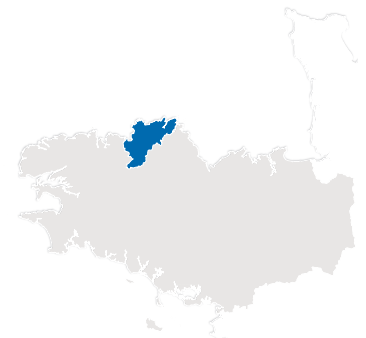


# DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT : UNE APPROCHE TERRITORIALE



#1C | Mars 2026

OBSERVATOIRE | Chiffres clés



Crédit : Lannion-Trégor Communauté

EN 2025

**55 %** le taux de difficulté des projets de recrutement



**4 300**

le nombre de projets de recrutement



**Pêcheurs et aquaculteurs, jardiniers, agriculteurs**

les trois métiers les plus touchés par les difficultés de recrutement



Cette fiche territoriale, réalisée à l'échelle de Lannion-Trégor Communauté, présente et expose les 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. Elle 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 persistent dans les territoires, mais de façons parfois spécifiques. 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 en Bretagne, un volume inédit. En 2025, ce volume recule à 131 730 projets, laissant entrevoir un léger apaisement des tensions. À Lannion-Trégor Communauté, 4 313 intentions d'embauche sont recensées pour l'année 2025, un volume en baisse de près de 17 % sur un an. Un projet de recrutement sur deux reste difficile d'après 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

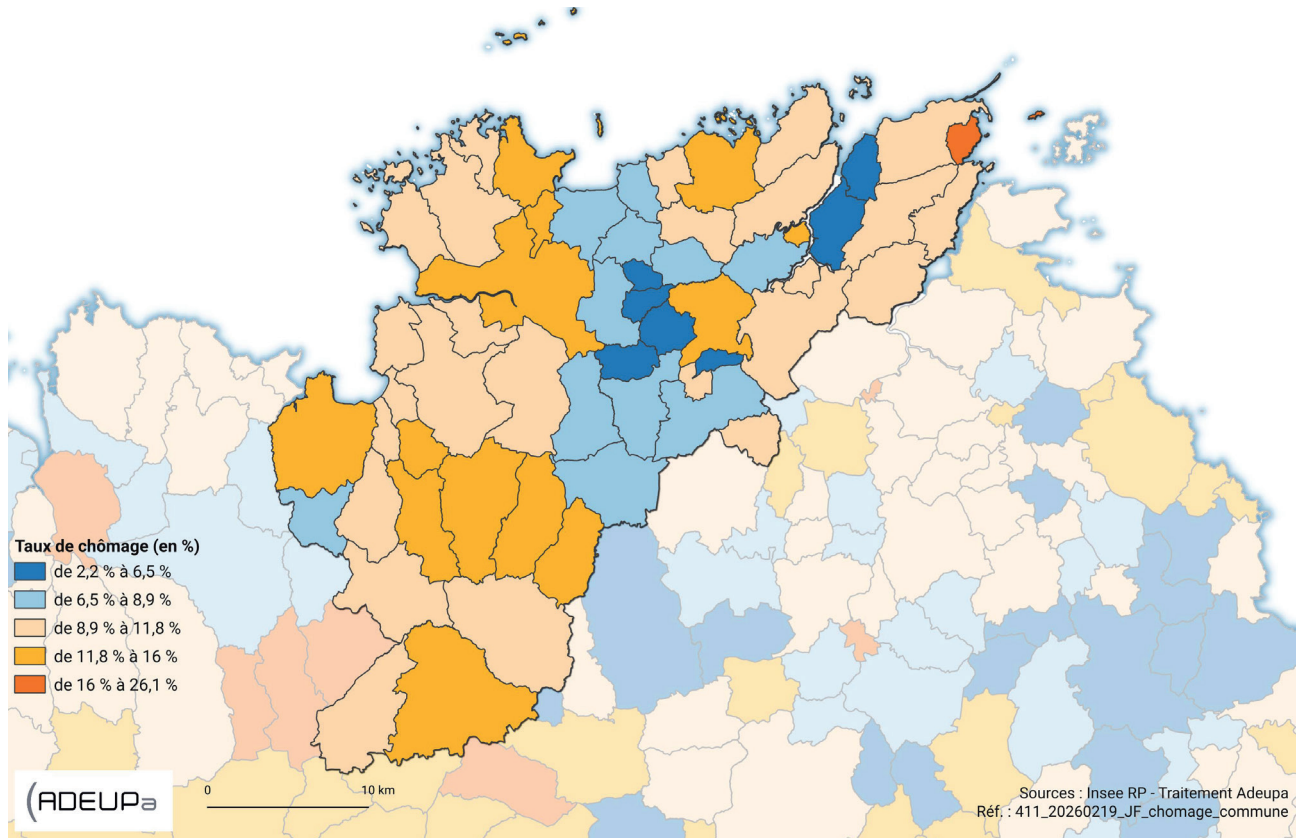
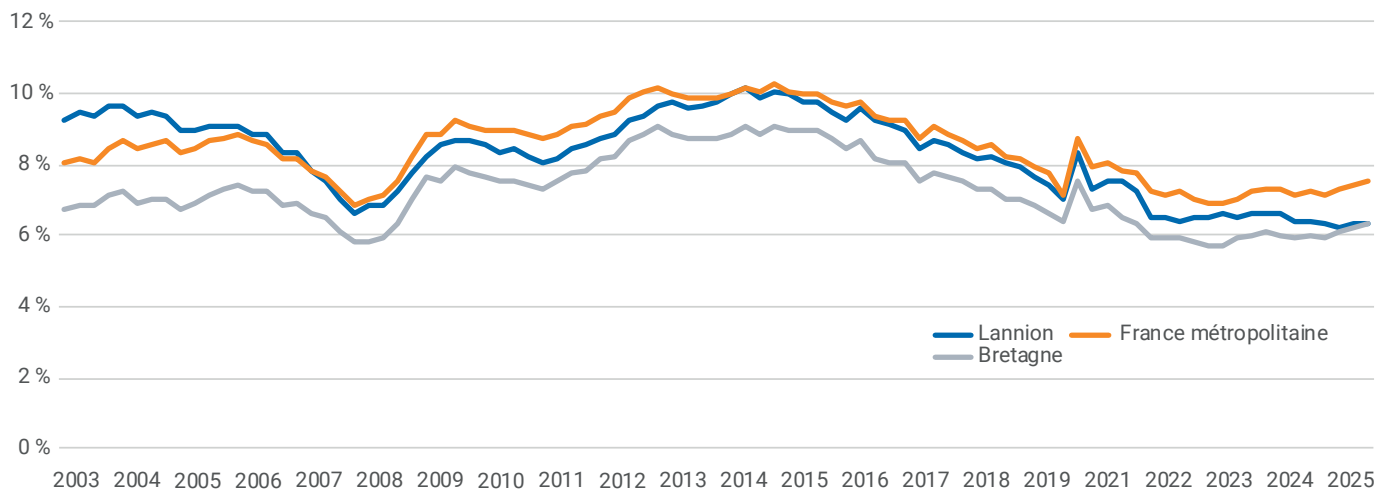


Figure 2 - Évolution du taux de chômage dans la zone d'emploi de Lannion entre le 1<sup>er</sup> trimestre 2003 et le 3<sup>e</sup> trimestre 2025



Source : Insee - Traitement : Adeupa

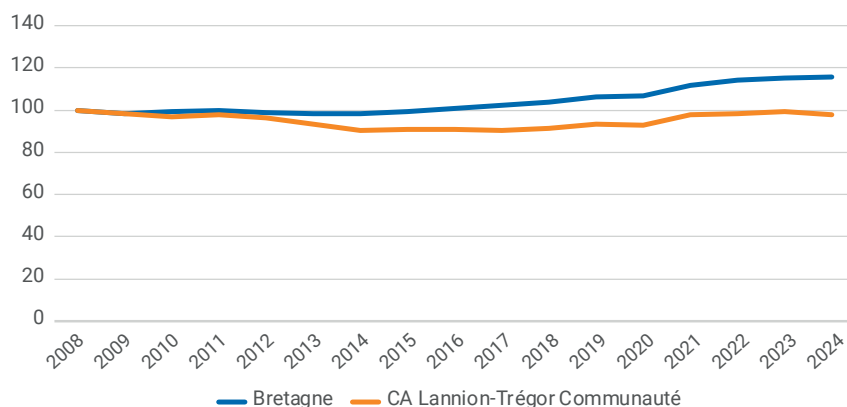
## En synthèse

Le taux de chômage dans la zone d'emploi de Lannion se situe depuis vingt ans à un niveau comparable à celui de la Bretagne et inférieur à la moyenne nationale, traduisant une trajectoire globalement favorable. Il atteint 6,3 % au 3<sup>e</sup> trimestre 2025, soit un niveau historiquement bas. L'emploi salarié privé progresse toutefois moins vite sur le territoire que dans l'ensemble de la région, ce qui témoigne d'une dynamique économique plus modeste, ou d'une inertie plus importante.

Le profil des demandeurs d'emploi est proche de celui observé dans les Côtes d'Armor et en Bretagne, mais avec deux particularités marquées : Lannion-Trégor est moins concernée par le chômage des jeunes, mais davantage par celui des seniors. Une personne inscrite sur trois à 50 ans ou plus, soit 6 points de plus que la moyenne régionale. Cette surreprésentation des seniors se traduit par un poids plus important du chômage de longue durée : 38 % des inscrits le sont depuis au moins un an, contre 34 % en Bretagne.

Les fragilités mentionnées positionnent Lannion-Trégor Communauté à la croisée d'enjeux démographiques, d'attractivité, de formation et d'accompagnement vers l'emploi pour les années à venir.

**Figure 3 - Évolution de l'emploi salarié privé entre 2008 et 2024 à Lannion-Trégor Communauté (base 100)**



Source : Urssaf / ACOSS - Traitement : Adeupa

**Lannion-Trégor est moins concernée par le chômage des jeunes, mais davantage par celui des seniors.**

## Représentation des profils de demandeurs d'emploi de catégorie A dans les EPCI de Lannion-Trégor Communauté

| 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 |
|------------------------------|--------|------------------------|------------------------|---------------------------|-----------------------------|------------------------------|-------------------------------|-------------------------|----------------------|
| CA Lannion-Trégor Communauté | 46 %   | 14 %                   | 17 %                   | 33 %                      | 38 %                        | 20 %                         | 11 %                          | 14 %                    | 13 %                 |
| Côtes d'Armor                | 48 %   | 15 %                   | 18 %                   | 30 %                      | 36 %                        | 19 %                         | 11 %                          | 14 %                    | 17 %                 |
| 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 |
|------------------------------|--------------------------|---|---|---------------------|-----------------------|----------------------------------|-------------------------------|------------------------------|----------------------|-------------------------|
| CA Lannion-Trégor Communauté | 89                       | 17  | 12                                      | 85                  | 56                    | 413                              | 94                            | 840                          | 202                  | 85                      |

Source : Insee BPE 2024 - Traitement Adeupa

# Une détente des recrutements et des difficultés

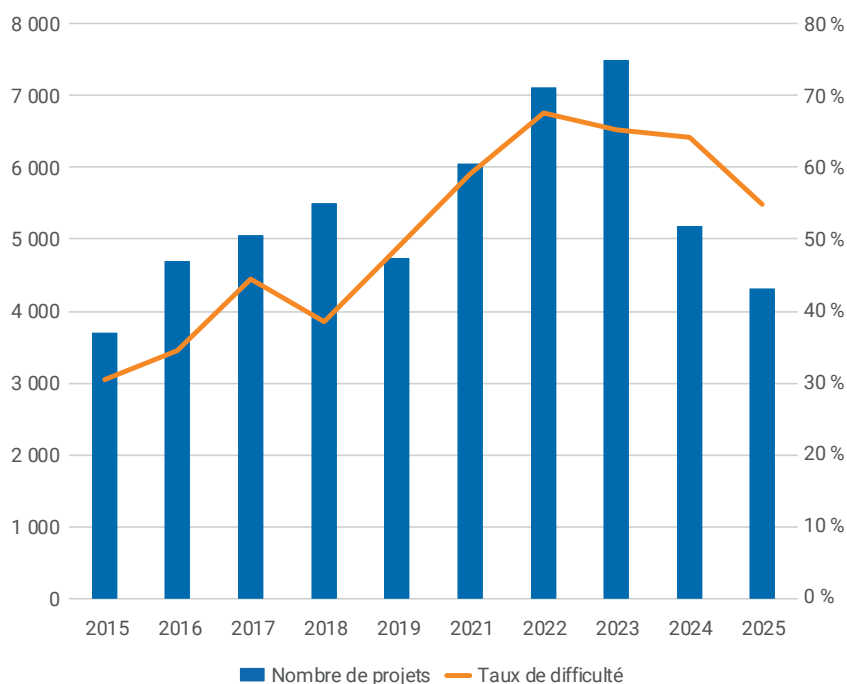
Le territoire de Lannion-Trégor Communauté était caractérisé depuis la sortie de la crise sanitaire par d'importants volumes de projets de recrutements formulés par les entreprises locales, notamment entre 2021 et 2023. Avec plus de 7 500 projets, l'année 2023 s'est illustrée comme une année record, traduisant la dynamique économique et les besoins importants des employeurs. La progression de la demande en main d'œuvre depuis 2015 s'est accompagnée d'un accroissement progressif des difficultés de recrutement, avec un point d'orgue atteint en 2022, où près de sept projets d'embauche sur dix étaient jugés difficiles.

En 2025, ce sont encore 4 300 projets qui sont recensés, un volume semblable à ceux constatés dans la période d'avant-crise sanitaire. Néanmoins, depuis 2023, le territoire fait face à une trajectoire de réduction du nombre de projets formulés, couplée à une détente progressive des problématiques de recrutement. Entre 2023 et 2025, le volume des intentions d'embauche a reculé de 42,5 % et le taux de difficulté de plus de 10 points. Cette évolution n'est pas l'apanage du territoire lannionnais et se retrouve à d'autres échelles, à l'image du département des Côtes d'Armor, de la région Bretagne ou de la France métropolitaine.

Cette trajectoire résulte du ralentissement conjoncturel à l'œuvre depuis 2023. Après une reprise vigoureuse post-Covid, la croissance économique marque le pas, freinée par un resserrement monétaire et une diminution progressive de la demande dans plusieurs secteurs clés à l'image de la construction et l'industrie. Par ailleurs, l'instabilité politique nationale persistante et les tensions géopolitiques internationales alimentent un climat d'incertitudes qui incite à la prudence en termes de recrutements et d'investissements.

Le recul des difficultés d'embauche peut résulter de plusieurs phénomènes complémentaires : une hausse de la disponibilité de la main-d'œuvre liée à la baisse des créations nettes d'emploi, une meilleure adéquation entre les profils disponibles et les besoins des entreprises, ainsi que des ajustements dans les critères

**Figure 4 - Nombre de projets de recrutements et taux de difficulté à Lannion-Trégor Communauté 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

de sélection et les profils recherchés par les recruteurs.

Les métiers du secteur du tourisme, de la restauration, de l'agriculture et de la pêche sont particulièrement recherchés par les employeurs installés dans Lannion-Trégor Communauté.

Cette saisonnalité peut être un frein à l'embauche, ou un facteur de difficulté à recruter, mais ce n'est pas un facteur unique. Certains métiers affichent des taux de difficulté élevés, comme les employés de l'hôtellerie (71 %) et les jardiniers des espaces verts (63,6 %), en raison de

conditions de travail souvent exigeantes et d'une attractivité moins porteuse que d'autres activités.

À l'inverse, des professions comme les ouvriers qualifiés en menuiserie (8,3 %) ou les animateurs socioculturels (12 %) rencontrent moins de tensions, et une moindre saisonnalité, ce qui suggère une meilleure adéquation entre l'offre et la demande locale. Globalement, la combinaison d'une forte saisonnalité, de contraintes physiques ou d'horaires atypiques et d'une rémunération peu compétitive accentue les tensions.

## Top 10 des métiers les plus recherchés à Lannion-Trégor Communauté en 2025

| Métier  | Projets de recrutement | Taux de difficulté à recruter | Part d'emplois saisonniers |
|---|------------------------|-------------------------------|----------------------------|
| Serveurs de cafés restaurants                               | 330                    | 30,30 %                       | 93,90 %                    |
| Employés de l'hôtellerie                                    | 310                    | 71 %                          | 93,50 %                    |
| Professionnels de l'animation socioculturelle               | 250                    | 12 %                          | 24 %                       |
| Agriculteurs  | 240                    | 58,30 %                       | 95,80 %                    |
| Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration | 220                    | 31,80 %                       | 72,70 %                    |
| Maraîchers et horticulteurs                                 | 200                    | 45 %                          | 90 %                       |
| Vendeurs en produits alimentaires                           | 130                    | 23,10 %                       | 84,60 %                    |
| Ouvriers qualifiés en menuiserie et en agencement du BTP    | 120                    | 8,30 %                        | 0 %                        |
| Jardiniers des espaces verts et naturels                    | 110                    | 63,60 %                       | 18,20 %                    |
| Pêcheurs et aquaculteurs                                    | 100                    | 100 %                         | 0 %                        |

Source : Enquête Besoins en Main-d'Œuvre 2025 – France Travail

Entre 2023 et 2025, le volume des intentions d'embauche a reculé de 42,5 % et le taux de difficulté de plus de 10 points.



# 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   |
|-------------------------|---|--|---|--|---|--|--|--|
|                         | Taux de motorisation élevé des ménages  | Proportion élevée de diplômés du supérieur | Aucune variable discriminante nette                     | Concentration de nombreuses de 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                              |
| Indicateur significatif | 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 une 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

### 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.

Le territoire de Lannion-Trégor Communauté affiche un profil assez hétérogène, au regard de sa triple identité à la fois littorale, rurale et de centralité.

## Les communes littorales : attractivité résidentielle et déséquilibre du marché du travail

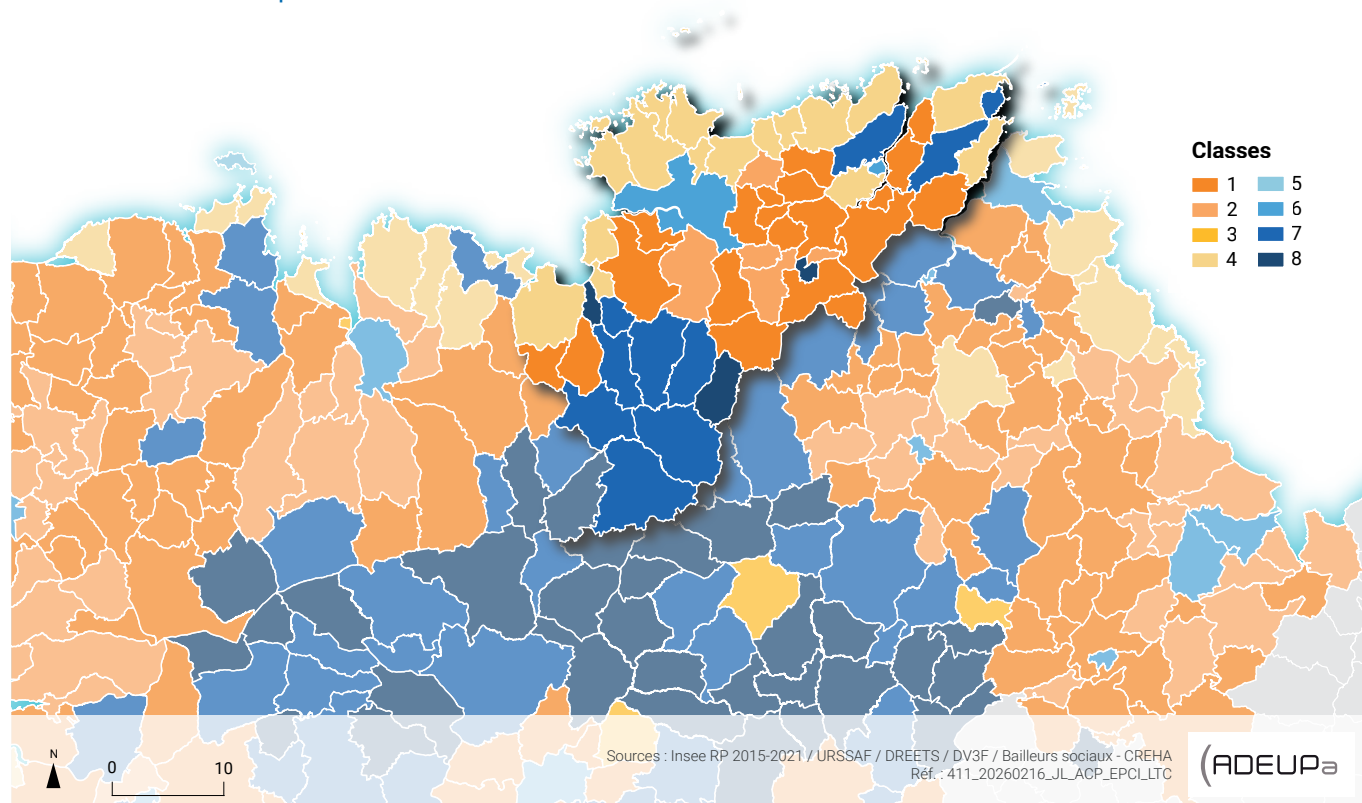
### Classe 4

L'accès au logement est une problématique identifiée pour les actifs travaillant dans les communes littorales. Elles se caractérisent en effet par un marché immobilier dominé par une forte présence de résidences secondaires, reflet d'une attractivité touristique et résidentielle marquée. Cette dynamique nourrit une augmentation soutenue des prix de l'immobilier, rendant l'accès à la location ou à la propriété difficile, notamment pour les jeunes

actifs, ceux aux revenus modestes. Cette pression foncière contribue à l'éviction d'une partie de la population active, réduisant mécaniquement la disponibilité de main-d'œuvre sur place.

Le vieillissement de la population, accentué par l'attractivité des communes pour les retraités, combiné à une sous-représentation des actifs, engendre un déséquilibre sur le marché du travail. À cela s'ajoute une spécialisation de l'économie locale dans la sphère résidentielle (services à la personne, commerces de proximité, hébergement, etc.), au détriment de la sphère productive. Ces spécificités économiques tendent à générer des emplois à plus faible valeur ajoutée et saisonniers, rendant les entreprises plus vulnérables aux difficultés de recrutement.

**Figure 5 - Typologie des communes de Lannion-Trégor Communauté selon les facteurs d'impact des difficultés de recrutement**



## Les communes de centralité, entre mixité sociale et enjeux d'insertion

### Classe 6

Les pôles urbains comme Lannion et, dans une moindre mesure, Tréguier, occupent un rôle de centralité structurant pour l'ensemble de l'intercommunalité. Cette fonction se traduit par une concentration de populations en situation de fragilité sociale : part importante de ménages logés en logements sociaux, taux de chômage plus élevé, présence marquée de bénéficiaires du RSA et proportion significative d'actifs peu ou pas diplômés.

Ces caractéristiques ont un double impact sur le marché du travail. D'une part, elles impliquent des besoins plus importants en termes d'accompagnement vers l'emploi, de formation et d'insertion professionnelle, notamment pour les jeunes ou les personnes éloignées du marché du travail. D'autre part, elles peuvent accentuer l'inadéquation entre les qualifications disponibles et les besoins des entreprises. Par ailleurs, si les recrutements peuvent être facilités au regard de la densité de population et de services, ils peuvent se heurter à une faible mobilité géographique ou professionnelle, qui se caractérise notamment par la moindre motorisation des ménages. L'offre d'emploi peut aussi être insuffisamment diversifiée, notamment à Lannion, avec

une forte spécialisation du tissu dans les activités du numérique ou de la photonique par exemple. Par ailleurs, la présence de grands groupes internationaux, et donc de centres de décisions étrangers, rend le territoire vulnérable face aux décisions en faveur de l'emploi.

## Les communes résidentielles périurbaines, viviers de main-d'œuvre

### Classe 1 et Classe 2

Les communes situées en première et seconde couronne de Lannion ou de Tréguier présentent un profil résidentiel affirmé, avec une population présentant globalement moins de difficultés socio-économiques que la moyenne de l'Ouest breton. Les niveaux de précarité y sont plus faibles : moins de salariés précaires, de jeunes non insérés, de bénéficiaires du RSA et un taux de chômage contenu. La croissance démographique et économique y est plus dynamique, portée notamment par leur attractivité résidentielle et leur accessibilité aux bassins d'emploi centraux. Sur le marché du travail, ces communes constituent un réservoir de main-d'œuvre qualifiée et mobile, du fait d'un taux de motorisation élevé. La proportion d'actifs travaillant dans leur commune est faible. Cette population mobile est souvent en quête d'emplois plus qualifiés,

mieux rémunérés, ce qui peut créer un désajustement entre l'offre locale d'emplois et les attentes des actifs résidents.

## Les communes rurales : des dynamiques plus modestes

### Classe 7 et Classe 8

Enfin, les communes rurales situées plus au sud du territoire intercommunal se caractérisent par un recul démographique, une faible attractivité résidentielle et des niveaux de revenus médians inférieurs. La pression immobilière y est moindre, mais elle s'accompagne d'un recul de l'emploi et d'une érosion de la population active. Ces territoires souffrent également d'un taux important de jeunes ni en emploi, ni en formation, et les diplômés du supérieur y occupent souvent des postes sous-qualifiés, faute d'opportunités professionnelles.

Sur le marché du travail, les difficultés de recrutement sont relativement prononcées, non seulement du fait du déficit d'offre d'emplois attractifs, mais aussi en raison d'un réservoir de compétences limité, voire inadéquat. La forte proportion de personnes travaillant dans leur commune de résidence reflète également une plus faible mobilité. Les entreprises locales peinent à attirer de nouveaux profils, notamment qualifiés, en raison de l'éloignement, de l'enclavement et de l'image parfois moins dynamique de ces territoires.

# Des défis démographiques majeurs pour le marché du travail

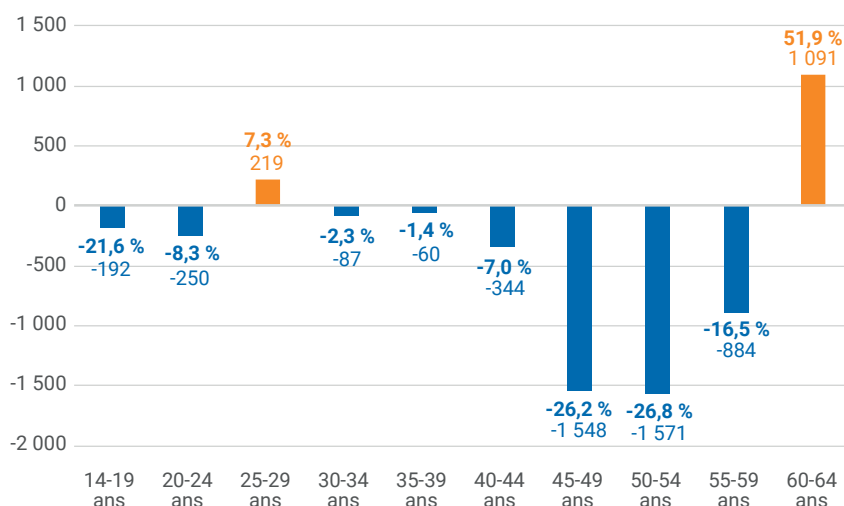
À l'image de l'ensemble de l'Ouest breton, les projections de population active à Lannion-Trégor Communauté, issues du modèle Omphale de l'Insee, apparaissent peu optimistes. Le vieillissement marqué de la population est lié à un double phénomène : d'une part, la diminution durable du nombre de naissances, et d'autre part, le vieillissement de la génération du baby-boom. Cette évolution entraînera, dans les années à venir, une baisse du nombre de nouveaux entrants sur le marché du travail.

Deux phénomènes structurants devraient ainsi marquer durablement le marché du travail dans les prochaines décennies.

Le premier est la forte diminution de la population active parmi les 14-59 ans. Selon le scénario central, la quasi-totalité des groupes d'âge situés avant 60 ans connaît un recul, parfois très prononcé. Comme au niveau régional, une grande partie des baby-boomers sort progressivement de ces classes d'âge entre 2020 et 2045. Les générations plus jeunes étant moins nombreuses, un creux se forme dans la pyramide des âges de la population active. Or, ces tranches d'âge constituent historiquement le cœur de la main-d'œuvre, ce qui suscite des inquiétudes quant au renouvellement des générations et à la disponibilité future de compétences. Cette évolution pourrait brider le potentiel de croissance de plusieurs secteurs structurants du territoire, notamment l'industrie et les télécommunications, mais aussi les services à la personne, la construction et le commerce, déjà confrontés à des difficultés de recrutement.

Le second phénomène concerne la hausse marquée du nombre d'actifs de plus de 60 ans. Ils enregistrent une progression significative, expliquée par plusieurs facteurs : recul de l'âge de départ à la retraite, amélioration de l'espérance de vie en bonne santé, et montée de l'activité dans les âges élevés, notamment en raison de contraintes économiques

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



Source : Insee, Omphale 2022 - scénario central

ou d'incitations financières. Toutefois, même en forte augmentation, ces actifs ne représenteront qu'une fraction limitée de l'ensemble de la main-d'œuvre, et leur contribution ne suffira pas à compenser la baisse importante des 45-59 ans.

Ces projections posent des défis économiques et sociaux importants. Elles laissent présager des tensions persistantes sur le marché du travail, un manque de compétences dans plusieurs secteurs et la nécessité d'ajuster les politiques publiques. Pour y répondre, le territoire pourrait renforcer son attractivité, diversifier ses leviers de recrutement, investir davantage dans la formation et l'insertion, ou encore faciliter l'accueil de travailleurs extérieurs. Ces dynamiques sont déjà visibles au niveau national, où plusieurs secteurs — services à la personne, BTP, hôtellerie-restauration, ou encore certains métiers industriels — ont de plus en plus recours à une main-d'œuvre immigrée pour répondre à leurs besoins.

Pour en savoir +



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



## LES OBSERVATOIRES | ÉCONOMIE

