mutation ?

Les jeunes générations ne considèrent plus autant le travail comme un élément central de leur vie, mais plutôt comme un moyen parmi d'autres d'assurer leur épanouissement personnel et financier. Cette évolution des mentalités se traduit par une volonté accrue de choisir des métiers qui ont du sens, mais aussi par une remise en cause des formes traditionnelles d'emploi. Le CDI, longtemps perçu comme un gage de stabilité, ne représente plus forcément une finalité pour ces nouvelles

générations, qui privilégient davantage la mobilité, la flexibilité des horaires et des conditions de travail adaptées à leurs aspirations personnelles. Cette mutation interroge les entreprises, qui doivent adapter leurs pratiques de recrutement et de fidélisation.

Problèmes de mobilité et de logement : des freins structurels au recrutement

Les difficultés liées au transport et au logement sont des obstacles majeurs, particulièrement dans les secteurs employant des travailleurs saisonniers et dans les zones rurales¹¹. L'éloignement des bassins d'emploi, la rareté des logements abordables, leur manque de diversité et l'insuffisance des infrastructures de transport compliquent l'accès à l'emploi pour de nombreux travailleurs. Pour pallier ces difficultés, certaines initiatives ont vu le jour, comme la mise en place de lignes de bus à la demande (Guingamp-Paimpol Agglomération) ou encore la création de communautés de covoitureurs (Communauté Lesneven Côte des Légendes), qui permettent de mutualiser les déplacements et de faciliter l'accessibilité aux emplois situés en dehors des grands pôles urbains. Cependant, ces solutions restent souvent limitées et peinent à répondre à l'ensemble des besoins, soulignant la nécessité d'une réflexion plus large sur l'aménagement du territoire et les politiques de mobilité.

Secteurs en tension : des difficultés de recrutement persistantes

L'agriculture, l'industrie, l'agroalimentaire, la restauration, le BTP et les services à la personne figurent parmi les secteurs les plus impactés par les tensions sur le marché du travail. Ces difficultés de recrutement sont souvent liées à la pénibilité des métiers, aux contraintes horaires (travail de nuit, horaires décalés, absence de week-ends), ainsi qu'aux niveaux de rémunération parfois jugés insuffisants au regard des conditions de travail. Dans ces secteurs, l'attractivité est un enjeu majeur qui nécessite des mesures adaptées, comme l'amélioration des conditions de travail, la revalorisation des salaires ou encore la mise en place d'incitations financières pour encourager la formation et l'embauche.

11. [La mobilité dans les territoires ruraux](#), Adeupa, Octobre 2025

Points divergents des entretiens

Niveau de chômage et dynamique locale : des trajectoires nuancées

Le marché du travail évolue de manière inégale selon les territoires. Certains, comme Guingamp-Paimpol Agglomération, connaissent une amélioration progressive avec une baisse du taux de chômage, indiquant un rattrapage par rapport aux tendances nationales. Cette dynamique peut s'expliquer par une diversification du tissu économique local, une meilleure accessibilité aux bassins d'emploi voisins ou encore des initiatives favorisant l'insertion professionnelle.

À l'inverse, des territoires comme le PETR du Centre Ouest Bretagne restent confrontés à des difficultés structurelles. Son caractère rural et son éloignement des pôles économiques rendent l'accès à l'emploi plus complexe, en raison d'un manque d'offres locales et de difficultés de mobilité. Dans ces zones, le chômage persiste et la création d'emplois repose souvent sur des secteurs spécifiques, comme l'agriculture ou l'artisanat, qui peinent à attirer de nouveaux travailleurs.

Réactions contrastées face à la réforme de France Travail

La mise en place de la réforme France Travail suscite des réactions divergentes parmi les acteurs locaux. Certaines préoccupations sont partagées, comme pour le durcissement des conditions d'accès aux allocations chômage, la crainte que des publics déjà précaires soient davantage pénalisés par ces nouvelles mesures. Les acteurs locaux pointent aussi le risque d'une mise sous pression accrue des demandeur-euses d'emploi, qui pourraient être contraints d'accepter des offres inadaptées à leurs compétences ou à leurs contraintes personnelles.

À l'inverse, la réforme laisse entrevoir des scénarios plus optimistes où la gestion des parcours en « circuit fermé » favoriserait le retour à l'emploi des personnes éloignées du marché du travail. Cette évolution pourrait inciter les employeurs à diversifier leurs critères de recrutement et encourager une montée en compétences des travailleur-euses via des formations adaptées.

La transformation de Pôle emploi en France Travail, issue de la loi pour le plein emploi promulguée en décembre 2023, vise à renforcer l'efficacité du service public de l'emploi en France. Voici les principales réformes associées :

- Inscription automatique des demandeurs d'emploi : depuis janvier 2025, toutes les personnes sans emploi sont automatiquement inscrites à France Travail sans démarche préalable. Cette mesure facilite l'accès aux services adaptés pour chaque individu.
- Orientation personnalisée : les demandeurs d'emploi sont orientés vers l'organisme le plus approprié pour leur situation, en fonction de critères nationaux et d'un référentiel établi par le Comité national pour l'emploi.
- Renforcement de l'accompagnement individualisé : l'objectif est d'offrir un accompagnement plus personnalisé, adapté au niveau d'autonomie et aux besoins spécifiques de chaque demandeur, en améliorant la coopération entre tous les acteurs de l'emploi et de l'insertion.
- Regroupement des acteurs de l'emploi et de l'insertion : France Travail fédère divers acteurs tels que les missions locales et Cap emploi, afin de proposer un guichet unique aux demandeurs d'emploi et d'améliorer l'efficacité du service public de l'emploi.

Ces réformes ont pour ambition de simplifier les démarches des demandeurs d'emploi et d'améliorer leur insertion professionnelle en offrant des services plus adaptés et coordonnés. Cf. encadré « La loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023 »

Exemples d'initiatives locales et d'actions spécifiques

Médiation dans l'emploi (Degemer+) : un accompagnement personnalisé vers l'insertion

L'initiative Degemer+¹², mise en place en Bretagne, propose une approche innovante pour favoriser le retour à l'emploi. Son principe repose sur un accompagnement

12. Dispositif financé par l'Union européenne, l'État, la Région Bretagne, le Conseil Départemental des Côtes d'Armor, en partenariat avec les acteurs publics locaux tels que la mission locale, France Travail, Guingamp-Paimpol agglomération et des entreprises privées.

individualisé, permettant aux chercheurs d'emploi de bénéficier d'un suivi adapté à leur situation. Cette médiation vise à lever les freins rencontrés par certains publics, qu'ils soient d'ordre professionnel (manque de qualifications, reconversion) ou personnel (problèmes de mobilité, difficultés sociales).

Mission saisonnalité (Guingamp-Paimpol Agglomération) : améliorer les conditions de logement et de transport des travailleurs saisonniers

Conscient des difficultés rencontrées par les travailleurs saisonniers, le territoire de GPA a mis en place plusieurs dispositifs pour faciliter leur accueil et leur intégration. Parmi ces actions, des aides à la rénovation sont proposées aux propriétaires afin d'encourager la mise à disposition de logements adaptés aux saisonniers. Par ailleurs, la location de scooters et de vélos électriques à bas coût permet d'améliorer la mobilité de ces travailleurs, souvent confrontés à des problèmes de transport dans les zones rurales ou touristiques.

Opération Nerzh (PETR du Centre Ouest Bretagne) : valoriser l'engagement des jeunes sur le territoire

L'Opération Nerzh, portée par le PETR COB, vise à mettre en lumière les initiatives des jeunes et à renforcer leur implication dans la dynamique locale. Cette action leur donne un espace d'expression pour partager leurs expériences, leurs projets et leur engagement dans la vie du territoire. L'objectif est double : d'une part, renforcer le sentiment d'appartenance des jeunes à leur région et, d'autre part, favoriser leur intégration professionnelle en valorisant leurs compétences et leur implication.

Ateliers de sensibilisation (PETR COB) : revaloriser les métiers en tension dès le collège

Face aux difficultés de recrutement dans certains secteurs, le PETR COB a mis en place des ateliers de sensibilisation au sein des collèges. L'objectif est d'attirer l'attention des jeunes sur les métiers en tension en leur présentant les opportunités qu'ils offrent, en termes d'insertion et d'évolution professionnelle. Ces ateliers permettent de déconstruire certains préjugés et de redonner une attractivité à ces métiers souvent perçus comme peu valorisants.

Gestion de l'espace « Initiative emploi » (Saint-Brieuc Armor Agglomération) : un guichet unique pour les demandeurs d'emploi

L'espace « Initiative emploi », mis en place par Sbaa, rassemble différents acteurs de l'emploi afin d'offrir un accompagnement individualisé aux demandeurs d'emploi. Ce dispositif vise à centraliser les ressources et expertises (Pôle emploi, missions locales, associations d'insertion, entreprises) pour proposer des solutions adaptées aux besoins spécifiques de chaque individu. Grâce à cette approche, les demandeurs d'emploi bénéficient d'un suivi personnalisé, qu'il s'agisse d'orientation professionnelle, de formation ou de mise en relation avec des employeurs.

Territoire zéro jeune chômeur (Communauté d'Agglomération du Pays de Landerneau-Daoulas)

Pour aider les employeurs à trouver les talents qui leur manquent, la Communauté d'Agglomération a créé avec ses partenaires France Travail, Défi emploi et la mission locale, le dispositif « territoire zéro jeune chômeur ». Pour aider les jeunes à trouver un emploi qui leur correspond, et aider les entreprises dans leur processus de recrutement, plusieurs actions sont développées (jobs dating de l'emploi saisonnier, actions de communication sur les métiers porteurs...).

Programme « Premières heures » (Brest métropole) :

Le dispositif « Premières heures » vise à faciliter le retour à l'emploi des personnes sans domicile fixe, en levant les freins liés à l'absence d'hébergement et à la précarité. Porté par l'association Don Bosco, la ville et la métropole de Brest, le dispositif implique la signature d'un contrat de travail progressif des bénéficiaires, débutant à 4 heures de travail par semaine et pouvant aller jusqu'à 20 heures sur un an. Le dispositif, à la frontière entre actions en faveur de l'emploi et action sociale, répond à une demande concrète des personnes en situation d'exclusion.

Quelles perspectives dans un marché du travail sous pression ?

En 2025, si le marché du travail français demeure marqué par des tensions persistantes et structurelles en matière de recrutement, une certaine forme de retournement est observée depuis le courant de l'année 2024, se traduisant notamment par un ralentissement notable des intentions d'embauches. Dans l'Ouest breton, les projets de recrutement ont diminué de 13,7 %¹³, comparativement à 2024. De la même manière, la part des recrutements jugés difficiles reste élevée, mais s'est détendue : 55,7 % des projets sont considérés difficiles à concrétiser pour l'année 2025, quand cette proportion s'élevait à près de 60 % en 2024.

Cette trajectoire s'explique par la conjonction de plusieurs facteurs : la conjoncture économique perturbée et incertaine, l'instabilité géopolitique persistante à travers le globe, les tensions politiques à l'échelon national depuis la

13. Ici, l'Ouest breton intègre le Pays de Saint-Brieuc dans sa globalité, pas seulement SBA mais aussi la CA de Lamballe Terre et mer.

dissolution de l'Assemblée nationale et les arbitrages budgétaires. Ces facteurs créent un environnement instable pour les entreprises, défavorable aux prises de décision notamment en matière d'investissement et d'embauche, surtout pour les plus petites structures, plus vulnérables.

La contraction attendue de l'emploi privé, d'environ 49 000 emplois en France sur l'année 2025, s'inscrit dans ce contexte de croissance molle et d'incertitudes économiques et politiques pour les employeurs et les administrations. Le taux de chômage est par ailleurs susceptible de remonter dans les semaines et mois à venir, l'OFCE anticipant à titre d'exemple un taux de chômage de 8,3 % en 2026. Ce tableau devrait faire perdurer les tensions en matière de recrutement dans une certaine mesure à moyen terme, notamment sur certains profils de candidats, compte tenu d'une concurrence accrue entre entreprises et du manque d'attractivité de certains postes.

Cette tendance est également visible par la moindre proportion d'emplois vacants : fin 2024, le nombre d'offres non pourvues dans le privé a chuté de 14 % en un trimestre, soulignant la moindre propension à embaucher de la part des employeurs, accentuant la tendance d'un ralentissement du marché de l'emploi¹⁴. Aussi, les difficultés de recrutement devraient persister, mais pour des raisons différenciées de la période de croissance et d'euphorie constatée lors de la sortie de la crise sanitaire.

Comme évoqué précédemment, ces difficultés trouvent souvent leurs origines dans des contextes territoriaux spécifiques et des problématiques spécifiques aux entreprises elles-mêmes. Les entretiens menés auprès des collectivités font notamment état des attentes placées dans les réformes successives de France Travail, avec qui les institutions souhaitent collaborer pour en favoriser la mise en œuvre. Plusieurs leviers d'action sont évoqués pour atténuer les tensions, dans un marché du travail mouvant :

- Investir dans la formation continue et la reconversion professionnelle : développer la formation continue, notamment dans les métiers en tension ou ceux nécessitant de nouvelles compétences (transitions, intelligence artificielle, numérique...), et renforcer les dispositifs d'alternance, dans un contexte de contraction des budgets régionaux, pesant sur la formation professionnelle.
- Adapter les pratiques RH à une démographie en mutation : rendre les processus de recrutement plus agiles et attractifs, en valorisant l'expérience des candidats, notamment des profils seniors.
- Améliorer l'attractivité des métiers et des conditions de travail : repenser l'organisation du travail pour répondre aux nouvelles aspirations des salarié·es, particulièrement en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.



Place de l'emploi à l'Atelier du Stade brestois - Crédit : Nacer Hammoumi - Brest métropole

14. Chômage en hausse, embauches en baisse : un marché du travail sous pression, ABC Portage, mars 2025

Des déséquilibres inéluctables à venir dans certains métiers ?

D'après le rapport réalisé par France Stratégie en partenariat avec la Dares « Les métiers en 2030, quelles perspectives de recrutement en région ? », la Bretagne est une région particulièrement dynamique. Les prévisions de croissance d'emploi d'ici à 2030 sont estimées à 6 % contre seulement 4 % pour l'ensemble de la France. Entre les créations d'emplois et les renouvellements liées aux départs à la retraite, les postes à pourvoir d'ici 2030 devraient atteindre 35 % de l'emploi actuel, soit plus d'un poste sur trois et trois points de plus que la moyenne nationale.

Ce rythme de croissance peut, paradoxalement, générer des difficultés de recrutement, surtout si, en parallèle, l'évolution de la population active ne progresse pas aussi rapidement. En Bretagne, 35 000 des 42 000 besoins annuels de recrutement d'ici 2030 seront dus aux départs en fin de carrière, soit environ 83 % des postes à pourvoir. Cette vague de départ correspondant à 8 postes sur 10 à pourvoir, avec, dans le même temps, moins de jeunes débutants qui devraient abonder le marché de l'emploi (3 points de moins que le niveau national).

Dans l'Ouest breton, la moyenne d'âge des actifs est de 43,1 ans. Certaines catégories de familles professionnelles affichent une moyenne plus élevée. La catégorie des employé-es de maison se distingue comme la seule à dépasser 50 ans de moyenne d'âge (51,5 ans). Dans l'ensemble, de nombreux emplois de services, et notamment les services à la personne, sont concernés par un vieillissement plus avancé comme les assistant-es maternelles, les aides à domicile. Les salariés de la fonction publique des catégories B et C sont également plus âgés en moyenne. Les ouvrier-es des industries graphiques constituent la seule catégorie dans le domaine productif à présenter une moyenne d'âge élevée, montrant que les emplois à consonnance industrielle sont, a priori, moins sujets à des futurs besoins en renouvellement (hors phénomène de turn-over). À noter la présence des dirigeant-es d'entreprise et des patrons et cadres d'hôtels, cafés et restaurants parmi les métiers concernés par une moyenne d'âge plus élevée (48,2 ans), qui pose à la fois la question du renouvellement de ces emplois mais aussi, plus globalement, celle de la cession-transmission et de la pérennité de l'activité.

En complément, la part des 57 ans et plus représente un marqueur des métiers les plus exposés à des besoins en renouvellement. Près de 60 000 emplois sur les 385 000 de l'Ouest breton sont occupés par des actifs ayant 57 ans ou plus. Le métier d'employé-e de maison est celui qui va devoir composer avec le plus de départs à la retraite. Plus d'un emploi sur trois doit faire l'objet d'un renouvellement dans les 5 années à venir¹⁵, contre en moyenne 15 % sur l'ensemble des familles professionnelles dans l'Ouest breton. Plusieurs professions, dont la moyenne d'âge n'apparaît pas parmi les plus élevées, affichent pourtant des besoins en renouvellement importants. 26,5 % des médecins généralistes et 25,4 %

des métiers de l'agriculture sont amenés à être remplacés et contribuent de manière non négligeable à la volumétrie de postes à renouveler.

En Bretagne, 35 000 des 42 000 besoins annuels de recrutement d'ici 2030 seront dus aux départs en fin de carrière, soit environ 83 % des postes à pourvoir.

15. Sur la base d'un départ à la retraite à 62 ans

Top 10 des familles professionnelles de l'Ouest breton affichant les plus fortes moyennes d'âge

Famille professionnelle	Moyenne d'âge	Nombre d'emplois
Employés de maison	51,5	661
Employés des services divers	48,6	2 407
Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants	48,2	2 226
Dirigeants d'entreprises	48,2	2 916
Assistantes maternelles	48	5 782
Professions intermédiaires administratives de la fonction publique (catégorie B et assimilés)	47,8	7 238
Aides à domicile et aides ménagères	47,5	7 355
Enseignements	47,3	15 030
Ouvriers des industries graphiques	47,2	622
Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C assimilés)	47,6	10 034

Top 10 des familles professionnelles de l'Ouest breton affichant les plus fortes proportions de départs à la retraite dans les prochaines années

Famille professionnelle	Part des 57 ans et plus	57 ans et plus
Employés de maison	36,5 %	241
Employés des services divers	28,4 %	682
Aides à domicile et aides ménagères	27,4 %	2 016
Médecins et assimilés	26,5 %	1 759
Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	25,4 %	3 270
Ouvriers des industries graphiques	24,7 %	154
Assistantes maternelles	24 %	1 387
Professions intermédiaires administratives de la fonction publique (catégorie B assimilés)	22,9 %	1 658
Dirigeants d'entreprises	22,9 %	667
Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants	22,6 %	729

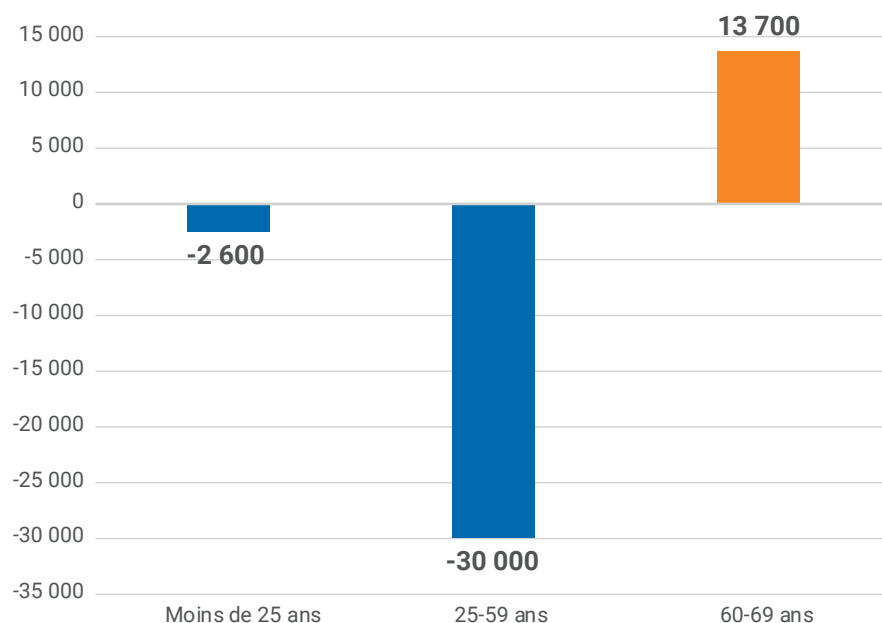
Source : RP 2021

Des scénarios démographiques peu optimistes

D'après le scénario central réalisé par l'Insee dans ses projections Omphale, l'Ouest breton devrait observer une baisse de l'ordre de 19 000 actifs d'ici 2050. La catégorie des moins de 25 ans devrait baisser légèrement (-2 600), mais c'est essentiellement pour les tranches d'âge des 25-59 ans (-30 000) et des 60-69 ans (+13 700) qu'il devrait y avoir un basculement. Le vieillissement de la population s'explique par une baisse relativement durable du nombre de naissances. Dans les prochaines dizaines d'années, il devrait induire un recul de nouveaux entrants sur le marché de l'emploi. Les situations sont toutefois à nuancer selon les territoires. Le pays de Brest devrait toujours bénéficier d'une hausse de sa population et de ses actifs tandis que d'autres semblent se diriger vers une baisse nette de leur population ainsi que de leur nombre d'actifs. Dans tous les cas, la part d'actifs dans la population totale est amenée à se réduire sur l'ensemble du territoire, sans doute de manière plus brutale au sein des principaux pôles urbains.

Contrairement à la population active, il est difficile de projeter de manière fiable l'évolution des emplois d'ici 2050. Toutefois, la courbe démographique invite les territoires de l'Ouest breton à accompagner leur trajectoire économique. D'après les estimations réalisées par France Stratégie, ou même au vu des tendances longues observées sur les 50 dernières années, le niveau de croissance économique, dont l'Ouest breton pourrait bénéficier, risque d'être entravé par une pénurie d'actifs. Les projections annoncent ainsi un retournement de tendance après des décennies de progression et laissent entrevoir un pic imminent des ressources en main-d'œuvre. À moins d'un redressement brutal des naissances à court terme, les pistes de réflexion et les solutions se trouvent dans les migrations résidentielles. Dans ce registre, la Bretagne se distingue déjà par un solde positif sur le plan national.

Projection de la population active de l'Ouest breton à l'horizon 2050 par classe d'âge



Source : Insee Omphale 2022 - Scénario central

**412 600 actifs en 2050
- 18 900 en 30 ans**

Retournement
de tendance
Pic imminent



Au niveau national, certains secteurs d'activité ont déjà recours à l'emploi de personnes immigrées d'après une note d'analyse publiée par la Dares¹⁶. Dans les domaines des services à la personne et aux entreprises, du BTP ou de l'hôtellerie et de la restauration, la population immigrée est régulièrement surreprésentée. Par exemple, chez les employé-es de maison, elle occupe près de 40 % des emplois, et plus d'un poste sur quatre dans le gardiennage et la sécurité, en cuisine ou dans les métiers du gros œuvre du bâtiment. Ces professions sont souvent exposées à des fortes tensions qui peuvent être liées à des conditions de travail contraignantes. L'immigration apparaît donc déjà comme une réponse pour des métiers dont le niveau de tension est décorrélé de l'appariement du marché de l'emploi, mais bien consécutif d'un déficit d'attractivité inhérent à des conditions de travail difficiles (horaires, physiques, rémunération). Vigilance toutefois car les salarié-es issus de l'immigration ont tendance à s'orienter vers des métiers spécifiques et donc moins diversifiés que les salarié-es nés en France. C'est particulièrement le cas pour les personnes en provenance

de Chine (métiers du textile ou de la restauration), de Turquie (métiers du gros œuvre du BTP et du textile) ou d'Amérique du Nord (métiers de l'information et de la communication, métiers de la culture, recherche). L'immigration doit être accompagnée vers des carrières et des besoins en emploi qui correspondent aux spécificités des territoires, au risque de générer un engorgement dans certains métiers pourtant possiblement en tension à l'heure actuelle.

Aujourd'hui, les immigrés n'occupent que 4 % de l'emploi total en Bretagne contre 10 % en moyenne en France, soit le plus faible niveau régional, loin derrière l'Île-de-France (22 %) ou la Corse (12 %).

À l'avenir, le phénomène d'immigration pourrait s'accroître et constituer un vivier supplémentaire d'actifs encore difficile à appréhender en raison de la complexité à intégrer cette thématique dans les statistiques de projections démographiques à date, mais aussi par l'incapacité à prédire les effets liés au changement climatique. Une étude¹⁷ menée en 2019 par le bureau national de la

recherche économique basé à Cambridge a établi un lien entre le réchauffement climatique et la perte de production. Depuis 2000, elle aurait coûté 4 000 milliards de dollars de pertes de production aux États-Unis et à l'Union européenne. Mais ce sont toutefois les pays pauvres qui seraient les plus vulnérables face au changement climatique. Les pays tropicaux seraient par exemple 5 % plus pauvres avec les effets du réchauffement. D'après les modèles, tous les États seraient désormais affectés négativement par une baisse pouvant atteindre 1,5 % de PIB par degré supplémentaire si la tendance observée entre 2000 et 2015 se poursuit. Contrairement à l'Afrique, l'Océanie et l'Amérique du Sud, les pays de l'hémisphère nord devraient toutefois être davantage épargnés, donc de plus en plus sujets à des mouvements de migrations climatiques pour accueillir des populations dont l'activité économique ne pourrait pas s'adapter (ex : agriculture) face à la gestion du risque assurantiel, bancaire et au manque de mécanismes sociaux pour amortir la perte d'activité et d'emplois.

16. [Quels sont les métiers des immigrés ?](#), Dares, juillet 2021

17. [Contraintes climatiques sur la production économique globale](#), Bureau national de la recherche économique, avril 2019



Conclusion

Réalisée à la demande des membres de l'Adeupa au regard des difficultés de recrutement persistantes dans les territoires depuis la sortie de la crise sanitaire, cette étude a cherché à faire un éclairage sur l'origine des difficultés de recrutement exprimées par les employeurs, dans une période marquée par une forte reprise économique. Cette tendance, particulièrement vraie entre 2021 et 2024, semble toutefois marquer le pas en 2025, dans un contexte de ralentissement économique. Le probable allègement des tensions ne devrait toutefois pas être symétrique à la baisse de l'activité tant le marché de l'emploi se complexifie, du côté des employeurs (nouveaux métiers, nouvelles compétences) comme de celui des salarié-es dont les carrières sont plus débridées. De plus, à moyen terme, de nouvelles aspirations portées principalement par les générations Z, Alpha et celles à venir, ainsi que des tendances lourdes comme le vieillissement de la population active, rendent incertaine l'évolution du marché de l'emploi, le recul progressif de l'âge légal de départ à la retraite n'étant qu'une réponse partielle à ces enjeux.

En s'appuyant sur les données issues de l'enquête Besoins en main-d'œuvre de France Travail, mais également d'études plus sectorielles comme celles produites

par la Dares, le travail s'est trouvé complété par une approche quantitative et qualitative, mêlant tout à la fois les données socio-économiques territoriales, et des entretiens auprès des acteurs locaux.

Les difficultés de recrutement, au-delà du constat généraliste et peu éclairant, s'expliquent par une réalité plus complexe que la simple inadéquation entre l'offre et la demande de travail. En effet, jusqu'au pic de tension rencontré en 2024, l'ensemble des territoires faisaient état de ces difficultés, alors que leur niveau respectif de chômage pouvait considérablement varier. Cela illustre que les causes sont multiples et diffèrent selon les territoires,

parfois hétérogènes et polymorphes, et restent difficilement identifiables. Elles révèlent autant de facteurs structurels – comme la composition de la population active, l'attractivité territoriale et entrepreneuriale ou l'organisation spatiale – que de facteurs organisationnels propres aux entreprises, à l'image des conditions de travail, de la politique de fidélisation ou de rémunération des salarié-es. S'ajoutent à ces facteurs des enjeux territoriaux variés, tels que l'accès au logement, la mobilité ou l'accès aux services, qui viennent compliquer davantage la capacité des bassins d'emploi à répondre aux besoins des employeurs et des salariés.

Les difficultés de recrutement, au-delà du constat généraliste et peu éclairant, s'expliquent par une réalité plus complexe que la simple inadéquation entre l'offre et la demande de travail.



Job'connect aux Capucins - Crédit : Sébastien Durand - Brest métropole

Bibliographie

Analyses structurelles et facteurs explicatifs des difficultés de recrutement

- *Comment expliquer les difficultés de recrutement anticipées par les entreprises ?*, France Stratégie, juin 2022
- *Difficultés de recrutement anticipées par les entreprises : quels facteurs explicatifs en France ?*, Insee
- *Quels liens entre tension sur le marché du travail, difficultés de recrutement et moyens mobilisés par les recruteurs*, Dares, 2022
- *Compétences inadéquates, efforts de recrutement insuffisants : quelle place dans les difficultés d'embauche ?*, 2022

Études macroéconomiques et conjoncture du marché du travail

- Bulletin n°245 – *À quelles difficultés de recrutement les entreprises françaises sont-elles confrontées ?*, Banque de France, avril 2023
- *Pénuries de main-d'œuvre en France : tendances structurelles et conjoncturelles*, BSI Economics
- *Détérioration du marché du travail et pénuries de main d'œuvre*, BNP Paribas Economic Research, avril 2025
- *France : l'incertaine croissance, perspectives 2025-2026 pour l'économie française*, OFCE, avril 2025

- *Sous-emploi et difficultés de recrutement en France*, France Stratégie, décembre 2021

Rapports institutionnels, enquêtes et statistiques sectorielles

- *Enquête Besoins en main-d'œuvre*, France Travail, 2025
- *Statistiques et baromètres sur les métiers en tension*, DARES / WTW / Pôle emploi, 2024-2025
- *Emplois durablement vacants et difficultés de recrutement*, Conseil d'orientation pour l'emploi (COE), décembre 2024

Analyses prospectives et régionales

- *Les métiers en 2030 : quelles perspectives de recrutement en région ?*, France Stratégie, 2022

Études sectorielles ou professionnelles spécifiques

- *Marché du recrutement des cadres en France en 2024*, Opco Atlas / APEC

Analyses sur l'équilibre du système d'assurance chômage

- *Situation financière de l'assurance chômage pour 2025-2027*, Unédic, 19 février 2025

Glossaire

ACP : Analyse en composantes principales
Afpa : Association pour la formation professionnelle des adultes
CA : Chambre d'agriculture
CCI : Chambre de commerce d'industrie
CDD : Contrat à durée déterminée
CDI : Contrat à durée indéterminée
CFA : Centre de formation d'apprentis
CMA : Chambre des métiers et de l'artisanat
Cnam : Conservatoire national des arts et métiers
CNFPT : Centre national de la fonction publique territoriale
CNPE : Commission paritaire nationale pour l'emploi
CSE : Comité social et économique
RSA : Revenu de Solidarité Active.
Dares : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DEFM : Demandeur d'emploi en fin de mois
Dreets : Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
Greta : Groupement d'établissements
SMIC : Salaire minimum interprofessionnel de croissance
OFCE : Observatoire français des conjonctures économiques
Opco : Opérateurs de compétences
OPMQ : Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
Onisep : Office national d'information sur les enseignements et les professions
RSE : Responsabilité sociétale des entreprises

Pour aller plus loin

Avec l'Adeupa



[Population et population active : deux évolutions parallèles ?](#)
Adeupa - Novembre 2024



[Webinaire : Présentation des projections de population et de population active dans l'Ouest breton](#)
Adeupa - Novembre 2024



[Le secteur de la construction dans le pays de Brest et Morlaix](#)
Adeupa - Juin 2024

Et ailleurs

- [Comment expliquer les difficultés de recrutement anticipées par les entreprises ?](#)
France Stratégie
- [Qualité de l'emploi : une question de métiers ?](#)
Haut-commissariat à la Stratégie et au Plan

LES OBSERVATOIRES | ÉCONOMIE

Direction de la publication : Yves Cléach | Réalisation : Quentin Delaune, François Le Pellec

Mise en page et illustrations : Jeanne Lefer | Relecture : Magali Can

Contact : contact@adeupa-brest.fr | Dépôt légal : novembre 2025

Ref : 25-207 | 18 rue Jean Jaurès - 29200 Brest | Tél : 02 98 33 51 71 | Site web : www.adeupa-brest.fr



LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

