

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT : UNE APPROCHE TERRITORIALE

#1F | Mars 2026

OBSERVATOIRE | Chiffres clés



Crédit : La Mentable - Terry Toiraché

EN 2025

54 % le taux de difficulté des projets de recrutement



2 759

le nombre de projets de recrutement



Ouvriers qualifiés et peu qualifiés des industries agro-alimentaires, agriculteurs

les trois métiers les plus touchés par les difficultés de recrutement



Cet observatoire, réalisé à l'échelle du pays de Brest, présente et expose les principaux chiffres clés et principales analyses réalisées dans le cadre d'un travail d'étude plus large sur les difficultés de recrutement dans l'Ouest breton. Cette fiche territoriale complète l'analyse globale, en apportant un éclairage spécifique à l'échelle des intercommunalités membres de l'Adeupa.

L'étude, réalisée à la demande des membres de l'agence, répond à un constat partagé depuis la sortie de la crise sanitaire : les difficultés de recrutement persistantes dans les territoires. Elle cherche à mettre en lumière les fondements de ces tensions et les principales raisons pour lesquelles les employeurs font face à des difficultés anormalement élevées pour recruter la main-d'œuvre.

Entre 2022 et 2024, plus de 162 000 projets de recrutements étaient formulés chaque année dans la région, un volume inédit. En 2025, ce volume recule à 131 730 projets, laissant entrevoir un léger apaisement des tensions. Dans le pays du Centre Ouest Bretagne, 2 759 projets de recrutements sont recensés pour l'année 2025, un volume en recul de près de 20 % sur un an, tandis qu'un projet sur deux est jugé difficile par les entreprises locales.

Chiffres clés sur le marché du travail

Figure 1 - Taux de chômage des personnes de 15 à 64 ans par commune en 2022

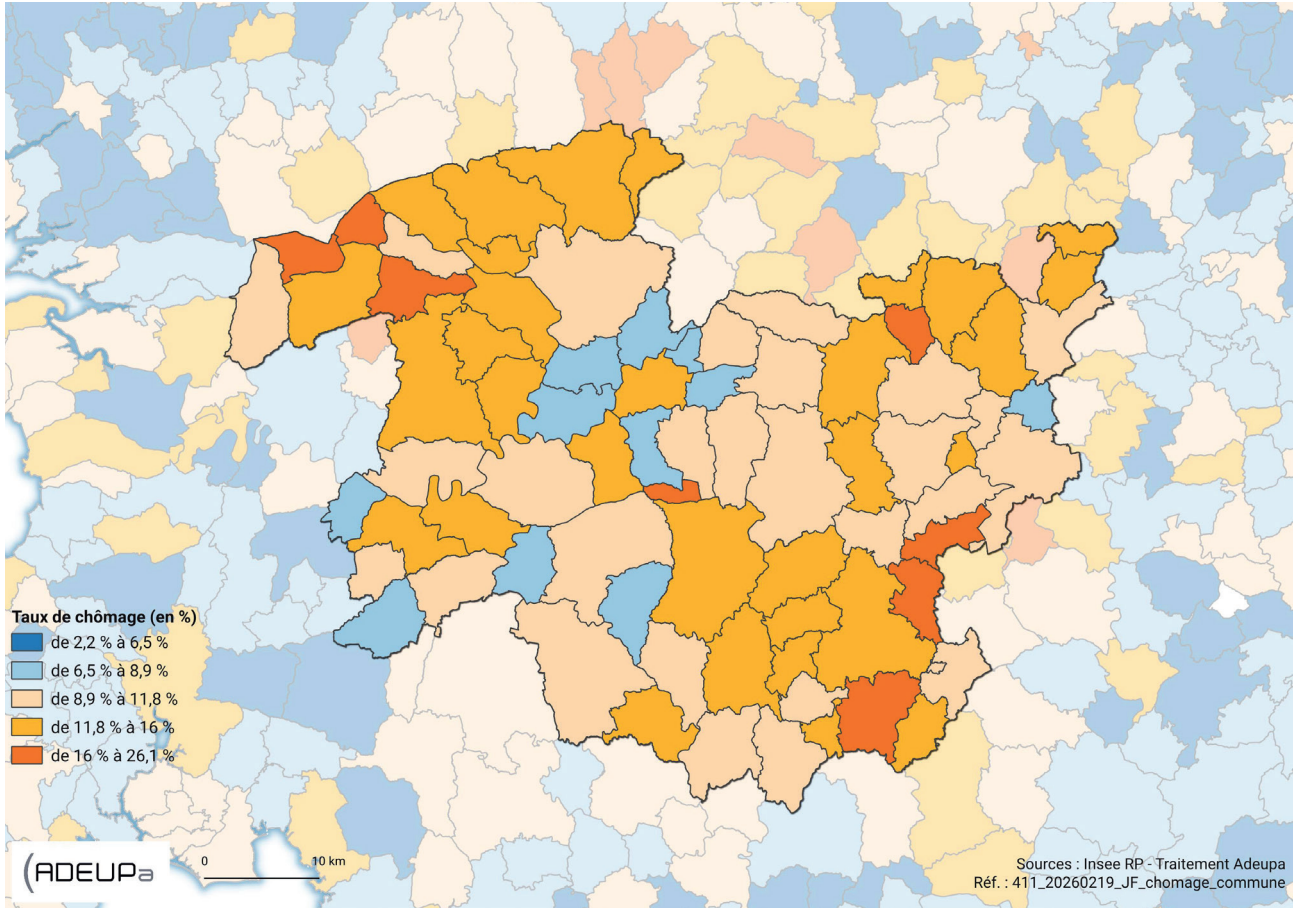
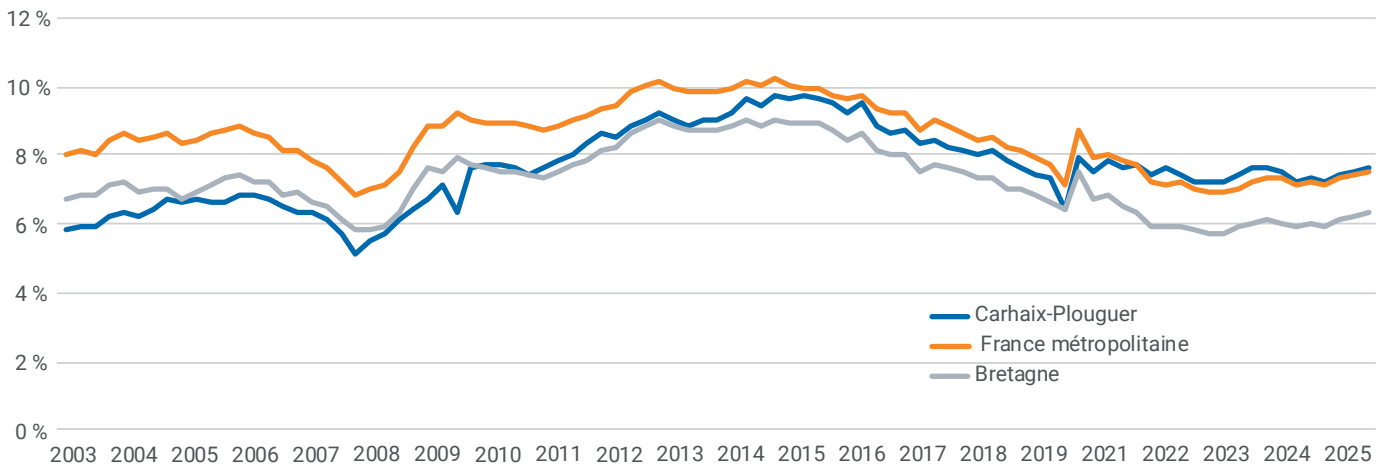


Figure 2 - Évolution du taux de chômage dans la zone d'emploi de Carhaix-Plouguer entre le 1^{er} trimestre 2003 et le 3^e trimestre 2025



Source : Insee - Traitement : Adeupa

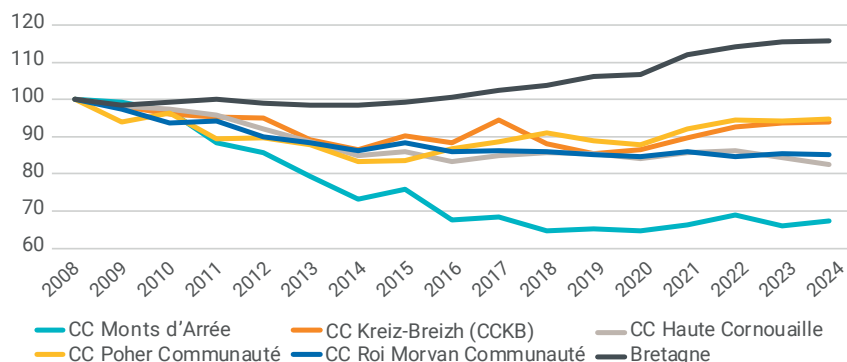
En synthèse

Le pays Centre Ouest Bretagne se caractérise par une situation de l'emploi et du chômage structurellement plus fragile que celle observée en Bretagne. Le taux de chômage de la zone d'emploi de Carhaix-Plouguer évolue, depuis quinze ans, à un niveau systématiquement supérieur à la moyenne régionale, se rapprochant ainsi de la dynamique nationale. Depuis la sortie de la crise sanitaire, le taux de chômage s'est stabilisé autour de 7,5 %.

Sur le plan de l'emploi salarié privé, le territoire présente également une trajectoire moins favorable que le reste de la région. Depuis 2008, la plupart des intercommunalités du pays COB perdent régulièrement des emplois, avec un repli parfois marqué à l'image de la communauté de communes des Monts d'Arrée et, dans une moindre mesure, les communautés de communes de Haute-Cornouaille et du Roi Morvan. Les intercommunalités de Poher et du Kreiz-Breizh connaissent une trajectoire récente plus favorable. Toutefois, l'emploi salarié du territoire reste à des niveaux inférieurs à ceux constatés avant la crise de 2008, traduisant une fragilité du tissu économique local, et, en creux, une dépendance élevée à quelques secteurs traditionnels (agriculture, agroalimentaire, BTP, services de proximité et médico-social).

Le profil des demandeurs d'emploi confirme ces vulnérabilités. Les seniors sont nettement surreprésentés par rapport à la moyenne régionale. Cette présence renforcée de publics âgés peut expliquer (ou s'accompagne) de durées d'inscription plus longues : entre 35 % et 42 % des inscrits le sont depuis plus d'un an, soit un niveau supérieur à celui de la Bretagne (34 %). Le

Figure 3 - Évolution de l'emploi salarié privé entre 2008 et 2024 dans le pays Centre Ouest Bretagne (base 100)



Source : Urssaf / Acoess - Traitement : Adeupa

pois des demandeurs d'emplois inscrits depuis plus de deux ans et plus de trois ans, est également plus élevé, témoignant d'un chômage davantage structurel que conjoncturel.

La part des jeunes demandeurs d'emploi, en revanche, demeure globalement comparable, voire légèrement inférieure à la moyenne régionale selon les intercommunalités. Cette situation peut traduire plusieurs hypothèses, comme une éventuelle « sous-détection » des jeunes profils qui ne seraient ni en emploi, ni en formation, une forte mobilité des jeunes vers d'autres territoires, une plus faible représentativité des jeunes dans la population totale, un vieillissement démographique du territoire. En revanche, la part des bénéficiaires du RSA est plus élevée qu'en Bretagne dans les cinq intercommunalités, révélant une plus grande fragilité socio-économique.

Les données d'équipements soulignent aussi de potentielles fragilités, à savoir l'accès restreint aux soins dans certaines

intercommunalités, qu'il s'agisse des médecins généralistes ou spécialistes (notamment Monts-d'Arrée Communauté), la faiblesse relative de l'offre commerciale intermédiaire ou supérieure, et une hétérogénéité des capacités de formation. Cette situation peut complexifier les parcours de retour à l'emploi et l'attrait vis-à-vis d'actifs extérieurs au territoire.

Le pays Centre Ouest Bretagne se trouve ainsi confronté à plusieurs tensions structurelles qui appellent une réponse coordonnée : le maintien dans l'emploi et l'accompagnement des publics vieillissants, la mobilisation des profils en situation de chômage durable, ainsi que des fragilités en matière d'attractivité résidentielle et d'accès aux services. Ces réalités font du pays COB un territoire en transition, ce qui ne doit pas occulter les dynamiques locales existantes, mais appellent à renforcer les conditions d'un développement équilibré et à adapter les modalités d'accompagnement vers l'emploi aux spécificités du territoire.

Représentation des profils de demandeurs d'emploi de catégorie A dans les EPCI du pays du Centre Ouest Bretagne

EPCI	Femmes	Jeunes moins de 25 ans	Jeunes moins de 26 ans	Seniors de 50 ans et plus	Inscrits depuis plus d'1 an	Inscrit depuis plus de 2 ans	Inscrits depuis plus de 3 ans	Travailleurs handicapés	Bénéficiaires de RSA
CC Poher communauté	47 %	17 %	19 %	27 %	35 %	16 %	9 %	14 %	20 %
CC Roi Morvan Communauté	48 %	12 %	14 %	36 %	38 %	20 %	12 %	13 %	17 %
CC Monts d'Arrée Communauté	42 %	10 %	13 %	34 %	42 %	22 %	15 %	11 %	23 %
CC du Kreiz-Breizh (CCKB)	47 %	10 %	13 %	35 %	41 %	24 %	14 %	12 %	23 %
CC de Haute Cornouaille	48 %	10 %	13 %	34 %	40 %	21 %	14 %	15 %	16 %
Bretagne	48 %	15 %	19 %	27 %	34 %	17 %	11 %	13 %	15 %

Source : Dares-France Travail, STMT

Nombre d'équipements/services pour 100 000 habitants

EPCI	Établissements scolaires	Lycée, enseignement supérieur et formation continue	Établissement d'accueil du jeune enfant	Médecin généraliste	Spécialistes en santé	Commerces de gamme intermédiaire	Commerces de gamme supérieure	Artisans du BTP de proximité	Coiffure, esthétique	Boulangerie, pâtisserie
CC de Haute Cornouaille	100	7	7	120	0	161	27	770	207	87
CC du Kreiz-Breizh (CCKB)	130	32	5	97	5	227	38	686	135	76
CC Monts d'Arrée Communauté	140	25	13	25	0	165	51	789	203	102
CC Poher communauté	116	39	19	64	97	387	103	800	271	64
Roi Morvan communauté	36	20	8	28	12	99	16	273	67	32

Source : Insee BPE 2024 - Traitement Adeupa

Une détente des besoins en main-d'œuvre qui se stabilise

Le Pays du Centre Ouest Bretagne est caractérisé, depuis la sortie de la crise sanitaire, par d'importants volumes de projets de recrutements formulés par les entreprises locales. Avec plus de 4 000 projets, l'année 2023 s'est illustrée comme une année record, marquant le dynamisme économique des entreprises locales. En 2025, ce sont encore près de 2 800 projets qui sont recensés.

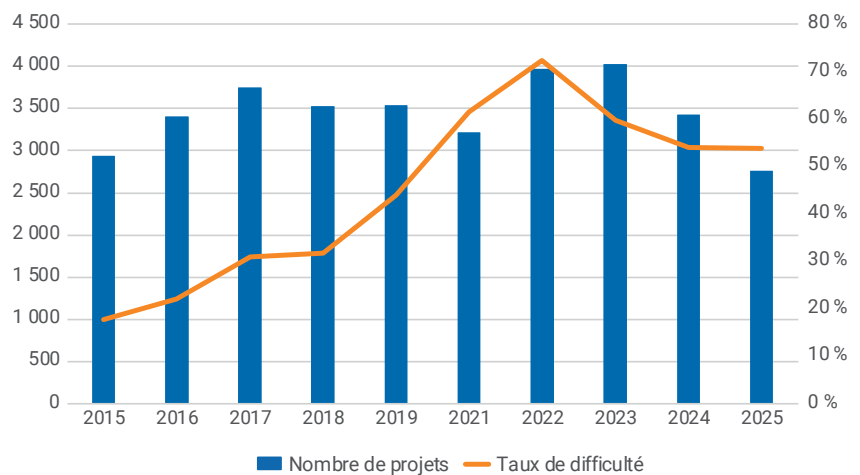
Parallèlement, cette forte demande en main d'œuvre s'est accompagnée d'un accroissement progressif des difficultés de recrutement depuis 2015, avec un point d'orgue atteint en 2022, où sept projets d'embauche sur dix étaient jugés difficiles.

Cependant, si ces volumes restent élevés, depuis 2023, le territoire fait face à une double trajectoire de réduction du nombre de projets formulés, ainsi que d'une détente progressive des difficultés de recrutement. Le taux de difficulté a reculé de plus de 19 points entre 2022 et 2025, et les projets de recrutement de 31,5 %. Cette tendance n'est cependant pas l'apanage du Pays du Centre Ouest Bretagne, à l'image du département du Finistère, de la région Bretagne ou de la France métropolitaine.

Après une reprise dynamique post-Covid, la trajectoire des besoins en main-d'œuvre marque le pas depuis 2024, conséquence d'un ralentissement économique et d'une diminution progressive de la demande dans plusieurs secteurs clés à l'image de la construction et de l'industrie. Ces secteurs, particulièrement sensibles aux variations économiques et aux décisions d'investissement, subissent un net ralentissement. Par ailleurs, l'instabilité politique persistante en France et les tensions internationales alimentent un climat d'incertitude qui limite la capacité des entreprises à planifier et à engager de nouveaux recrutements et investissements.

Ce contexte conduit à une modération des intentions d'embauche. Ce recul peut traduire plusieurs phénomènes complémentaires : une hausse de la disponibilité de la main-d'œuvre liée à la baisse des créations d'emploi, une meilleure adéquation entre les profils

Figure 4 - Nombre de projets de recrutements et taux de difficulté dans le pays du Centre Ouest Bretagne entre 2015 et 2025



Chaque année, France Travail réalise un travail d'enquête auprès de 1,7 million d'établissements en France, pour connaître leurs besoins en recrutement par secteurs d'activités et par bassin d'emploi, pour l'année à venir. Elle permet d'anticiper les difficultés de recrutement et les tensions par métiers, améliorer l'orientation des personnes, informer les demandeurs d'emplois...

Le taux de difficulté est le rapport entre le nombre de projets de recrutements et le nombre de projets jugés « difficiles à pourvoir ».

[Cf. Observatoire de l'économie de l'Ouest breton n° 1 - Difficultés de recrutement : quelles réalités territoriales dans l'Ouest breton ?](#)

Source : Enquête BMO - France Travail - Traitement : Adeupa

disponibles et les besoins des entreprises, ainsi que des ajustements dans les critères de sélection et les profils recherchés par les recruteurs.

Les métiers liés à l'agriculture et aux industries agroalimentaires dominent largement les projets de recrutement, avec une demande particulièrement élevée pour les agriculteurs et les ouvriers, qu'ils soient qualifiés ou non. Le secteur agroalimentaire fait face à une tension notable, avec un taux de difficulté à recruter atteignant jusqu'à 96 % pour les ouvriers qualifiés.

Cette situation s'explique par plusieurs facteurs intrinsèquement liés aux métiers de cette industrie, comme la pénibilité perçue de certains postes, la nécessité de compétences techniques spécifiques, ou le déficit d'attractivité de ces métiers. La saisonnalité joue également un rôle plus

important pour les ouvriers peu qualifiés, une tendance moins visible pour les postes qualifiés.

Un nombre significatif de métiers recherchés en Centre-Ouest Bretagne sont marqués par une forte saisonnalité. Plus de 80 % des postes de serveurs de cafés et restaurants, de manutentionnaires, d'agents d'entretien et de professionnels des spectacles sont ainsi concernés. Cette caractéristique reflète l'importance du tourisme, des festivals et des activités liées aux périodes de récolte dans l'économie locale.

Certains de ces métiers, comme ceux de manutentionnaire ou d'agent d'entretien, semblent faciles à recruter. Pour les serveurs ou aides de cuisine, le taux de difficulté reste modéré, comparativement à la situation dans l'agroalimentaire.

Top 10 des métiers les plus recherchés dans le pays du Centre Ouest Bretagne en 2025

Métier	Projets de recrutement	Taux de difficulté à recruter	Part d'emplois saisonniers
Agriculteurs	309	54%	63%
Ouvriers peu qualifiés des industries agro-alimentaires	269	56%	87%
Serveurs de cafés restaurants	180	93%	33%
Manutentionnaires et déménageurs peu qualifiés	165	95%	0%
Agents d'entretien de locaux	146	97%	0%
Professionnels des spectacles	118	82%	0%
Ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires	117	6%	96%
Employés de libre-service	90	48%	58%
Artistes (musique, danse, spectacles)	76	34%	30%
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	74	69%	41%

Source : Enquête Besoins en main-d'œuvre 2025 – France Travail

Le taux de difficulté
a reculé de plus de 19 points
entre 2022 et 2025,
et les projets de recrutement
de 31,5 %.



Typologie des communes selon leurs caractéristiques socio-économiques

Caractéristiques des classes territoriales

Classe territoriale	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5	Classe 6	Classe 7	Classe 8
Indicateur significatif	Taux de motorisation élevé des ménages	Proportion élevée de diplômés du supérieur	Aucune variable discriminante nette	Concentration de nombreuses résidences secondaires	Forte proportion de trajets domicile-travail effectués au sein même de la commune	Forte proportion de logements sociaux	Surqualification des actifs en emploi, qui occupent davantage de postes sous-qualifiés	Proportion importante de bénéficiaires du RSA
	Présence plus marquée d'emplois dans la sphère productive (industrie, agriculture, construction...)	Revenus supérieurs à la moyenne	Forte hétérogénéité interne	Hausse marquée des prix immobiliers, notamment des maisons	Taux de motorisation plus faible	Flux domicile-travail concentrés sur le territoire communal (fonction de centralité)	Taux de chômage élevé	Taux de chômage élevé
	Faible dynamique d'accueil de nouveaux arrivants, traduisant une relative stabilité démographique	Croissance démographique soutenue	Absence de spécificité marquée par rapport à la moyenne	Revenus moyens plus élevés	Présence importante de résidences secondaires	Présence accrue de bénéficiaires du RSA et de personnes au chômage	Faible insertion des jeunes sur le marché du travail	Faible présence d'emplois d'ouvriers ou d'employés
		Faible part de résidences secondaires		Diminution de la population active	Diminution marquée de la population sans diplôme	Faible motorisation des ménages et proportion réduite de résidences secondaires	Proportion réduite de diplômés du supérieur	Revenus globalement plus faibles
		Moindre précarité face à l'emploi		Faible présence d'emplois productifs	Recul de la population active	Sous-représentation des emplois dans la sphère productive	Revenus inférieurs à la moyenne	

Source : Enquête BMO - France Travail - Traitement : Adeupa

Territoire atypique par sa répartition sur trois départements, les Côtes-d'Armor, le Morbihan et le Finistère, le Pays du Centre Ouest Bretagne apparaît principalement marqué par son identité rurale.

Carhaix, principale polarité du territoire

Classe 6

Carhaix présente des caractéristiques socio-démographiques semblables aux autres principales centralités de l'Ouest breton, à savoir à la fois la présence d'une certaine précarité et de profils plus favorisés, avec des effets significatifs sur les dynamiques d'emploi et donc de recrutement. Plounévezel, Le Moustoir, Motreff, Cléden-Poher et Kergloff, communes limitrophes, présentent des caractéristiques de communes résidentielles de proximité d'une polarité.

Plusieurs indicateurs se situent à des niveaux plus élevés que la moyenne des communes de l'Ouest breton, à commencer par la forte présence de logements sociaux, qui reflète une politique d'habitat orientée vers l'accueil de ménages modestes. Ce parc social dense s'accompagne d'une concentration plus importante d'allocataires du RSA et d'un taux de chômage élevé, indiquant des difficultés structurelles d'accès à l'emploi.

Autre caractéristique marquante : la

majorité des trajets domicile-travail s'effectuent à l'intérieur même de la commune de Carhaix, ce qui traduit une plus faible mobilité géographique des actifs, mais également d'une présence plus importante d'emplois au sein de la commune de résidence. Le taux de motorisation des ménages est nettement inférieur à la moyenne, pouvant limiter la mobilité géographique vers d'autres territoires voisins. Cette hypothèse est notamment illustrée par les migrations résidentielles : les données de flux domicile-travail du recensement montrent une part plus élevée d'actifs travaillant dans leur commune de résidence, ce qui reflète autant la richesse de leur tissu économique qu'une possible captivité des actifs les moins mobiles. Cette seconde dimension est éclairée par les taux de motorisation : 80 % à Carhaix-Plouguer, contre 87,3 % à l'échelle de l'EPCI. Le taux élevé de travail interne à la commune traduit donc, pour une part, une mobilité professionnelle davantage subie que choisie.

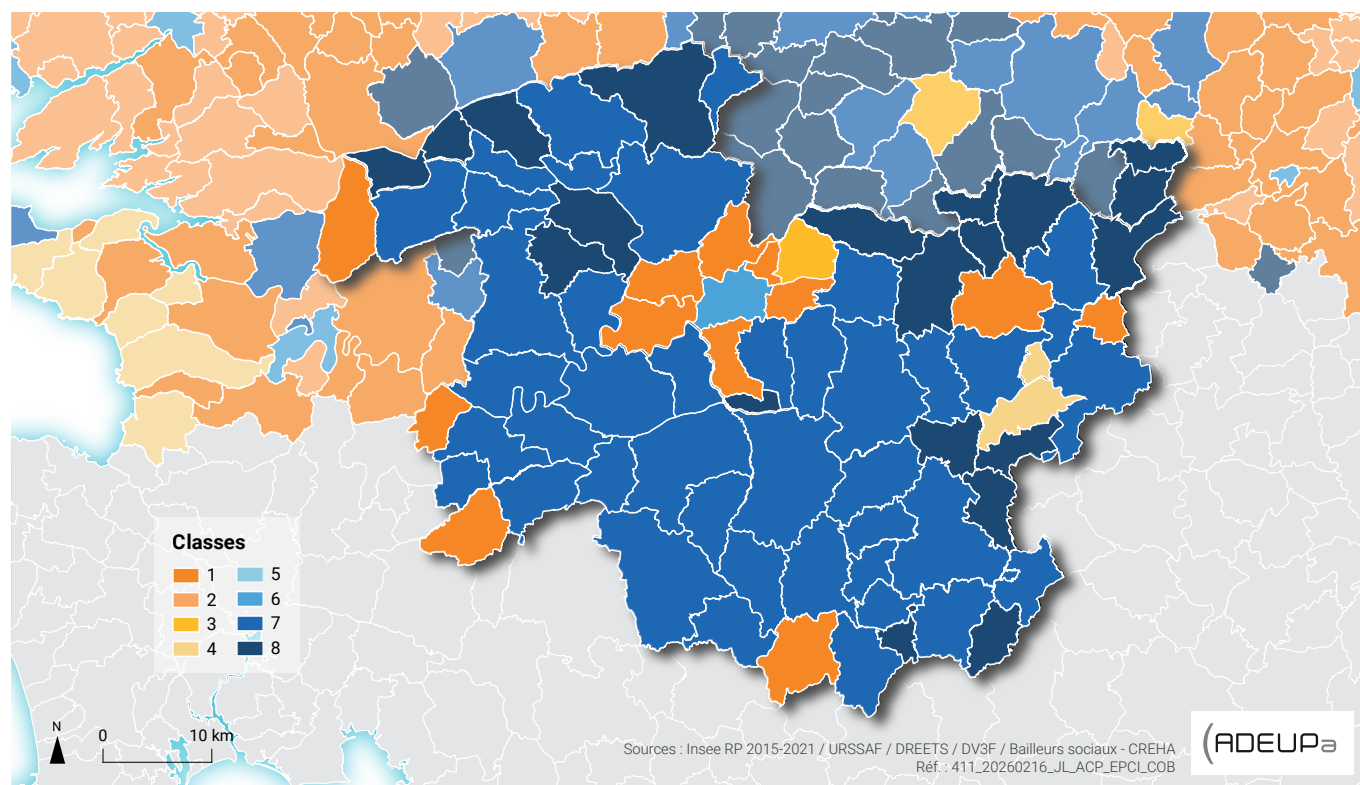
En parallèle, Carhaix compte très peu de résidences secondaires, témoignant d'une orientation très majoritairement résidentielle et non touristique, et affiche une plus faible densité d'emplois dans la sphère productive (industrie, construction, logistique...).

Repères méthodologiques et d'interprétation :

L'analyse en composantes principales (ACP) réalisée au niveau communal a pour objectif de synthétiser des configurations socio-démographiques afin de faire émerger des profils de communes partageant des caractéristiques similaires.

Ces profils permettent d'éclairer, de manière exploratoire, les facteurs potentiellement associés aux difficultés de recrutement. Elle ne permet cependant pas d'établir de lien de cause à effet. Les résultats doivent donc être interprétés comme des tendances et des pistes de réflexion.

Rappelons que les difficultés de recrutement tiennent d'abord à des choix et caractéristiques d'entreprises (salaires, conditions de travail, organisation...), quand les facteurs territoriaux jouent un rôle réel mais secondaire et hétérogène selon les territoires.

Figure 5 - Typologie des communes du Centre Ouest Bretagne selon les facteurs d'impact des difficultés de recrutement

D'un côté, les entreprises locales peinent à recruter, notamment pour des métiers de proximité peu qualifiés (services à la personne, commerce, entretien), en raison de freins à l'emploi persistants (manque de qualification des actifs, décrochage scolaire, faible mobilité, précarité). De l'autre, les employeurs implantés en périphérie ou dans des zones mieux pourvues en emploi peuvent rencontrer des difficultés à attirer des candidats issus de ces communes.

Le Pays COB, territoire à dominante rurale

Classe 7 et Classe 8

La grande majorité des communes du territoire sont caractérisées par une influence rurale, ayant elle-même des caractéristiques qui lui sont propres. En ce sens, la précarité sociale y est plus importante, et la dynamique démographique y est moins favorable, accentuant de fait certaines problématiques de recrutement. La population présente un niveau de qualification globalement plus faible que la moyenne de l'ensemble des communes de l'Ouest breton, avec une sous-représentation notable des diplômés du supérieur. Parallèlement, les indicateurs sociaux tels que le chômage élevé, la

forte proportion de jeunes non insérés, la présence importante de bénéficiaires du RSA et de salariés précaires traduisent un tissu social fragilisé, qui complique l'accès à des emplois stables et adaptés.

Ces communes regroupent, dans le même temps, une proportion notable d'emplois productifs, ce qui se traduit dans le Pays COB par la présence importante d'emplois industriels, de la logistique ou du bâtiment, qui génère une concentration importante de trajets domicile-travail internes. La surreprésentation de certains profils dans la population active locale, et les attentes des entreprises, peuvent créer un véritable décalage, favorisant les tensions sur les recrutements.

La mobilité constitue, par ailleurs, un frein structurel à l'accès à l'emploi. Dans un contexte de quasi-absence d'alternatives à la voiture individuelle, les actifs sans permis ou sans véhicule se trouvent dans une situation de vulnérabilité particulière : faute de pouvoir se déplacer, certains renoncent à des offres d'emploi pourtant disponibles localement. 83 000 ménages de l'Ouest breton en situation de précarité énergétique liée à la mobilité quotidienne en voiture et les ménages les plus modestes consacrent une part disproportionnée de leurs revenus aux frais de déplacement. Ce coût de la mobilité, combiné à la faiblesse des alternatives, aggrave les difficultés

d'insertion professionnelle et renforce les tensions sur le recrutement¹.

La faible mobilité résidentielle aggrave encore cette situation. En parallèle, une certaine faiblesse de l'attractivité résidentielle est relevée, liée à une baisse globale de la population dans ces communes, des revenus médians bas, une valeur immobilière peu dynamique voire en recul, et un parc de logements sociaux moins importants.

Ainsi, ces territoires se retrouvent dans une situation parfois paradoxale où l'offre d'emploi existe, mais où les entreprises locales peinent à recruter des profils adaptés, freinant leur développement économique et leur compétitivité. Ce cercle vicieux, entre fragilités sociales, inadéquation des compétences, déficit de mobilité et faible attractivité territoriale, souligne l'importance de mettre en place des politiques ciblées, combinant développement des formations, accompagnement social et professionnel, et solutions de mobilité adaptées aux spécificités rurales, pour répondre efficacement aux difficultés de recrutement.

1. Mobilité dans les territoires ruraux : Des solutions locales pour faire mieux avec moins, Adeupa, 2025

Des défis démographiques majeurs pour le marché du travail

Les projections de la population active dans le pays Centre Ouest Bretagne² témoignent de la poursuite du bouleversement démographique déjà observé sur le territoire. En effet, le pays COB est caractérisé par un processus de vieillissement de sa main d'œuvre déjà à l'œuvre, alimenté à la fois par le recul durable des naissances et par l'arrivée progressive des générations du baby boom dans les âges avancés. Ce mouvement entraîne mécaniquement une contraction du vivier de nouveaux entrants sur le marché du travail et une transformation de la structure d'âge de la population active.

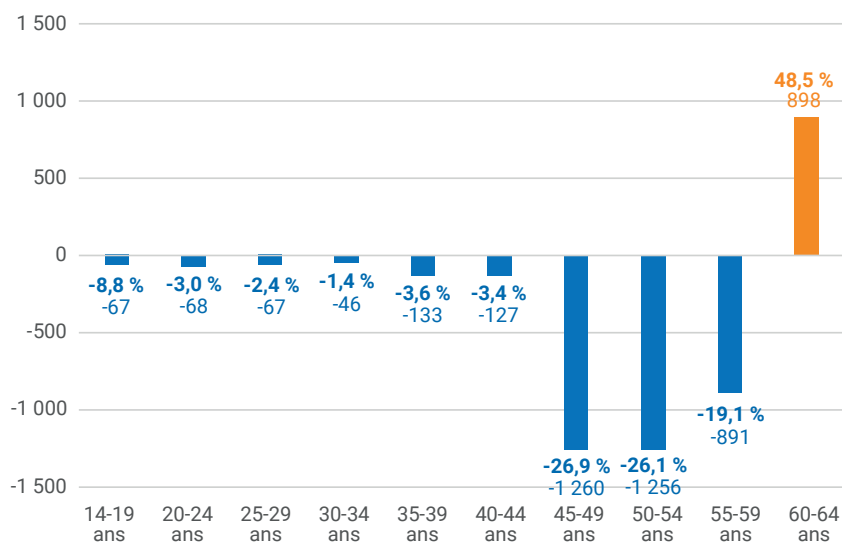
Deux tendances majeures structurent cette évolution.

La première est la diminution marquée des actifs âgés de moins de 60 ans. Toutes les classes d'âge comprises entre 14 et 59 ans enregistrent un recul, souvent significatif. Le retrait est particulièrement marqué pour les 45-54 ans, qui perdraient autour de 26 % de leurs effectifs d'ici 2045. Il en résulte un affaïssissement notable du cœur de main d'œuvre, qui concentre la majorité des compétences expérimentées et des qualifications intermédiaires. Cette évolution, si elle est constatée à toutes les échelles (départementale, régionale, nationale), interroge tout de même quant à la capacité du territoire à renouveler ses effectifs dans des secteurs déjà en tension et très représentés localement, à l'image de l'agroalimentaire, des services de santé et de services à la population.

Le second phénomène marquant est la progression spectaculaire des actifs de 60 à 64 ans, dont les effectifs vont croître de près de 50 % d'ici 2045. Elle reflète plusieurs dynamiques convergentes : l'allongement des carrières, l'augmentation de l'espérance de vie en bonne santé, mais aussi la nécessité pour une partie des actifs de prolonger leur activité. Si cette montée

2. Selon le scénario central des projections Omphale de l'Insee

Figure 6 - Évolution des projections actives par classe d'âge entre 2020 et 2024



Source : Insee, Omphale 2022 - scénario central

en puissance contribue partiellement à atténuer la diminution globale des actifs, elle ne saurait compenser la baisse massive des tranches d'âge inférieures.

Ces projections annoncent donc des tendances démographiques complexes pour le pays Centre Ouest Bretagne. Elles laissent présager un marché du travail durablement sous tension, où la raréfaction des actifs jeunes et d'âge intermédiaire pourrait accentuer les difficultés de recrutement déjà présentes, freiner certains projets de développement et fragiliser des secteurs clés déjà confrontés à un manque de main d'œuvre. Dans ce contexte, un accent particulier devra être mis pour renforcer l'attractivité résidentielle, diversifier les leviers de recrutement, investir davantage dans la formation continue et initiale, et imaginer de nouvelles stratégies de mobilisation des compétences, y compris extérieures au territoire.

Pour en savoir +



Retrouvez tous les indicateurs par commune dans le tableau téléchargeable en cliquant ici

