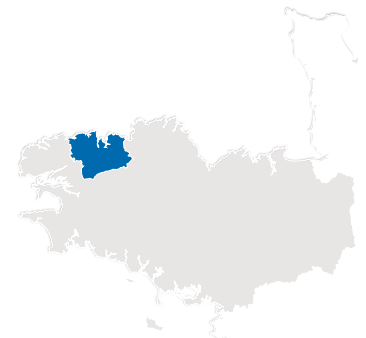


DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT : UNE APPROCHE TERRITORIALE



#1B | Mars 2026

OBSERVATOIRE | Chiffres clés



Crédit : Pays de Morlaix

EN 2025

50 % le taux de difficulté des projets de recrutement



6 000 le nombre de projets de recrutement



Agents d'entretien, aides-soignants et éleveurs

les trois métiers les plus touchés par les difficultés de recrutement



Cette fiche territoriale, réalisée à l'échelle du pays de Morlaix, 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. 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 Morlaix, 5 955 projets de recrutements sont recensés pour l'année 2025, un volume en recul de près de 6 % 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

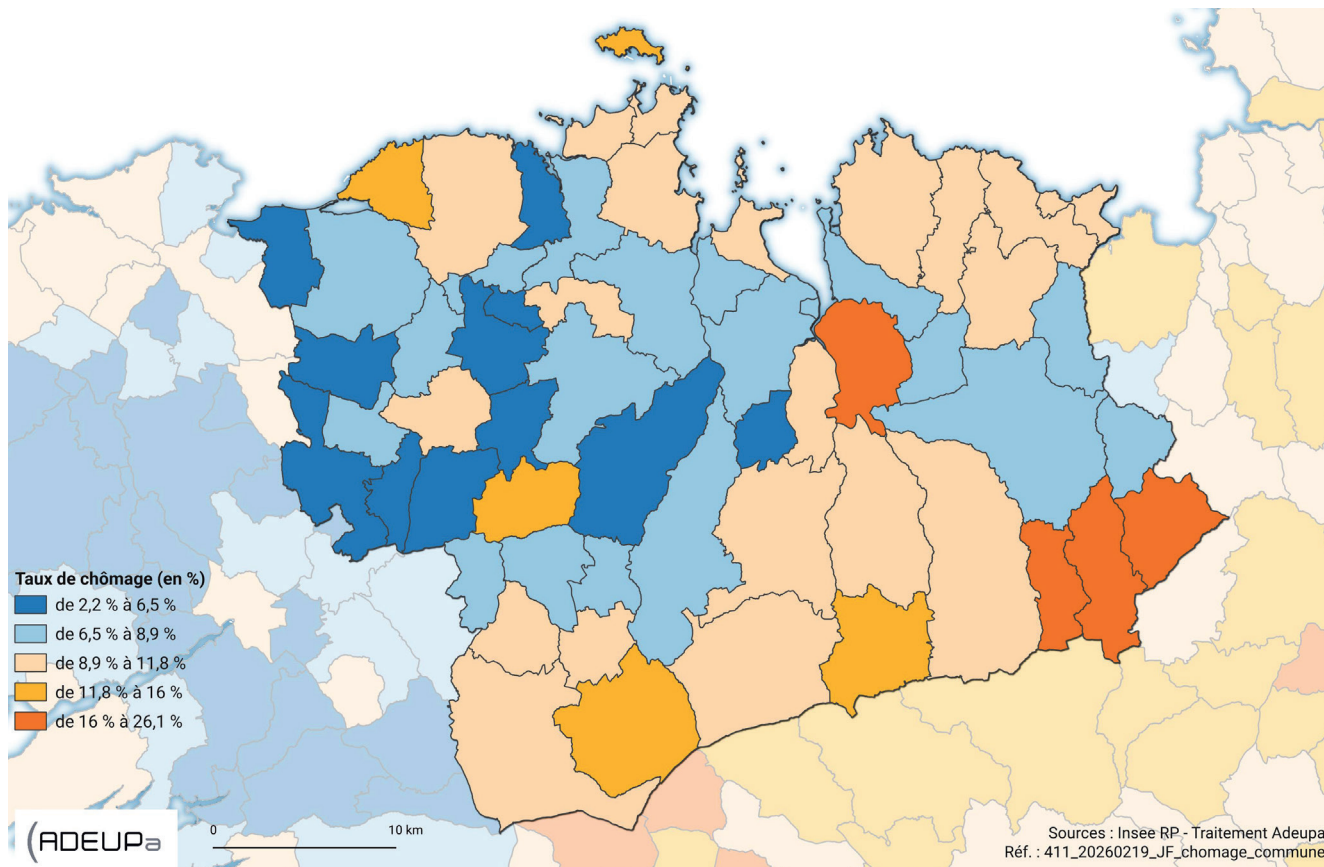
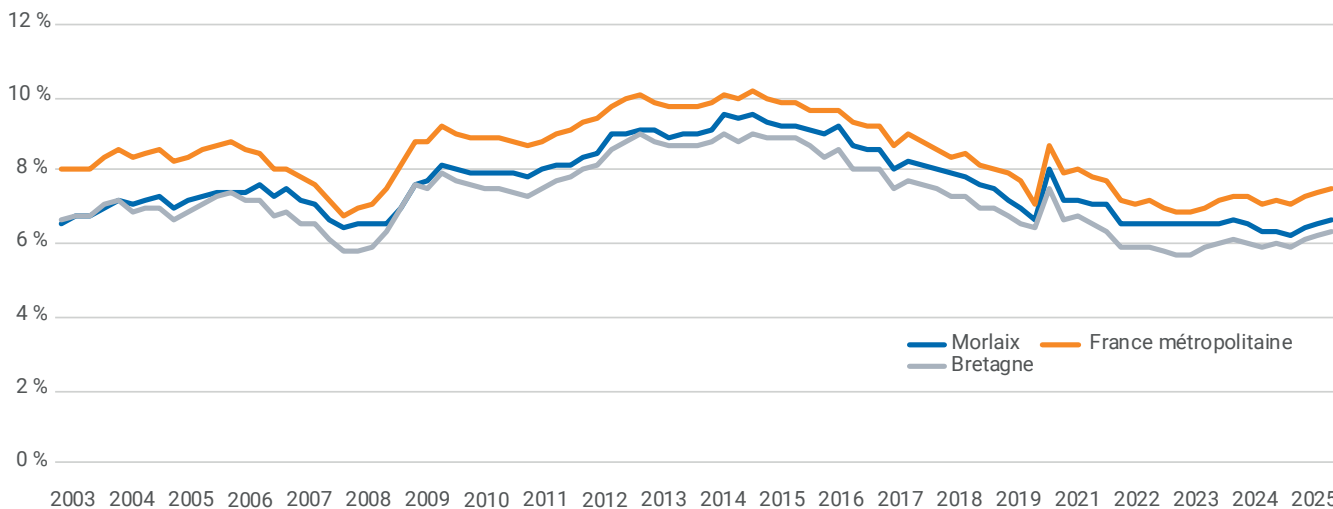


Figure 2 - Évolution du taux de chômage dans la zone d'emploi de Morlaix entre le 1^{er} trimestre 2003 et le 3^e trimestre 2025



Source : Insee - Traitement : Adeupa

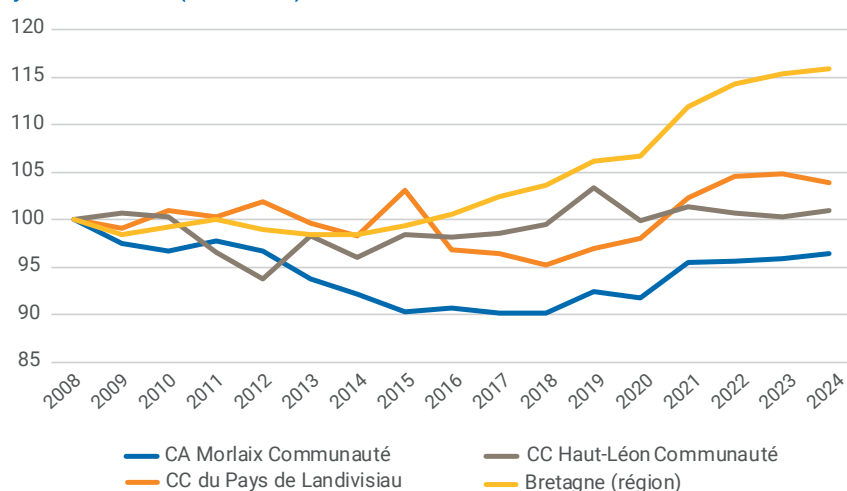
En synthèse

Le taux de chômage dans la zone d'emploi de Morlaix suit une dynamique relativement proche de celle de la Bretagne et demeure plus favorable que celle observée à l'échelle nationale. Au 3^e trimestre 2025, il atteint 6,7%, dans la continuité d'une trajectoire en « plateau » observée depuis la sortie de la crise sanitaire. La dynamique de l'emploi salarié privé est plus contrastée à l'intérieur de l'EPCI : Morlaix communauté a connu un repli jusqu'en 2018, avant une légère reprise, qui ne permet néanmoins pas de retrouver le niveau de 2008. La CC du pays de Landivisiau et Haut-Léon communauté affichent, quant à elles, des trajectoires plus stables, relativement proches de leur niveau de 2008.

Dans l'ensemble, la CC du pays de Landivisiau et l'agglomération de Morlaix communauté présentent un profil similaire avec une prégnance des publics vulnérables (RSA, personnes porteuses d'un handicap). Haut-Léon communauté se distingue par une plus forte concentration de demandeur-euses durablement éloignées du marché de l'emploi. 43 % des inscrits de catégorie A n'ont, en effet, pas exercé d'activité professionnelle depuis au moins un an, et 17 % des chômeur-euses sont éloignés du marché de l'emploi depuis au moins 3 ans, soit le plus fort taux de l'Ouest breton. Elle accueille aussi plus de profils seniors que ses voisins. Une personne sur trois est senior, soit 6 points au-dessus de la moyenne régionale.

Ces éléments placent le pays de Morlaix face à des enjeux combinant attractivité et accompagnement renforcé des publics durablement éloignés de l'emploi.

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



Source : Urssaf / Acoess - Traitement : Adeupa

Elle accueille aussi plus de profils seniors que ses voisins. Une personne sur trois est senior, soit 6 points au-dessus de la moyenne régionale.

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

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
Morlaix communauté	47 %	14 %	17 %	31 %	38 %	21 %	14 %	14 %	16 %
CC Pays de Landivisiau	53 %	16 %	19 %	29 %	36 %	20 %	12 %	14 %	14 %
CC Haut-Léon communauté	49 %	12 %	15 %	33 %	43 %	26 %	17 %	11 %	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
Morlaix communauté	96	23	8	76	93	396	85	793	187	88
CC Pays de Landivisiau	85	18	6	76	12	214	73	866	158	59
CC Haut-Léon communauté	94	19	9	78	3	342	50	678	185	97

Source : Insee BPE 2024 - Traitement Adeupa

Une légère détente sur les besoins en main-d'œuvre

Le Pays de Morlaix est caractérisé depuis la sortie de la crise sanitaire par d'importants volumes de projets de recrutements. Avec plus de 6 700 projets, les années 2022 et 2023 se sont d'ailleurs illustrées comme des années records, traduisant le dynamisme économique des entreprises locales. En 2025, ce sont encore près de 6 000 projets qui sont recensés, à un niveau légèrement plus élevé que celui constaté avant la crise sanitaire.

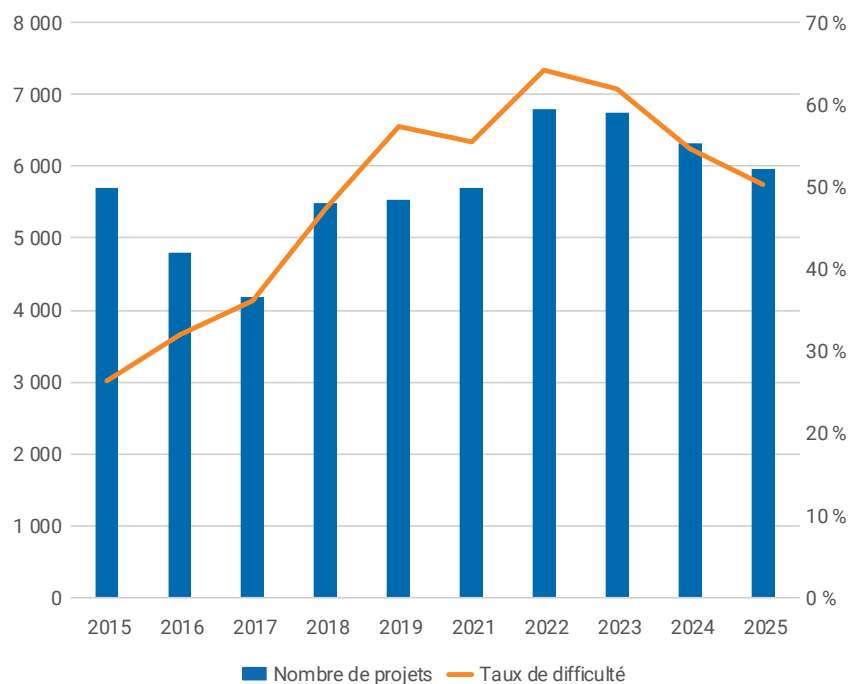
Parallèlement, cette forte demande en main d'œuvre s'est accompagnée d'un accroissement progressif des difficultés de recrutement depuis 2015, avec un point d'orgue atteint en 2022, où plus de six projets d'embauche sur dix étaient jugés difficiles.

Si ces volumes d'embauches restent élevés, le territoire fait face depuis 2023 à une double trajectoire de réduction du nombre de projets formulés et d'atténuation progressive des problématiques de recrutement. Le taux de difficulté a reculé de plus de 12 points en 3 ans, et les projets de recrutement de 12 %. Cette trajectoire n'est cependant pas l'apanage du pays de Morlaix, 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 les tensions géopolitiques 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. En parallèle, le recul des difficultés de recrutement traduit plusieurs phénomènes complémentaires : une meilleure adéquation entre les profils

Figure 4 - Nombre de projets de recrutements et taux de difficulté dans le bassin d'emploi de Morlaix 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, 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 projets de recrutement dans le pays de Morlaix font état d'une forte demande dans l'agriculture et l'hôtellerie-restauration, combinée à des difficultés majeures d'embauche sur les métiers de proximité et de santé. Les agriculteurs (585

projets) et les maraîchers-horticulteurs (272 projets) sont les métiers les plus recherchés en 2025. Ils sont concernés par une saisonnalité très élevée (82 à 98 %) et des taux de difficulté modérés (40 à 46 %), traduisant des contraintes liées à la pénibilité et à la disponibilité en période de pointe d'activité. Les métiers de l'hébergement et de la restauration (serveurs, cuisiniers, employés d'hôtellerie) présentent des tensions importantes : une saisonnalité élevée (69 à 77 %) et un degré de difficulté allant jusqu'à 71 %.

Les aides-soignants et les agents d'entretien affichent des taux de difficulté très élevés (74 % et 84 %) malgré une faible saisonnalité, révélant un déficit structurel de main d'œuvre lié à la pénibilité et aux conditions de travail (horaires atypiques, port de charges, métiers physiques, responsabilité, salaires...) souvent difficiles et moins attractifs.

De manière générale, l'enquête Besoins de main-d'œuvre laisse apparaître la coexistence de besoins saisonniers massifs, mais dont la difficulté à recruter est modérée, comparativement aux métiers de proximité, plus pérennes mais pénuriques.

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

Métier	Projets de recrutement	Taux de difficulté à recruter	Part d'emplois saisonniers
Agriculteurs	585	82 %	46 %
Maraîchers et horticulteurs	272	98 %	40 %
Agents et hôtesse d'accompagnement	250	100 %	0 %
Serveurs de cafés restaurants	232	69 %	71 %
Employés de l'hôtellerie	215	77 %	32 %
Cuisiniers	214	69 %	43 %
Aides-soignants	205	27 %	74 %
Eleveurs	182	69 %	73 %
Agents d'entretien de locaux	167	57 %	84 %
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	159	31 %	27 %

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

Le taux de difficulté a reculé de plus de 12 points en 3 ans, et les projets de recrutement de 12 %.



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 nombreux 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
	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.

Le pays de Morlaix se distingue par une identité territoriale composite, mêlant des dimensions à la fois littorales, rurales, périurbaines et de centralité. Cette configuration influence directement le fonctionnement du marché de l'emploi local. De plus, le territoire apparaît influencé par les centralités de Brest et Landerneau à l'ouest, et de Lannion à l'est.

Morlaix, pôle central

Classe 6

Morlaix occupe une position centrale dans l'organisation spatiale et économique du pays de Morlaix. Par cette fonction de centralité, la commune accueille une proportion significative de publics en situation de vulnérabilité sociale, comme en témoignent la part élevée de logements sociaux, un taux de chômage supérieur à la moyenne, une forte présence de bénéficiaires du RSA, ainsi qu'un nombre important d'actifs peu ou pas qualifiés.

Ces spécificités peuvent avoir des effets sur le fonctionnement du marché du travail local, sans pour autant en déterminer seules la dynamique. D'une part, elles peuvent contribuer à renforcer les besoins en matière de dispositifs d'insertion, de formation et d'accompagnement vers l'emploi. D'autre part, elles peuvent participer à créer un léger décalage entre certaines compétences disponibles localement et les qualifications recherchées par les entreprises, ce qui peut constituer un frein pour certains secteurs. Ces phénomènes doivent être interprétés avec prudence et s'inscrivent dans un ensemble de facteurs plus larges, à l'image de la structure économique, des mobilité domicile-travail, de attractivité résidentielle ou encore de l'offre de formation.

Si la densité urbaine et la présence

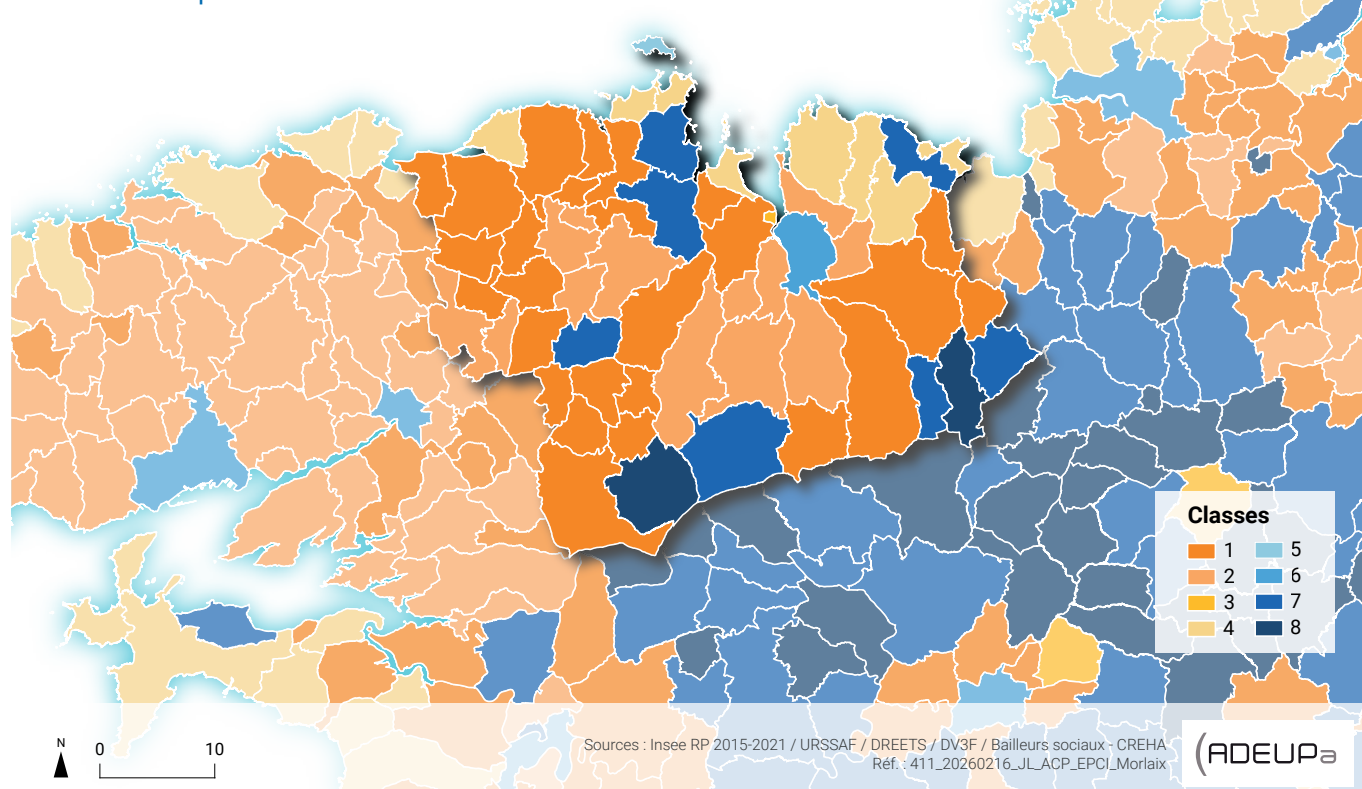
d'équipements peuvent favoriser l'accès à certains types d'emplois, notamment dans les services, d'autres facteurs limitent cette dynamique. Par exemple, la mobilité résidentielle et professionnelle est restreinte, souvent liée à un taux de motorisation plus faible, ce qui peut entraver l'accès aux opportunités d'emploi hors du périmètre immédiat. Localement, les offres d'emploi restent relativement concentrées dans certains secteurs, comme la santé, le secteur social, l'administration publique et l'enseignement, le commerce ou l'industrie.

Des communes périurbaines sous influence

Classe 1 et Classe 2

Le pays de Morlaix est sous influence de plusieurs pôles d'emplois. En premier lieu celui de Morlaix, puis de Brest et Landerneau à l'ouest, et de Lannion à l'est. Cette spécificité confère à de nombreuses communes un caractère résidentiel et périurbain. Les conditions socio-économiques y sont plus favorables que la moyenne. Les indicateurs de précarité sont sensiblement plus faibles : les travailleurs en situation d'emploi précaire sont moins nombreux, de même que les jeunes ni en emploi ni en formation ou les bénéficiaires de minima sociaux. Les taux de chômage y sont globalement mieux

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



maîtrisés. Ces communes bénéficient, par ailleurs, d'un dynamisme démographique et économique, largement soutenu par leur attractivité résidentielle et par leur bonne connexion aux pôles d'emploi. En effet, le pays de Morlaix est traversé par la RN12, ainsi que par la ligne ferroviaire à grande vitesse Brest-Paris offrant une connexion rapide à l'ouest et l'est de la région.

Sur le plan de l'emploi, ces communes constituent des gisements de main-d'œuvre, à la fois qualifiée et mobile, compte-tenu du taux de motorisation important des ménages. La proportion d'actifs à travailler au sein de leur commune influence des dépendance aux pôles d'emploi voisins. Cela peut générer un écart entre les aspirations des actifs résidents et la nature des emplois proposés localement.

Une frange littorale avec des problématiques de recrutement exacerbées

Classe 4

Santec, Roscoff, Plouescat, Carantec, Locquéholé, Plougasnou, Saint-Jean-Du-Doigt, et Locquirec composent une classe spécifique de communes littorales au nord du territoire.

Elles se distinguent par une prédominance de résidences secondaires dans le parc de logements. Cette attractivité touristique

et résidentielle exerce une pression importante sur les prix de l'immobilier, entraînant un accès difficile au logement pour les ménages aux revenus modestes, les jeunes actifs et les salariés saisonniers. En conséquence, une part croissante de la population active se retrouve contrainte de s'installer ailleurs, dans des communes rétro-littorales. Cela peut dissuader la venue d'actifs, et venir accentuer les difficultés de recrutement des entreprises, souvent dans des secteurs d'activités qui peinent à embaucher (tourisme, agriculture...).

Par ailleurs, ces territoires littoraux connaissent un vieillissement démographique prononcé, en grande partie dû à leur attractivité auprès des retraités. Ce phénomène, couplé à une moindre présence des actifs, provoque un déséquilibre structurel sur le marché du travail. À cela s'ajoute une orientation économique majoritairement tournée vers la sphère résidentielle comme les services à la personne, le commerce, et le tourisme.

Les communes à dominante rurale : des dynamiques socio-économiques en retrait

Classe 7 et Classe 8

Elles sont notamment situées dans la partie sud (Commana, Plounéour-Ménez,

Lannéanou, Botsorhel, Guerlesquin), mais pas seulement, avec les communes de Guimaëc, Plouénan, Landivisiau et Saint-Pol-de-Léon. Pour ces deux dernières communes, les indicateurs dessinent un profil à consonance rurale, ce qui ne doit pas occulter leur rôle de polarité locale.

Ces communes affichent des trajectoires plus fragiles sur le plan démographique et économique. Elles se caractérisent par un déclin progressif de la population, une attractivité résidentielle limitée et des niveaux de vie globalement plus faibles que la moyenne de l'Ouest breton. Cette situation s'accompagne d'une diminution de l'emploi et d'un affaiblissement de la population active. La part des jeunes en situation de décrochage – ni en emploi, ni en formation – est élevée tandis que les personnes diplômées de l'enseignement supérieur, occupent plus fréquemment des postes en deçà de leur niveau de qualification.

Ces tendances pèsent sur le fonctionnement du marché du travail. Les difficultés de recrutement sont récurrentes, dues à la fois à une moindre présence d'actifs, ainsi qu'à un gisement restreint de compétences, parfois mal adaptées aux besoins. La majorité des actifs travaillent dans leur commune de résidence, laissant suggérer une mobilité limitée, ou contrainte par l'absence d'alternatives professionnelles.

Des défis démographiques majeurs pour le marché du travail

De la même manière qu'à l'échelle nationale, ou de nombreux territoires de l'Ouest breton, le Pays de Morlaix fait face à des projections de population active peu favorables à l'horizon 2045. Le vieillissement démographique constitue le moteur principal de cette évolution, combinant un recul durable des naissances et l'avancée de la génération du baby boom dans les classes d'âge mûr. Ce double mouvement réduit progressivement l'arrivée de jeunes actifs du territoire sur le marché du travail tandis que les départs à la retraite s'accroissent, modifiant en profondeur la structure de la main d'œuvre locale.

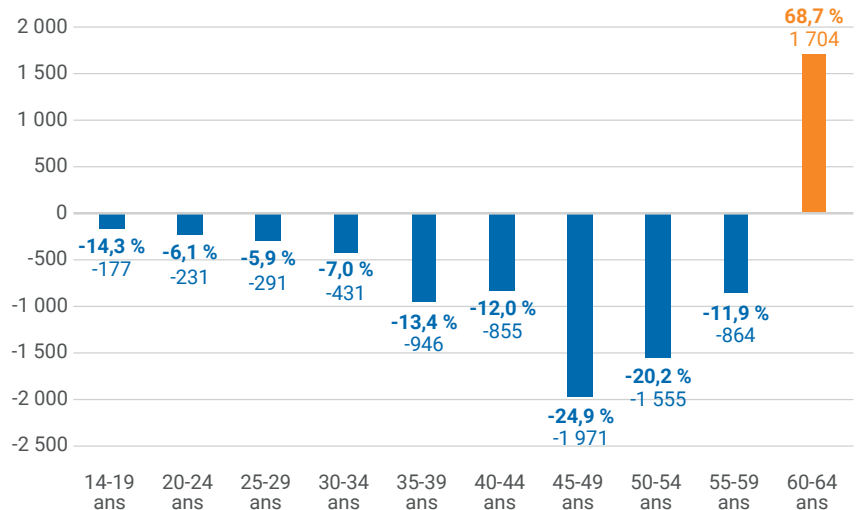
Deux dynamiques majeures ressortent nettement des projections.

La première est la diminution généralisée de la population active avant 60 ans, qui se manifeste dans toutes les classes d'âge. Le recul touche d'abord les jeunes, et la tendance s'amplifie ensuite : -13,4 % pour les 35-39 ans, -12 % pour les 40-44 ans, puis surtout -24,9 % pour les 45-49 ans. Malgré des reculs moins marqués, le même constat se prolonge chez les 50-54 ans, avec des baisses de -20,2 % (50-54 ans) et -11,9 % (55-59 ans). Ces classes d'âge représentent historiquement le cœur de population active et leur forte contraction laisse présager des difficultés croissantes pour assurer le renouvellement des compétences et maintenir les capacités productives du bassin d'emploi.

Le second phénomène structurant concerne la montée en puissance des actifs seniors, déjà observée depuis plusieurs années mais appelée à s'amplifier nettement. Les 60-64 ans enregistrent une progression spectaculaire de +68,7 %, soit +1 700 personnes supplémentaires.

Plusieurs facteurs expliquent cette poussée : report de l'âge légal de départ à la retraite, amélioration de l'espérance de vie en bonne santé, poursuite d'une activité partielle ou totale à un âge plus avancé, mais aussi contraintes économiques incitant à prolonger les carrières. Toutefois, même si ces classes d'âge sont en progression, ils ne

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



Source : Insee, Omphale 2022 - scénario central

pourront compenser la baisse massive des 45-59 ans, tant en nombre qu'en capacité à occuper les postes (notamment physiques). Ces évolutions posent des enjeux considérables pour l'économie, et spécifiquement le bassin de Morlaix, qui observe un vieillissement marqué de sa population active, une réduction de son vivier de jeunes actifs dans un contexte de croissance des besoins en compétences dans plusieurs secteurs structurants. Face à ces difficultés, le Pays de Morlaix devra renforcer ses leviers d'attractivité résidentielle et professionnelle, de développer des politiques d'insertion et de formation, d'améliorer les conditions de travail pour fidéliser les salariés, mais aussi de faciliter l'accueil de travailleurs extérieurs. Comme au niveau national, certains secteurs à l'image du BTP et de l'hôtellerie-restauration pourraient devoir recourir davantage à des travailleurs détachés et immigrés pour compenser les difficultés de recrutement à venir.

Pour en savoir +



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

