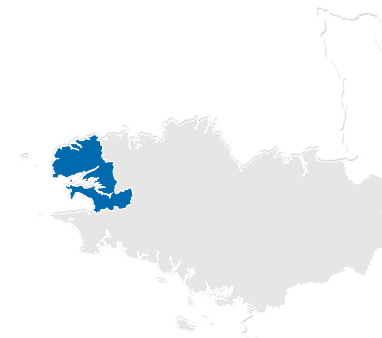


DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT : UNE APPROCHE TERRITORIALE



#1A | Mars 2026

OBSERVATOIRE | Chiffres clés



Crédit : Brest métropole - Nacer Hammoum

EN 2025

50 % le taux de difficulté des projets de recrutement



14 928

le nombre de projets de recrutement



Agriculteurs, serveurs et aides de cuisine

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 constant 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 de Brest, près de 15 000 projets de recrutements sont recensés pour l'année 2025, un volume en recul de près de 12 % 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

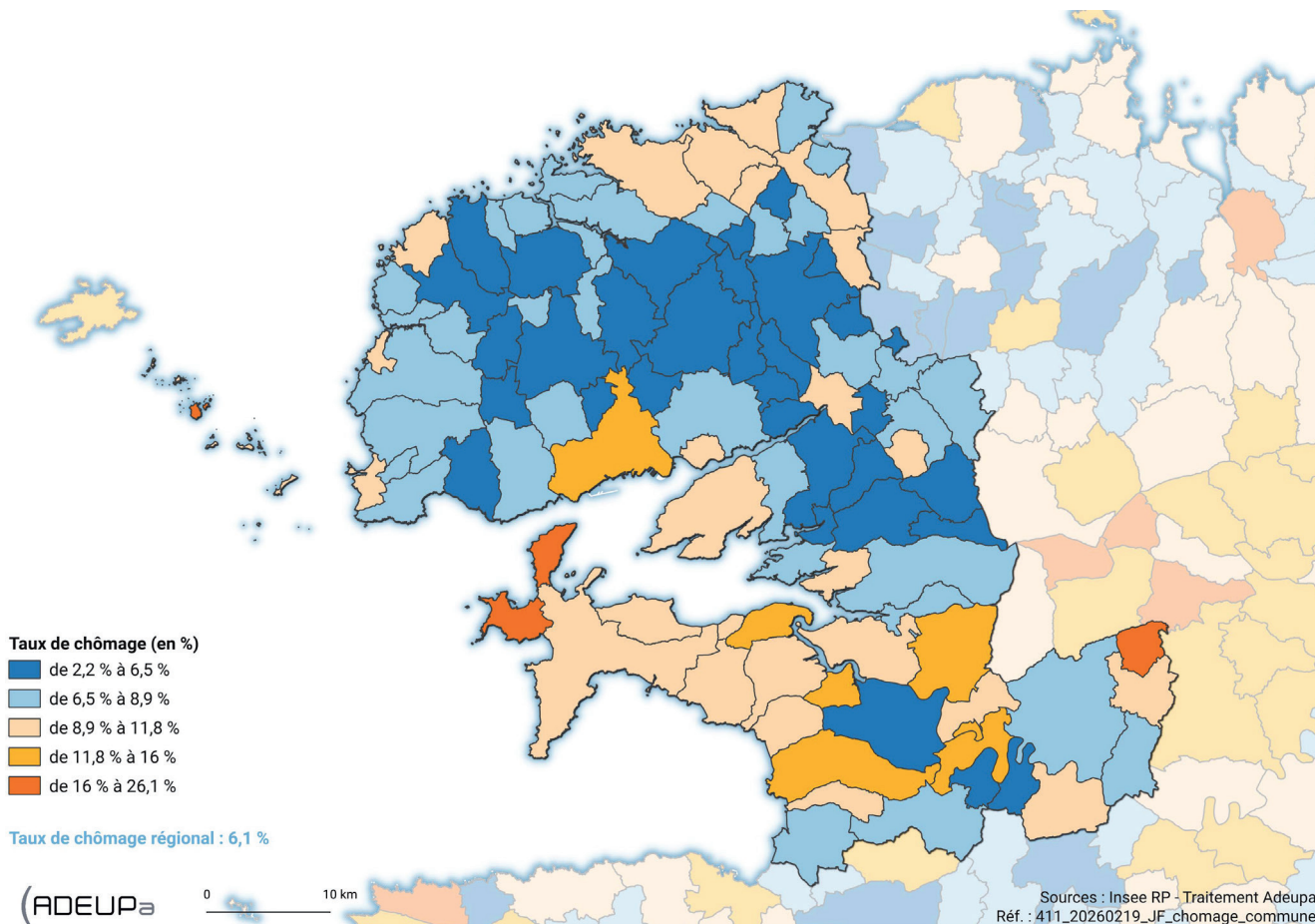
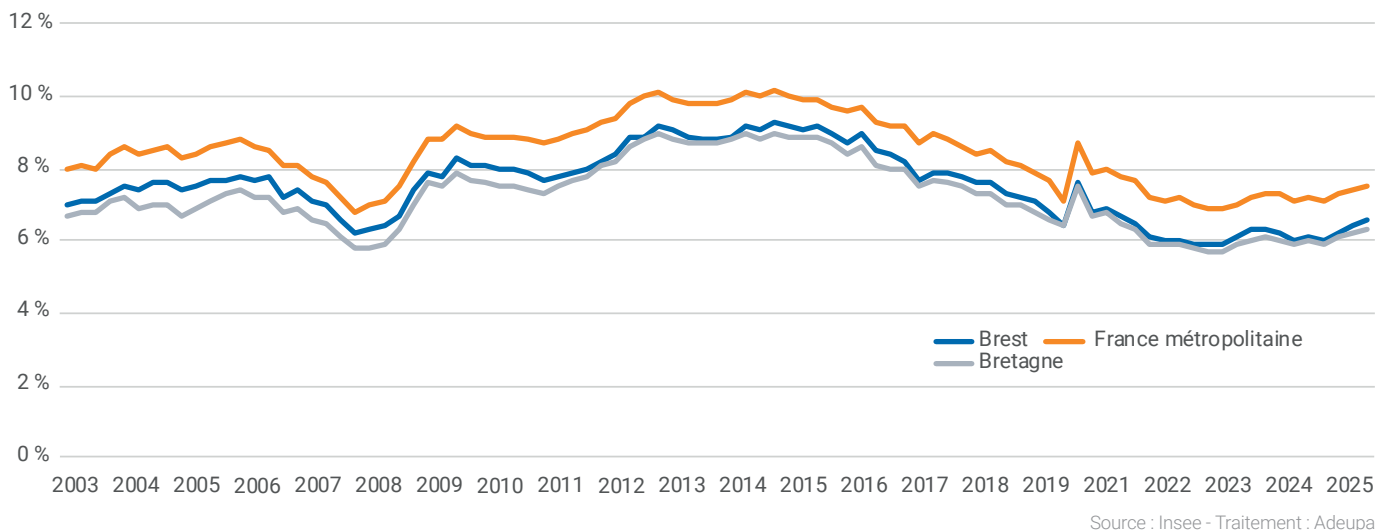


Figure 2 - Évolution du taux de chômage dans la zone d'emploi de Brest entre le 1^{er} trimestre 2003 et le 3^e trimestre 2025



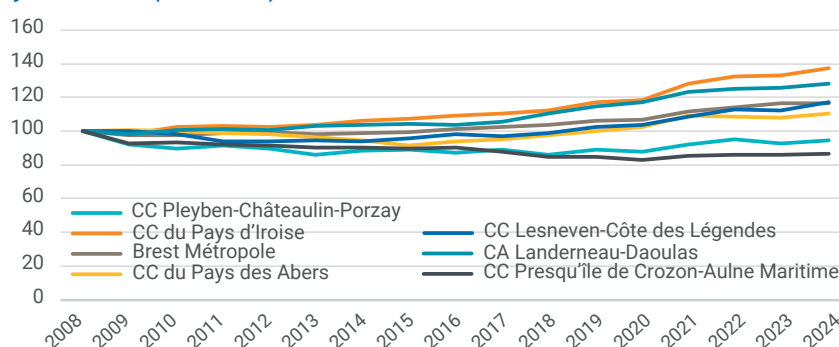
En synthèse

Le taux de chômage dans la zone d'emploi de Brest évolue depuis vingt ans à un niveau relativement comparable à celui de la Bretagne, dans une dynamique plus soutenue que celle observée à l'échelon national. Depuis 2021 et la sortie de la crise sanitaire, il se stabilise de manière durable à un niveau historiquement bas, autour de 6,5 %, (6,6 % au troisième trimestre 2025). Cette orientation favorable observée depuis 2015 témoigne de la dynamique économique du bassin d'emploi brestois.

Les effectifs salariés privés affichent une progression particulièrement soutenue dans plusieurs intercommunalités du pays de Brest, bien supérieure à la moyenne régionale. Entre 2008 et 2024, l'emploi de Brest métropole, la CC du pays d'Iroise et la CA du pays de Landerneau-Daoulas progresse significativement entre +30 % à +45 %. La tendance est plus modérée – bien que positive – dans le pays des Abers, à Lesneven Côte des Légendes, tandis que Pleyben-Châteaulin-Porzay et la presqu'île de Crozon-Aulne maritime enregistrent des reculs d'emplois depuis 2008. Cette hétérogénéité traduit des dynamiques territoriales contrastées, avec un avantage comparatif pour les territoires bénéficiant d'une attractivité résidentielle et se situant à proximité de la métropole brestoise.

Le profil des demandeurs d'emploi présente globalement des caractéristiques proches de la moyenne régionale, avec quelques

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



Source : Urssaf / Acooss - Traitement : Adeupa

spécificités. À Brest métropole, la part des seniors parmi les inscrits (21 %) est nettement inférieure à celle observée dans de nombreuses intercommunalités voisines ou en Bretagne (27 %), ce qui reflète une population active plus jeune et un marché du travail éventuellement plus fluide. À l'inverse, les communautés de communes de Lesneven Côte des Légendes, du pays d'Iroise et de la Presqu'île de Crozon-Aulne maritime, se caractérisent par une présence plus forte de seniors au chômage, potentiellement plus éloignés de l'emploi. Les niveaux de chômage de longue durée restent relativement contenus, proches des références régionales, quoiqu'un peu plus élevées dans certaines intercommunalités à l'image de la Presqu'île de Crozon-Aulne maritime.

Brest métropole concentre l'essentiel des fonctions métropolitaines supérieures et des services les plus rares : établissements d'enseignement supérieur, offre médicale spécialisée, commerces de gamme supérieure, et une densité importante d'activités économiques. Mais l'ensemble des EPCI voisins bénéficient d'un maillage d'équipements et de services satisfaisant, pouvant contribuer à l'attractivité résidentielle.

Si le pays de Brest est dans l'ensemble un territoire dynamique et attractif, certaines communes plus éloignées de la métropole brestoise enregistrent une orientation moins favorable. Elles doivent notamment composer avec un vieillissement plus prononcé et des profils de demandeurs d'emploi plus hétérogènes.

Représentation des profils de demandeurs d'emploi de catégorie A dans les EPCI du pays de Brest

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
Brest métropole	48 %	17 %	21 %	21 %	33 %	17 %	10 %	12 %	21 %
CC Pleyben-Châteaulin-Porzay	47 %	17 %	20 %	32 %	38 %	19 %	12 %	15 %	13 %
CC du Pays d'Iroise	49 %	16 %	19 %	31 %	35 %	19 %	12 %	10 %	9 %
CC du Pays des Abers	50 %	17 %	20 %	29 %	36 %	20 %	12 %	14 %	9 %
CC Presqu'île de Crozon-Aulne maritime	49 %	14 %	16 %	33 %	38 %	22 %	15 %	11 %	12 %
CC Communauté Lesneven Côte des Légendes	53 %	16 %	19 %	32 %	34 %	16 %	10 %	15 %	13 %
CA du Pays de Landerneau-Daoulas	50 %	15 %	18 %	25 %	35 %	18 %	10 %	12 %	11 %
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
Brest métropole	56	48	18	123	157	312	87	547	183	51
CA du Pays de Landerneau-Daoulas	78	22	14	106	30	217	46	742	186	52
CC Communauté Lesneven Côte des Légendes	83	22	11	109	101	355	62	909	159	69
CC du Pays des Abers	67	10	14	81	2	157	24	790	162	45
CC du Pays d'Iroise	72	6	14	106	42	240	42	700	184	56
CC Pleyben-Châteaulin-Porzay	122	39	9	96	35	267	48	665	179	57
CC Presqu'île de Crozon-Aulne maritime	88	35	13	124	115	358	106	849	181	93

Source : Insee BPE 2024 – Traitement Adeupa

Une détente sur les besoins en main-d'œuvre

Le pays de Brest est caractérisé, depuis la sortie de la crise sanitaire, par d'importants volumes de projets de recrutements formulés par les entreprises locales. Avec près de 19 500 projets, l'année 2022 s'est d'ailleurs illustrée comme une année record. En 2025, le nombre de projets retrouve un niveau comparable à celui constaté avant crise sanitaire, avec près de 15 000 projets.

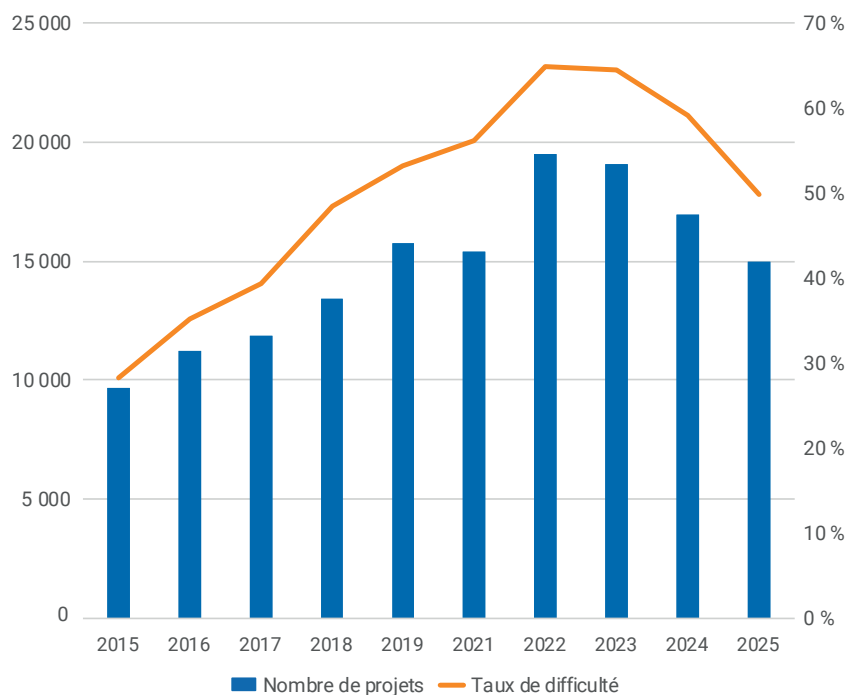
Parallèlement, cette forte demande en main d'œuvre s'est accompagnée d'un accroissement progressif des difficultés de recrutement depuis 2015, avec un point d'orgue atteint en 2022 et 2023, où 65 % des projets d'embauche étaient jugés difficiles, soit près de deux projets de recrutement sur trois.

Si ces volumes restent élevés, le territoire fait face depuis 2023 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 15 points entre 2023 et 2025, et les projets de recrutement de 21,6 %. Cette trajectoire, qui n'est pas l'apanage du pays de Brest, est également à l'œuvre à d'autres échelles, à l'image du département du Finistère, de la région Bretagne ou de la France métropolitaine.

Après une reprise vigoureuse post-Covid, la croissance économique marque le pas depuis 2024, freinée par un resserrement monétaire et une diminution progressive de la demande dans plusieurs secteurs clés à l'image de la construction, de l'intérim 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 le contexte géopolitique alimentent un climat d'incertitude qui limite la capacité des entreprises à planifier et à engager de nouveaux recrutements et investissements.

Cette situation a conduit à une modération des intentions d'embauche, reflétant la prudence des employeurs face à un environnement plus incertain. En parallèle,

Figure 4 - Nombre de projets de recrutements et taux de difficulté dans le pays de Brest 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

le recul des difficultés de recrutement traduit d'autres phénomènes : une meilleure adéquation entre les profils disponibles et les besoins des entreprises, une hausse de la disponibilité de la main-d'œuvre liée à la baisse des créations nettes d'emploi, ainsi que des ajustements dans les critères de sélection et les profils recherchés par les recruteurs.

Les secteurs agricoles, de la restauration et des services à la personne concentrent

les projets de recrutement dans le pays de Brest. Les agriculteurs (1 108 projets) et les maraîchers/horticulteurs (495 projets) sont les métiers les plus recherchés et présentent un caractère saisonnier majeur (87 % et 92 %). Les pics d'activité coïncident avec la saison touristique, ce qui accentue les difficultés de recrutement.

Les métiers de la restauration, tels que les serveurs (885 projets) et les aides de cuisine (693 projets), font aussi l'objet

d'une forte demande, mais avec des difficultés d'embauche moindre (29 % à 49 %), et des niveaux de saisonnalité moins marqués que dans d'autres bassins d'emploi de l'Ouest breton. L'attractivité de ces postes reste un enjeu, notamment en raison des horaires décalés et des types des contrats proposés.

À l'inverse, les métiers du soin et de l'accompagnement, comme les aides-soignants ou les aides à domicile, affichent un niveau de tension critique malgré une saisonnalité faible. Le déficit structurel de main-d'œuvre peut avoir différentes origines : pénibilité élevée des métiers, contraintes horaires nombreuses, temps partiel, faibles rémunérations, etc. De la même manière, les conditions de travail exigeantes peuvent expliquer les tensions dans les métiers d'agents d'entretien (65 %) et de cuisiniers (66 %).

Top 10 des métiers les plus recherchés dans le pays de Brest en 2025

Métier	Projets de recrutement	Taux de difficulté à recruter	Part d'emplois saisonniers
Agriculteurs	1108	87 %	43 %
Serveurs de cafés restaurants	885	77 %	49 %
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	693	37 %	29 %
Maraîchers et horticulteurs	495	92 %	42 %
Employés de l'hôtellerie	475	78 %	46 %
Agents d'entretien de locaux	468	28 %	65 %
Aides-soignants	429	35 %	91 %
Professionnels de l'animation socioculturelle	417	75 %	27 %
Cuisiniers	373	58 %	66 %
Aides à domicile et auxiliaires de vie	371	33 %	99 %

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

Le taux de difficulté a reculé de 15 points entre 2023 et 2025, et les projets de recrutement de 21,6 %.



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

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.

Comme d'autres territoires de l'Ouest breton, le pays de Brest se caractérise par une influence à la fois littorale, urbaine et rurale, qui induisent des mécanismes spécifiques sur le marché du travail.

Brest, Landerneau et Châteaulin, rôle de centralités et pôles d'emplois

Classe 6

Le Pays de Brest se structure autour de plusieurs centralités urbaines, au premier rang desquelles figure, de toute évidence, la ville de Brest, mais aussi Landerneau et Châteaulin. Si ces trois communes n'occupent évidemment pas des niveaux de centralité comparables à l'échelle de l'Ouest breton ou du pays de Brest, ces pôles se distinguent en ce qu'ils partagent un certain nombre de caractéristiques socio-économiques communes, formant les différentes classes. C'est le cas, par exemple, d'une concentration d'emplois importante, une grande concentration des flux domiciles-travail à l'échelle communale, une plus faible motorisation des ménages et une proportion réduite de résidences secondaires, ainsi qu'une sous-représentation des emplois de la sphère productive, contrebalancée par une grande présence d'emplois de la sphère présentielle et une plus grande mixité sociale.

Cette diversité se traduit par une présence plus importante de ménages modestes, d'allocataires du RSA, d'individus peu

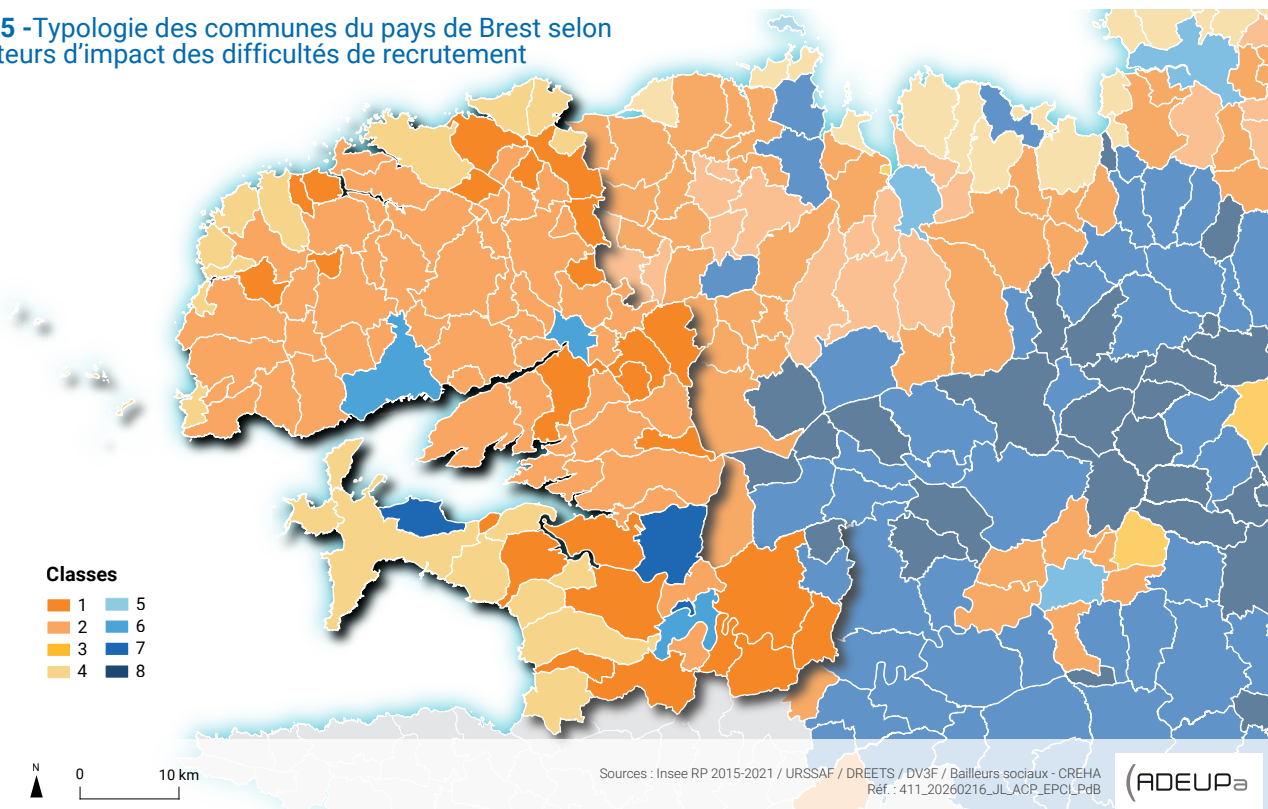
ou pas diplômés, et un taux de chômage supérieur à la moyenne régionale. Ces caractéristiques génèrent des besoins spécifiques d'accompagnement vers l'emploi, de formation et d'insertion professionnelle, en particulier pour les jeunes ou les personnes durablement éloignées du marché du travail.

Pour autant, ces centralités accueillent également une proportion significative de profils qualifiés, en lien avec la présence de grandes infrastructures publiques (universités, hôpitaux, administrations), d'entreprises innovantes (dans le secteur maritime, du numérique ou de la recherche), et d'un tissu associatif et culturel actif. Cette cohabitation de profils très différents donne lieu à un marché du travail complexe, où les besoins en recrutement varient fortement d'un secteur à l'autre.

Dans ce contexte, les difficultés de recrutement peuvent être liées à une inadéquation entre les profils disponibles localement et les compétences recherchées, que ce soit dans les secteurs très qualifiés (santé, numérique...) ou dans les métiers en tension (BTP, industrie, aide à la personne), nécessitant des dispositifs d'accompagnement ciblés.

Sur le marché du travail, cette « dualité » se caractérise par des phénomènes spécifiques : d'un côté les profils les plus éloignés nécessitent un accompagnement renforcé, de l'autre, les entreprises

Figure 5 - Typologie des communes du pays de Brest selon les facteurs d'impact des difficultés de recrutement



implantées peuvent parfois peiner à recruter des profils peu ou très qualifiés, notamment dans les secteurs en tension (santé, BTP, numérique, industrie...), en raison d'une potentielle inadéquation entre l'offre locale de compétences et les besoins des employeurs. Il est important de préciser que le rôle de centralité ne dépend pas du fait que les emplois soient occupés par les seuls résidents de la commune : comme pour la plupart des pôles d'emploi, une part – parfois importante – des actifs vient de l'extérieur. Cette mobilité de remet pas en cause l'idée d'une éventuelle inadéquation entre les compétences des habitants et les besoins des employeurs.

Villes périphériques, villes résidentielles

Classe 1 et Classe 2

Cette classe regroupe des communes à dominante résidentielle, en proximité directe des principales centralités et polarités d'emploi du pays de Brest. Plusieurs indicateurs traduisent une dynamique positive tant sur le plan démographique que socio-économique, à l'image du niveau de vie, de la formation de la population active et des dynamiques démographiques.

C'est le cas, par exemple, de la proportion des personnes de 15 ans et plus titulaires d'un diplôme supérieur, du revenu médian de la population, ainsi que la croissance démographique et celle de la population active. On y observe également une diminution plus marquée du nombre

d'individus sans diplôme, et une croissance du nombre d'emplois. Le taux de motorisation y est également plus élevé que la moyenne, traduisant une dépendance à la voiture individuelle, caractéristique typique des territoires périurbains. La proportion de trajets domicile-travail vers l'extérieur de la commune est importante.

Plusieurs indicateurs de précarité ou de fragilité sociale sont favorablement orientés. Moins de bénéficiaires du RSA sont ainsi recensés, de jeunes non insérés, de salariés précaires ou encore de chômeurs. Les résidences secondaires y sont moins nombreuses, soulignant le caractère résidentiel de ces communes, et la part d'emplois productifs y est plus faible que dans d'autres classes, suggérant une orientation économique davantage tournée vers des emplois dans la sphère résidentielle.

Sur le plan de l'emploi, ces communes offrent de moindres opportunités locales, en particulier dans les secteurs productifs, ce qui peut contraindre les actifs à chercher un emploi en dehors de leur commune de résidence.

Il est également à souligner la présence de deux communes, Lanvéoc et Pont-de-Buis-lès-Quimerch, comme appartenant à des communes à dominante rurale. Cette caractérisation emporte des caractéristiques propres, comme un chômage plus important, une surqualification des actifs qui occupent des postes sous-qualifiés, une plus faible insertion des jeunes sur le marché du travail, ou encore des revenus inférieurs à

la moyenne constatée dans l'Ouest breton.

Communes littorales, communes résidentielles et touristiques

Classe 4

Ces communes sont marquées par une forte attractivité résidentielle et touristique. Elles se distinguent par une présence importante de résidences secondaires, un niveau de vie plus élevé, ainsi qu'un marché immobilier dynamique, se traduisant par la croissance plus importante des prix immobiliers. Ces communes attirent bien souvent une population plus âgée, diplômée et aux revenus plus importants.

La population active y est en baisse traduisant encore un peu plus le vieillissement démographique ou l'attractivité limitée, voire l'inaccessibilité de ces communes, pour les actifs. Les bénéficiaires du RSA et les personnes non diplômées du supérieur y sont peu nombreux.

L'emploi est à dominante servicielle.

Les entreprises implantées dans ces territoires se trouvent confrontées à d'importantes difficultés à attirer et fidéliser des travailleurs, en raison du manque de logements accessibles, d'un coût de la vie plus élevé, ou d'une offre de formation locale insuffisante.

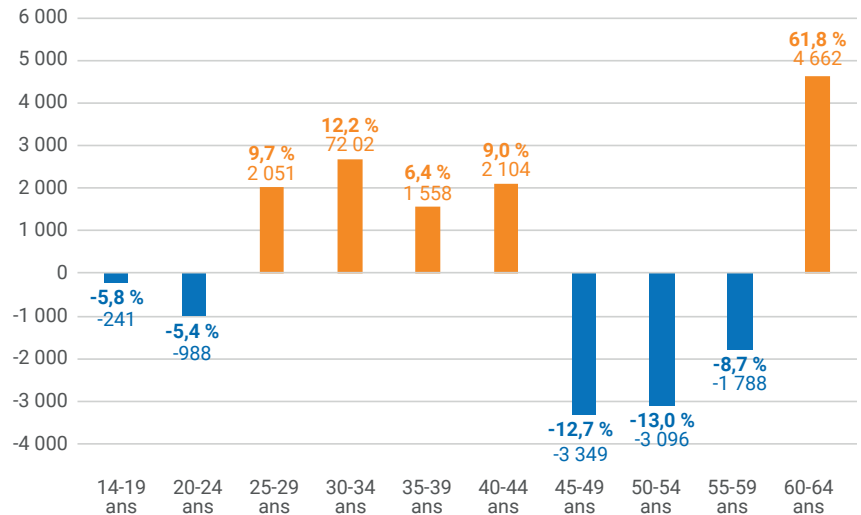
Des défis démographiques majeurs pour le marché du travail

À rebours des tendances observées à de plus larges échelles, notamment nationale ou de l'Ouest breton, les projections de population active de l'Insee offrent une perspective globalement plus favorable pour le marché du travail dans le pays de Brest. Le renouvellement démographique y est plus important que dans les zones plus rurales, porté par l'attractivité résidentielle, la densité du tissu économique et de l'offre en formation. Pour autant, quelques déséquilibres pourraient peser sur le fonctionnement futur du marché du travail, la situation n'apparaissant pas homogène pour l'ensemble de la population active à l'horizon 2045.

Deux évolutions majeures se dégagent nettement du scénario central de l'Insee. La première est la croissance relativement marquée de la population active dans les tranches d'âge jeunes et intermédiaires. Contrairement à de nombreux territoires bretons, les classes de 25 à 44 ans progresseraient fortement d'ici 2045 : +2 051 actifs pour les 25-29 ans, +2 702 pour les 30-34 ans, +1 558 pour les 35-39 ans et +2 104 pour les 40-44 ans. Ces hausses traduisent une dynamique démographique singulière : le pays de Brest continuera d'attirer des étudiants, des jeunes diplômés, des familles et des jeunes actifs. Ce renforcement du cœur de la population active constitue un atout majeur pour les filières stratégiques du territoire : défense, numérique, santé, maritime, recherche, agriculture et agroalimentaire.

En parallèle, la seconde tendance structurante est le recul prononcé des classes d'âge « intermédiaires », celles qui se situent avant la retraite. Les 45-49 ans, 50-54 ans et 55-59 ans diminueront respectivement de -3 349, -3 096 et -1 788 actifs. Cette érosion repose sur un phénomène démographique mécanique : les générations nombreuses du baby-boom quitteront progressivement la vie active, alors que les cohortes plus jeunes, moins volumineuses, ne suffiront pas à les remplacer. Cette évolution touchera des profils souvent expérimentés, occupant

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



Source : Insee, Omphale 2022 - scénario central

fréquemment des postes techniques, d'encadrement ou impliquant des responsabilités opérationnelles. Pour les entreprises, elle pourrait entraîner des pertes de compétences.

Dans le même temps, une troisième évolution sera visible : l'accroissement notable de la population active de 60-64 ans. Cette progression exceptionnelle s'explique par l'allongement des carrières, les réformes des retraites et une meilleure santé à ces âges, mais elle reflète aussi une réalité plus contrastée : une part croissante d'actifs devra prolonger sa vie professionnelle.

Ces perspectives dessinent un paysage démographique singulier. Le pays de Brest apparaît comme un territoire globalement dynamique, capable de maintenir une croissance du volume d'actifs, notamment grâce à son attractivité et la présence d'un socle économique diversifié, offrant au pays de Brest des perspectives de résilience. Dans ce contexte, le maintien de l'attractivité métropolitaine, le développement de formations spécialisées, la montée en

compétence des actifs et l'ouverture à des mobilités professionnelles interrégionales ou internationales constitueront de véritables défis pour préserver l'équilibre économique du territoire.

Pour en savoir +



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



LES OBSERVATOIRES | ÉCONOMIE

