PRÉFET
DE LA RÉGION
BRETAGNE

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités

Analyses

Panorama de la diversité des pratiques de gestion de la main-d'œuvre

Une typologie sectorielle pour analyser l'emploi salarié privé en Bretagne

octobre 2025

Depuis plusieurs années, les conditions d'emploi du secteur privé breton connaissent des évolutions importantes. Le nombre d'embauches en CDD poursuit sa progression, tandis que celui en CDI reste stable depuis 2022[1] . Cette hausse s'accompagne d'une réduction significative de la durée des contrats : en 2023, 90 % des embauches en CDD en Bretagne sont d'une durée inférieure à un mois.

Parallèlement, le recours au temps partiel demeure important et concerne 17 % des salariés du secteur privé breton, un niveau proche de la moyenne nationale.

L'intérim, historiquement élevé en Bretagne du fait de la place occupée par l'industrie et en particulier l'agroalimentaire, constitue toujours un mode de gestion important de la main-d'œuvre régionale, bien qu'il connaisse ces derniers trimestres un léger recul[2].

Enfin, les ruptures de CDI pour démission ou fin de période d'essai augmentent fortement, davantage qu'au niveau national : entre 2019 et 2023, 40 % de démissions supplémentaires sont enregistrées en Bretagne, contre 27 % dans la France entière.

Ces tendances globales masquent cependant des réalités très contrastées selon les secteurs d'activité, en termes de profil de salariés, de conditions d'emploi et de choix de gestion des ressources humaines. Les modes de gestion de la main-d'œuvre ne se limitent pas à des réponses uniformes à des facteurs conjoncturels, mais s'inscrivent dans des logiques structurelles propres à chaque secteur. Pour mieux saisir cette diversité et les pratiques qui en découlent, cette analyse mobilise une typologie sectorielle élaborée à partir du regroupement de 36 secteurs d'activité, hors agriculture.

Elle repose sur l'exploitation de multiples sources statistiques combinant des données sur les stocks et les flux de main-d'œuvre. Plusieurs dimensions sont ainsi prises en compte : les caractéristiques des établissements, le profil des salariés, les conditions d'emploi, et les mouvements de main-d'œuvre.

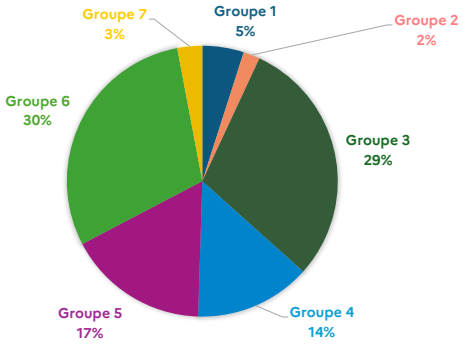
---

[1] *Le numéro 173-175 de la revue Travail Emploi de la DARES est dédié au phénomène des contrats courts : Introduction. Des contrats de plus en plus courts ? Mesurer et comprendre la diversité des usages des contrats courts par les employeurs et les salariés | DARES*

[2] *Note de conjoncture régionale INSEE Bretagne, mars 2025.*

Sept groupes de secteurs ont été identifiés. Ils réunissent des secteurs aux caractéristiques communes en matière d'emploi et de conditions de travail.
Cette typologie offre ainsi une lecture transversale de l'emploi salarié privé et met en lumière des configurations spécifiques de secteurs : certains se caractérisent par un emploi stable et qualifié, d'autres par un recours important aux contrats courts, ou encore par des populations jeunes et faiblement rémunérées.

Répartition des salariés en fonction des 7 groupes sectoriels



Champ : Bretagne, effectifs salariés du secteur privé hors agriculture
Source : Flores, 2023

Principales caractéristiques des groupes

Groupe 1 : Des conditions d'emploi avantageuses et stables : 7 secteurs industriels

- Des grands établissements
- Une main d'œuvre masculine et qualifiée
- Des conditions d'emploi et de rémunération meilleures que la moyenne
- Des effectifs sous contrat stables avec un recours à l'intérim

Groupe 2 : Salariés expérimentés et effectifs en baisse : télécommunication et administration publique

- Des grands établissements
- Une main d'œuvre expérimentée
- Davantage de CDI et de temps complet, avec les salaires les plus élevés
- Un renouvellement très faible de la main d'œuvre

Groupe 3 : Des métiers ouvriers en tension et un fort recours à l'intérim : 9 secteurs entre industrie manufacturière et services aux territoires

- Une main d'œuvre masculine et ouvrière
- Davantage de CDI et de temps complet
- Recours à l'apprentissage et surtout à l'intérim
- Des ruptures à l'initiative de l'employeur
- Difficultés de recrutement très importantes

Groupe 4 : Croissance et création de postes : 6 activités de services à haute valeur ajoutée

- Une main d'œuvre très qualifiée
- Conditions d'emploi et de rémunérations avantageuses
- Dynamisme de l'emploi
- Davantage de ruptures conventionnelles

Groupe 5 : Une forte rotation de la main d'œuvre alimentée par la précarité des embauches : social, éducation et santé

- Une main d'œuvre très féminine
- Une majorité de CDD courts et davantage d'emploi à temps partiel
- Des ruptures plutôt à l'initiative du salarié
- Difficultés de recrutement

Groupe 6 : Des emplois saisonniers et très précaires : trois secteurs de l'économie présentielle orientés vers les services de proximité et de soutien

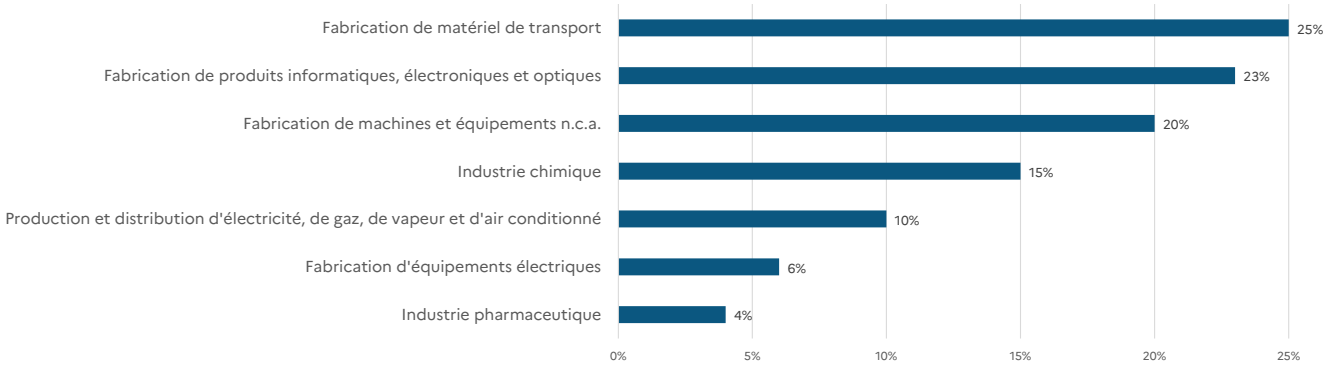
- Une main d'œuvre jeune et peu qualifiée
- Conditions d'emploi et de rémunération très précaires
- Forte saisonnalité de l'activité
- Ruptures fréquentes, à l'initiative des salariés

Groupe 7 : Fort turn-over et usage de CDDU : activités artistiques et spécialisées

- Des petits établissements
- Une main d'œuvre qualifiée, d'âge médian
- Une quasi-totalité de CDD courts
- Rotation des effectifs la plus élevée

Groupe 1 : Des conditions d'emploi avantageuses et stables : 7 secteurs industriels

Répartition des salariés dans les secteurs d'activités du groupe 1 (en %)



Source : INSEE, Flores 2023

Seulement 44 000 salariés et 1 000 établissements

Ce premier groupe rassemble sept secteurs industriels, orientés vers la production de biens et de services énergétiques et technologiques. Il représente 5 % des salariés mais seulement 1 % des établissements du secteur privé breton.

Les établissements de grande taille y sont surreprésentés, avec en moyenne 64 % des effectifs travaillant dans des structures de plus de 100 salariés. On y retrouve notamment les grandes entreprises de la construction automobile et aéronautique et de l'industrie électronique de défense.

Une main d'œuvre masculine et qualifiée

Les professions qualifiées dominent dans ces secteurs : les cadres et professions intermédiaires représentent en moyenne 55 % des effectifs. Les ouvriers, en majorité qualifiés, sont très présents dans les activités de fabrication (40 %).

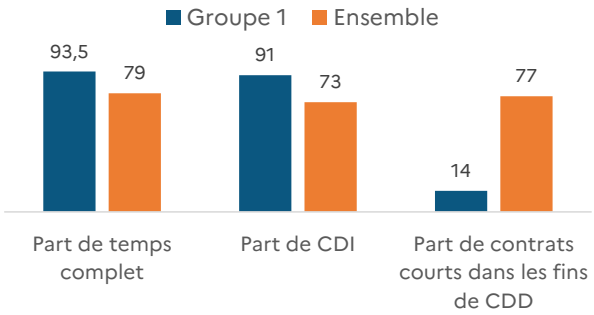
Les femmes sont globalement sous-représentées, à l'exception du secteur pharmaceutique, où elles constituent 54 % de la main-d'œuvre.

La structure d'âge est notablement plus élevée que la moyenne, avec peu de salariés de moins de 30 ans et une part de plus de 50 ans nettement supérieure à la moyenne.

Des conditions d'emploi homogènes et parmi les plus avantageuses

Ce groupe se distingue par la part de CDI la plus élevée parmi les groupes analysés, entre 89 % et 96 % selon les secteurs. Cette stabilité contractuelle s'accompagne d'une quasi-totalité de postes occupés à temps complet. Le salaire annuel net moyen, 29 980 euros, dépasse de 9 000 euros la moyenne de l'ensemble des secteurs. Cette rémunération supérieure reflète notamment la qualification élevée des salariés et leur expérience, liée à un âge moyen plus élevé.

Structure de l'emploi du groupe 1 (en %)



Champ : Bretagne, secteur privé hors agriculture
Sources: DARES, MMO 2021-2024 et INSEE, BTS 2022

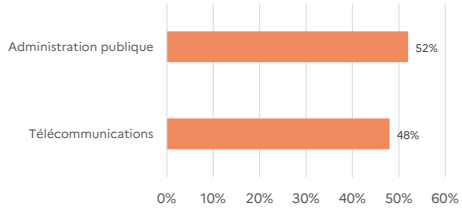
Stabilité des effectifs sous contrat et recours à l'intérim

Le taux de rotation de la main-d'œuvre est le plus faible de l'ensemble des groupes , et les effectifs évoluent peu au fil de l'année, à l'exception de l'industrie pharmaceutique. Le recours aux contrats courts reste très limité, mais les établissements de ce groupe font plus souvent appel à l'intérim que la moyenne. Les variations d'activité semblent ainsi absorbées par une main-d'œuvre externe plutôt que par des ajustements en interne.

Les effectifs salariés y sont globalement stables ou en légère augmentation, à l'exception de l'industrie chimique qui connaît une baisse d'emploi. Cette dynamique de l'emploi s'accompagne de ruptures de CDI de natures différentes par rapport aux autres groupes : les fins de période d'essai, démissions et licenciements sont sous-représentés, tandis que les départs à la retraite et les ruptures conventionnelles y sont plus fréquents.

Groupe 2 : Salariés expérimentés et effectif en baisse : télécommunication et administration publique

Répartition des salariés dans les secteurs d'activités du groupe 2 (en %)

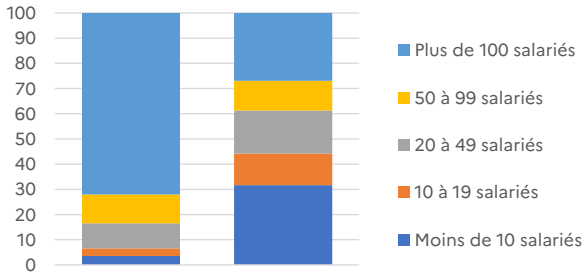


Source : INSEE, Flores 2023

A peine 17 000 salariés[3] et 300 établissements

Ce deuxième groupe, qui représente 2 % des salariés du secteur privé breton et 0,3 % des établissements, réunit le secteur de la télécommunication, dont la Bretagne est le second pôle français, et celui de l'administration publique. Il est caractérisé par la prédominance de grands établissements, parmi lesquels les opérateurs de télécommunication et de services numériques ou des organismes de la sécurité sociale ; 72 % des effectifs travaillent ainsi dans des établissements de plus de 100 salariés : c'est trois fois plus que dans l'ensemble du secteur privé.

Répartition des salariés du groupe 2 selon la taille d'établissement (en %)



Champ : Bretagne, secteur privé hors agriculture
Source : INSEE, BTS 2022

Une main d'œuvre expérimentée

Ce groupe se démarque par l'âge de ses salariés : la part des moins de 30 ans (14 %) y est la plus faible, et celle plus de 50 ans la plus élevée (35 %). Le profil des salariés est très diversifié : tandis que l'on compte 68 % de cadres et 28 % de femmes dans la télécommunication, l'administration publique est constituée de 50 % d'employés et 72 % de femmes.

Des conditions d'emploi meilleures que la moyenne

Les conditions d'emploi sont relativement favorables, avec davantage de postes à temps complet (85 % des salariés) et en CDI.

Par ailleurs, le recours aux contrats inférieurs à un mois est le plus faible des groupes, représentant 10 % des fins de CDD.

Les salaires sont bien supérieurs à la moyenne, avec le record de 41 070 euros annuels net dans le secteur des télécommunications, ce qui s'explique en partie par l'âge et la qualification des effectifs.

Un renouvellement de la main d'œuvre particulièrement faible

Le taux de rotation de la main-d'œuvre est le plus bas de l'ensemble des groupes étudiés avec celui du groupe 1, tout comme le recours à l'intérim, traduisant une forte stabilité des emplois. Ces secteurs se distinguent également par une très faible fluctuation des effectifs tout au long de l'année.

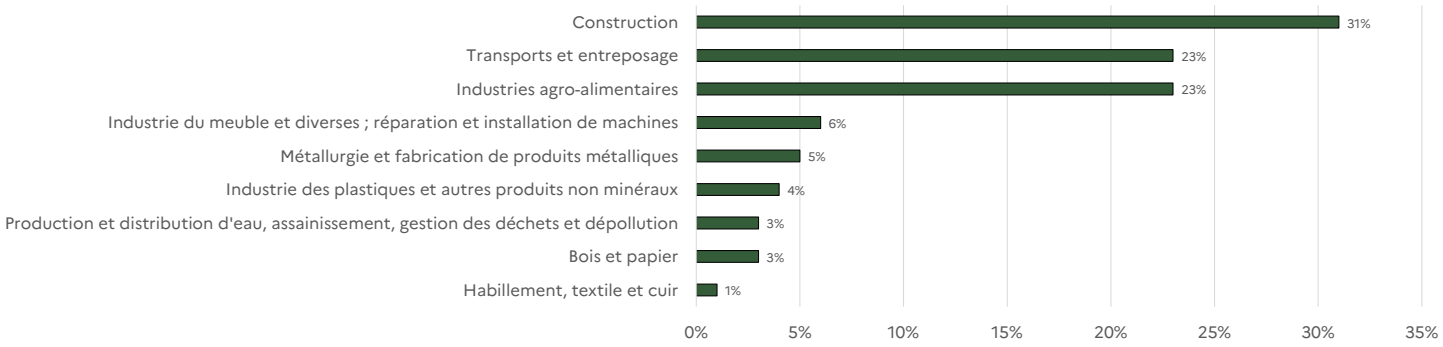
Cette stabilité s'inscrit toutefois dans un contexte de léger repli de l'emploi, contrairement au groupe 1. Les métiers de ce groupe sont également moins en tension que la moyenne, hormis ceux liés à l'informatique.

L'analyse des fins de CDI éclaire cette dynamique : les démissions demeurent particulièrement limitées (27 %), les licenciements sont peu fréquents, et les départs à la retraite atteignent un niveau très élevé, représentant 41 % des fins de CDI. La baisse de l'emploi observée ne semble donc résulter ni d'un turnover volontaire ni d'une politique de licenciement, mais du non-remplacement progressif des salariés partant à la retraite.

[3] *Le champ de notre étude est le secteur privé : seuls les contractuels de l'administration publique sont donc pris en compte ici.*

Groupe 3 : Des métiers ouvriers en tension et un fort recours à l'intérim : 9 secteurs entre industrie manufacturière et services aux territoires

Répartition des salariés dans les secteurs d'activités du groupe 3 (en %)



Source : INSEE, Flores 2023

280 000 salariés pour 23 000 établissements

Ce groupe réunit neuf secteurs à la frontière entre économie productive industrielle et économie présentielle, mêlant activités de fabrication et services, comme la construction et les transports. Il rassemble des secteurs industriels traditionnels et des services techniques liés aux infrastructures et à la vie locale ; il représente 30 % des salariés et 22 % des structures.

Les grands établissements y sont plus nombreux que dans les autres groupes. On y retrouve notamment des grands établissements des industries agroalimentaires ou encore des compagnies de transport terrestre ou maritime. Seule la construction se distingue, avec une prédominance de petites et moyennes entreprises.

Une main d'œuvre masculine et ouvrière

Les hommes sont très largement majoritaires dans ce groupe, représentant jusqu'à 90 % des effectifs dans les secteurs de la construction et de la métallurgie. Seul le secteur de l'habillement, du textile et du cuir fait exception, avec 79 % de femmes.

Les ouvriers constituent la majorité de la main-d'œuvre : 65 % en moyenne. Les postes d'ouvrier qualifié sont prédominants dans la construction et les secteurs industriels, tandis que ceux non qualifiés sont plus fréquents dans le transport et entreposage et la production et distribution d'eau.

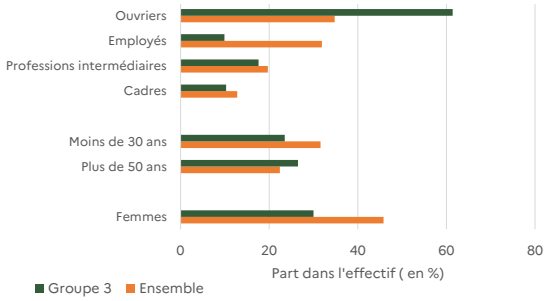
Des conditions d'emploi durables

La quasi-totalité des postes (plus de 90 %) sont à temps complet et en CDI (85 %, contre une moyenne bretonne de 73 %). Le recours à l'apprentissage est plus fréquent que la moyenne dans 3 secteurs : la construction (8,7 % des contrats contre 5 % en moyenne), l'industrie du meuble (6,9 %) et l'industrie agroalimentaire (6,3 %).

Une relative stabilité des effectifs internes

Les établissements enregistrent peu de fluctuations d'effectif au fil de l'année, mais compensent les variations d'activité par le plus important recours à l'intérim de l'ensemble des groupes. Cette gestion externalisée de la main-d'œuvre a pour effet de limiter la rotation interne, qui reste globalement modérée. Elle constitue également une réponse aux tensions de recrutement, particulièrement élevées dans ce groupe (cf focus p 10).

Caractéristiques des salariés du groupe 3



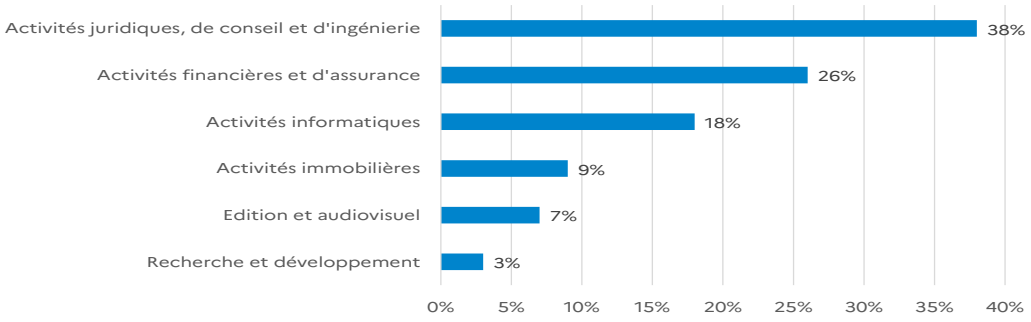
Champ : Bretagne, secteur privé hors agriculture
Source : INSEE, BTS 2022

Des ruptures plus souvent à l'initiative de l'employeur

La part de licenciements dépasse 16 % : c'est la plus élevée de l'ensemble des groupes étudiés. Si les ruptures conventionnelles sont surreprésentées dans la majorité des secteurs du groupe, les démissions restent plutôt limitées, notamment dans la métallurgie, le bois-papier, l'industrie du meuble et la production d'eau, où elles représentent moins de 42 % des fins de CDI. En lien avec une population salariée plus âgée dans plusieurs secteurs, les départs à la retraite sont nettement plus fréquents qu'en moyenne (entre 9 % et 16 % des fins de CDI, contre 6,8 %), sauf dans la construction, dont la main d'œuvre est plus jeune.

Groupe 4 : Croissance et création de postes : 6 activités de services à haute valeur ajoutée

Répartition des salariés dans les secteurs d'activités du groupe 4 (en %)



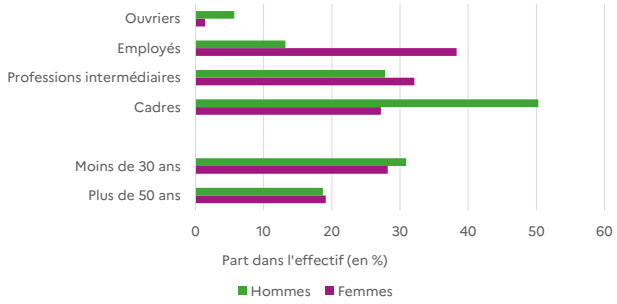
Source : INSEE, Flores 2023

130 000 salariés et 18 000 établissements

Ce groupe rassemble des activités de services à forte expertise dans les domaines scientifiques, techniques, d'information et de communication. Il réunit six secteurs, 14 % des salariés et 16 % des établissements.

Une main d'œuvre qualifiée dans laquelle persistent les inégalités de genre

Caractéristiques des salariés du groupe 4 par genre



Champ : Bretagne, secteur privé hors agriculture
Source : INSEE, BTS 2022

Ce groupe se distingue par une main-d'œuvre très qualifiée. Les cadres et les professions intermédiaires y représentent plus de 70 % des salariés dans chacun des secteurs, à l'exception des activités immobilières. Dans ce dernier, la structure est différente, avec une majorité d'employés, et seulement 15 % de cadres et 35 % de professions intermédiaires.

Les femmes sont globalement plus présentes, mais leur part varie selon les secteurs. Elles sont ainsi sous-représentées dans l'informatique[4] et l'édition (27 % et 41 % des effectifs). Par ailleurs, un écart de qualification persiste : les femmes occupent plus fréquemment des postes d'employées et de professions intermédiaires, tandis que seules 28 % d'entre elles sont cadres, contre 50 % des hommes du groupe.

Les salariés sont davantage à avoir entre 30 et 49 ans que dans l'ensemble des groupes. Le secteur informatique se distingue par une main d'œuvre plus jeune, avec 40 % de moins de 30 ans et moins de 10 % de plus de 50 ans.

Des conditions d'emploi stables et un salaire attractif

Les postes sont plus souvent en CDI (81 % contre 73 % en moyenne) et à temps complet (83 % contre 79 %) dans l'ensemble des secteurs de ce groupe. On notera également que la plus faible part de CDI du groupe, au sein du secteur des activités immobilières, est associée à une forte part de contrats d'apprentissage (10 %).
Les salaires sont nettement supérieurs à la moyenne dans chacun des secteurs, avec une médiane estimée à 27 000 euros annuels net.

Des secteurs en essor

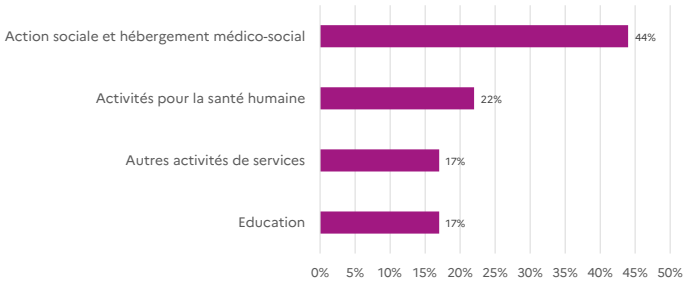
Ce groupe se caractérise par une progression des effectifs salariés dans la quasi-totalité des secteurs qui le composent, à l'exception de la recherche et développement, où l'emploi recule. Les taux de rotation y sont globalement inférieurs à la moyenne, mais élevés dans les activités juridiques et particulièrement dans l'informatique, reflet d'un marché très dynamique. La faible fluctuation des embauches au cours de l'année, le recours très limité à l'intérim et aux contrats courts viennent conforter l'idée d'un groupe en croissance, où les créations de postes constituent la principale réponse aux besoins de main-d'œuvre.

Du côté des fins de CDI, les ruptures conventionnelles sont surreprésentées. Les démissions sont généralement moins fréquentes que dans les autres groupes, sauf dans le secteur informatique où elles atteignent 57 %, ce qui peut être expliqué par la tension et la concurrence qui y règne, dans un contexte d'intensité d'embauche et manque de main d'œuvre qualifiée.

[4] *Lardoux J-M., Le Strat F., Neveu L., « L'économie numérique en Bretagne : un secteur bien implanté, dynamique mais peu féminisé », Insee Analyses Bretagne, n°88,2019.*

Groupe 5 : Une forte rotation de la main d'œuvre alimentée par la précarité des embauches : social, éducation et santé

Répartition des salariés dans les secteurs d'activités du groupe 5 (en %)



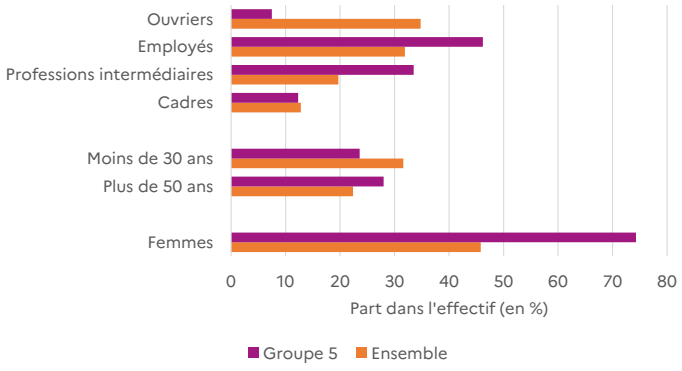
Source : INSEE, Flores 2023

167 000 salariés et 16 000 établissements

Ce groupe comprend des secteurs orientés vers les services aux personnes et à la collectivité, tels que l'éducation, la santé ou l'action sociale. 17 % des salariés et 15% des établissements en font partie.

Une main d'œuvre constituée d'employés et de femmes

Caractéristiques des salariés du groupe 5



Champ : Bretagne, secteur privé hors agriculture.
Source : INSEE, BTS 2022.

Les femmes sont très largement majoritaires dans ce groupe. La structure des emplois est également caractéristique : entre 75 % et 90 % des postes sont occupés par des employés ou des professions intermédiaires. Les premiers sont surreprésentés dans les activités pour la santé humaine, l'action sociale et hébergement et les autres services. À l'inverse, dans le secteur de l'enseignement, ils ne représentent que 20 % des salariés, tandis que les professions intermédiaires y constituent 50 % des effectifs.

Une forte rotation de la main d'œuvre alimentée par la précarité des embauches

Le taux de rotation de la main-d'œuvre y figure parmi les plus élevés, associé à une saisonnalité particulièrement faible. Le recours à l'intérim y est limité, mais la part des contrats inférieurs à un mois est en revanche très importante, notamment dans les secteurs de la santé, où ces contrats représentent plus de 90 % des fins de CDD. Par ailleurs, les emplois à temps complet sont moins fréquents (72 %) que la moyenne (79 %), un phénomène accentué dans les secteurs de l'action sociale et de l'hébergement médico-social, où il atteint 64 %. La gestion de la main-d'œuvre repose donc essentiellement sur le remplacement ponctuel et la flexibilité interne plutôt que sur des ajustements saisonniers. Cette organisation traduit des besoins permanents de remplacement liés à la nature des activités, marquée par des contraintes de continuité de service[5] (cf focus).

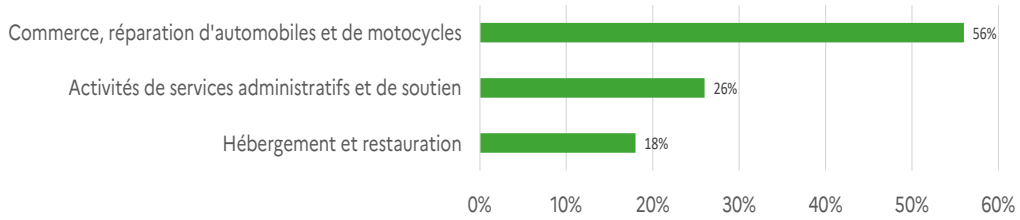
Des départs volontaires dans les secteurs de la santé

Dans ces secteurs, les ruptures de contrats sont essentiellement le fait de départs volontaires. Les licenciements y demeurent légèrement inférieurs à la moyenne régionale, tandis que les démissions sont nettement plus fréquentes : plus de 50 % des fins de CDI. Par ailleurs, les fins de période d'essai à l'initiative du salarié sont surreprésentées dans l'action sociale, où elles atteignent 12 %.

[5] *Gouyon, M. et Obser, J. (2023), « Comment les employeurs recourent-ils aux contrats courts ?», Dares Analyses n° 24, avril.*

Groupe 6 : Des emplois saisonniers et très précaires : trois secteurs de l'économie présentielle orientés vers les services de proximité et de soutien

Répartition des salariés dans les secteurs d'activités du groupe 6 (en %)



Source : INSEE, Flores 2023

290 000 salariés répartis dans 41 000 établissements

Ce groupe réunit trois secteurs de l'économie présentielle. Il représente 30 % des salariés de l'ensemble étudié et 40 % des établissements, ce qui en fait l'ensemble le plus important tant en termes d'effectifs que du nombre de structures.

Une main d'œuvre jeune et peu qualifiée

Les employés et les ouvriers constituent la majeure partie de la main-d'œuvre de ce groupe (entre 70 % et 90 %). Les premiers sont particulièrement présents dans les secteurs de l'hébergement-restauration (72 % des effectifs) et du commerce (53 %). À l'inverse, les ouvriers non qualifiés sont largement majoritaires dans les activités de service administratif et de soutien, où ils constituent 50 % des salariés.

En lien avec la nature souvent peu qualifiée des postes proposés, la main d'œuvre est plus jeune que la moyenne[6]. Les moins de 30 ans représentent ainsi 39 % des salariés du commerce et des autres activités de services et de soutien, et atteignent un record de 57 % dans l'hébergement-restauration.

Des conditions d'emploi très précaires : temps partiel, contrats courts et fort turnover

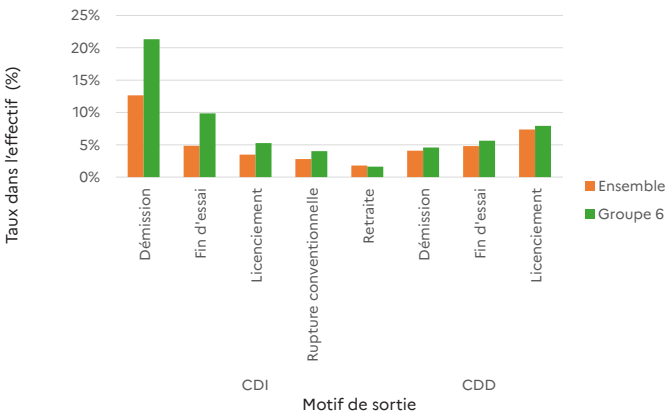
Seuls 57 % des postes en moyenne sont des CDI et 73 % sont à temps complet. Le salaire y est également le plus bas : en moyenne, les salariés ont un revenu de moins de 16 000 euros annuels net.

Le taux de rotation de la main-d'œuvre est particulièrement élevé, bien au-dessus de la moyenne des autres groupes étudiés. Cette situation s'explique d'abord par une forte saisonnalité de l'activité[7], notamment dans l'hébergement-restauration et certains services de proximité.

Elle nécessite des effectifs fluctuants en fonction des périodes de l'année, gérés par un usage massif de contrats courts

Ensuite, les ruptures sont très fréquentes, davantage à l'initiative des salariés. Ainsi, plus de 20 % des salariés en CDI démissionnent chaque année dans ce groupe, contre 12,5 % en moyenne, et 10 % voient leur période d'essai rompue. Ces ruptures d'essai sont à initiative égale entre employeur et salarié, ce qui témoigne de difficultés à fidéliser les salariés : les perspectives d'évolution professionnelle et les conditions de travail pouvant être peu attractives, nombre de salariés préfèrent quitter leur poste dès qu'une opportunité se présente ailleurs, dans un contexte de forte demande de main d'œuvre et de tension très élevée sur les métiers de la restauration et du nettoyage, contribuant ainsi à alimenter cette dynamique de rotation élevée[8].

Fréquence des motifs de départ dans l'effectif du groupe 6

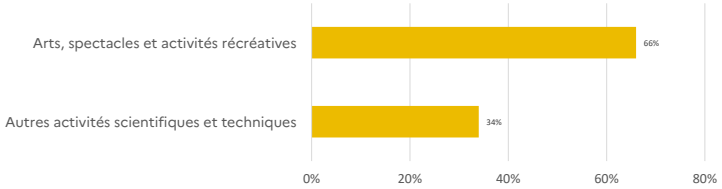


Champ : Bretagne, secteur privé hors agriculture.
Source : DARES, MMO 2021-2024.
Lecture : Dans le groupe 6, plus de 20 % des salariés en CDI démissionnent chaque année. C'est davantage que dans l'ensemble du secteur privé, où seulement 13% des salariés en CDI démissionnent.

[6] *Cadet, J.-P. et Véro, J. (2024), « Introduction Comprendre les dynamiques de l'emploi peu qualifié », Formation emploi, 166(2), 7-21.*
[7] *Bovi. L, Le Bris F., Chirazi S.,« L'emploi saisonnier en Bretagne porté par le tourisme », Insee Analyses Bretagne, 2024.*
[8] *Moquay. L et Obser, J. (2023), « Effectifs et difficultés de recrutement dans l'hébergement-restauration à l'été 2022 », Dares Focus, n° 61, octobre.*

Groupe 7 : Fort turn-over et usage de CDDU : activités artistiques et spécialisées

Répartition des salariés dans les secteurs d'activités du groupe 7 (en %)



Source : INSEE, Flores 2023

25 000 salariés répartis au sein de 6 000 établissements de petite taille

Ce groupe rassemble des secteurs caractérisés par un fort recours aux contrats de travail à durée déterminée d'usage (CDDU), en raison de la nature intermittente ou saisonnière de leur activité. Il représente 3 % des salariés de l'ensemble étudié et 6 % des établissements.

Les deux secteurs du groupe partagent ainsi une surreprésentation des petits établissements : ceux de moins de 10 salariés concentrent ainsi 57 % des salariés.

Une main d'œuvre jeune et qualifiée

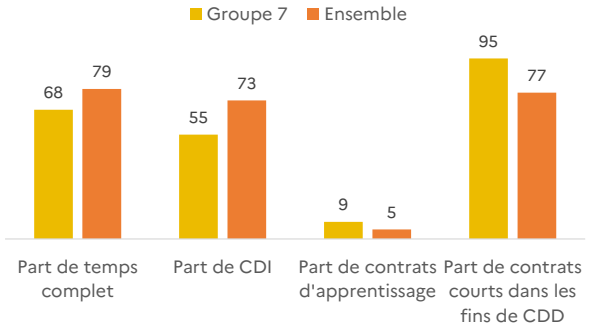
Les professions qualifiées sont majoritaires au sein de chacun des secteurs de ce groupe, avec une surreprésentation des professions intermédiaires : elles constituent 50 % des effectifs du secteur des arts et spectacle, et 35 % des autres activités spécialisées.

Les salariés y sont plus jeunes que la moyenne, particulièrement dans le domaine des arts et spectacles où les moins de 30 ans constituent 47 % des effectifs.

Une précarité structurelle

Les conditions d'emploi au sein de ce groupe sont globalement défavorables aux salariés. Ils occupent moins souvent des postes en CDI, travaillent moins fréquemment à temps complet et la quasi-totalité des CDD sont des contrats courts, inférieurs à un mois. Cette précarité s'explique par le recours intensif aux CDDU, autorisé dans ces domaines d'activités. Malgré la présence de professions qualifiées, le salaire annuel net moyen reste inférieur à celui observé dans l'ensemble des secteurs.

Structure de l'emploi du groupe 7 (en %)



Champ : Bretagne, secteur privé hors agriculture.
Sources: DARES, MMO 2021-2024 et INSEE, BTS 2022.

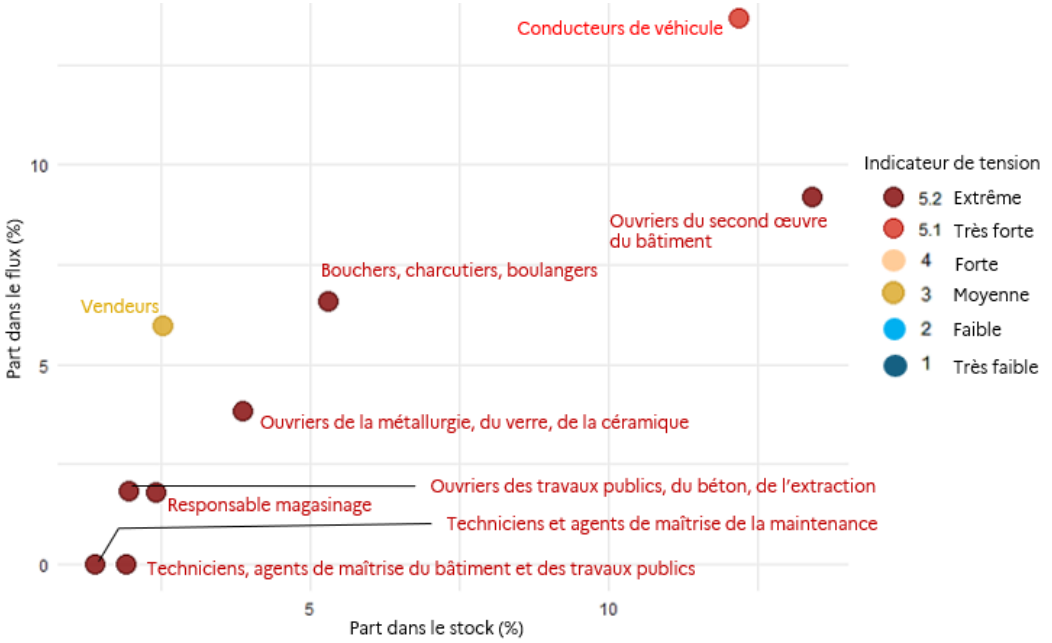
Focus sur deux groupes de métiers en tension très forte en Bretagne et deux stratégies d'ajustement

Dans l'industrie manufacturière et les services aux territoires (groupe 3), l'embauche en CDI et l'intérim pour faire face aux difficultés de recrutement

Parmi les 10 principaux métiers du groupe, qui concentrent 50 % des effectifs du groupe, 7 présentent un niveau de tension maximal. Il s'agit principalement de métiers techniques et manuels, souvent qualifiés. Par exemple, les métiers d'ouvriers du second œuvre du bâtiment, qui représentent 14 % des effectifs du troisième groupe et un peu moins de 10 % des embauches, connaissent des difficultés de recrutement extrême (5.2).

Cette situation est davantage liée à une intensité d'embauches soutenue et à des conditions de travail contraignantes qu'à un manque de main-d'œuvre disponible[9] . Cette tension s'observe à l'échelle nationale, mais elle est encore plus forte en Bretagne, première région pour l'industrie agroalimentaire. En réponse, les employeurs privilégient l'embauche en CDI et les autres types de contrats : intérim, apprentissage, et dans une moindre mesure, le travail détaché.

Principaux métiers du groupe 3 « 9 secteurs entre industrie manufacturière et services aux territoires »



Lecture : Les métiers des conducteurs de véhicules représentent un peu plus de 12% des salariés du groupe, et 13% des embauches. Il s'agit de métiers dont le niveau de tension est très élevé, égal à 5.1.
Champ : Bretagne, secteur privé hors agriculture.
Sources : INSEE, BTS 2022, DARES, MMO 2021-2024 et France Travail – Dares, métiers en tension2023.

Dans les services sociaux, éducatifs et de santé (groupe 5), les contrats courts et le temps partiel pour gérer des «métier du care» en forte tension

Le niveau de tension est particulièrement élevé sur les métiers du secteur médico-social, et plus particulièrement ceux qu'on peut qualifier de « métiers du care », essentiels mais souvent précaires, féminisés et peu reconnus : aides-soignants, infirmiers, sages-femmes, aides à domicile, agents d'entretien. Ils concentrent en effet à eux seuls, davantage que sur l'ensemble du territoire national, des conditions de travail difficiles, une forte intensité de recrutement, et un déficit de personnel qualifié. Afin de faire face à ces tensions, les employeurs utilisent intensivement les contrats courts et le temps partiel contraint, qui permettent une flexibilité pour ajuster rapidement les effectifs[10] , dans un contexte de pénurie et de contraintes budgétaires.

Ainsi, les aides-soignants représentent 10 % des salariés du groupe, mais 20 % des embauches, ce qui reflète à la fois une forte rotation de la main-d'œuvre due à des départs volontaires et un recours massif aux contrats précaires.

[9] *Leroy C., Saugnac C., « Métiers en tension en Bretagne » GREF et DREETS Bretagne, 2024.*
[10] *Remy V., Simmonet V., « Quels sont les usages des contrats courts ? Pratiques et point de vue d'employeurs et de salariés », DARES Analyses, n°18, 2021.*

Encadré méthodologique

La méthodologie est inspirée des travaux conjoints de l'Observatoire régional de l'emploi et de la formation et de la DREETS de la région Provence-Alpes-Côte-D'azur menés en 2020.

La typologie des secteurs a été obtenue de la manière suivante

1) 21 variables sont sélectionnées sur l'exemple de l'étude citée plus haut, qui rendent compte à la fois des caractéristiques des salariés, des établissements, des emplois (CDI ou non, temps complet) et des mouvements de main d'œuvre (embauches et sorties), de la dynamique des secteurs (saisonnalité). Ces variables sont collectées au niveau des établissements du secteur privé hors agriculture, sylviculture et pêche, puis agrégées par secteur d'activité de la NAF 38.
Le choix d'un découpage en 38 secteurs, et non 88 comme dans l'étude de la région Provence-Alpes-Côte-D'azur, repose sur la disponibilité des données pour ce niveau.

2) On réalise une Analyse en Composante Principale (ACP) sur ces 38 observations et 21 variables. Il s'agit d'une technique statistique qui permet de résumer l'information et d'en faire ressortir les variables les plus importantes.

3) On réalise une Classification Ascendante Hiérarchique (CAH) sur les résultats de l'ACP. Cette méthode permet de regrouper les secteurs en 7 classes homogènes en minimisant l'hétérogénéité au sein de chaque classe et en maximisant les différences entre les classes. Cela permet d'identifier des regroupements de secteurs qui se distinguent le plus possible les uns des autres, avec le plus d'homogénéité possible en leur sein.

Champ : secteur privé hors agriculture, sylviculture, pêche, et particuliers employeurs.
Sources :

	Variable	Source
Caractéristiques des établissements	Part des postes dans des établissements de plus de 100 salariés	INSEE, Base Tous Salariés (12e), 2022
	Part des postes dans des établissements de 10 à 19 salariés	
	Nombre total de postes non annexes au 31/12	
Caractéristiques des salariés	Part des femmes	INSEE, Base Tous Salariés (12e), 2022
	Part des moins de 30 ans	
	Part des 50 ans et plus	
	Part des cadres et professions intellectuelles supérieures	
	Part des professions intermédiaires	
	Part des employés	
Caractéristiques des flux de main d'œuvre	Part de CDD de moins d'un mois dans les fins de CDD	DARES, MMO 2021-2024
	Taux de rotation : moyenne du taux d'entrée (nombre des entrées sur une période divisée par l'effectif de référence) et de sorties (nombre des sorties sur une période divisée par l'effectif de référence)	
	Part des démissions dans les fins de CDI	
	Part des licenciements dans les fins de CDI	
	Indicateur de fluctuation des embauches	
Caractéristiques du stock de main d'œuvre	Part des CDI	INSEE, Base Tous Salariés (12e), 2022
	Part des postes à temps complet	
	Salaire annuel net moyen	
	Indicateur d'inégalité de salaire	
	Evolution de l'emploi salarié	URSSAF, 2022-2023
	Taux de recours à l'intérim (en équivalent temps plein) : Effectif intérimaire en ETP moyen/ (Effectif en ETP moyen + Effectif intérimaire en ETP moyen)	Dares DSN, fichiers de France Travail des déclarations mensuelles des agences d'interim, et Insee Flores 2022

Pour en savoir plus

Bibliographie :

Carif-Oref PACA : Les entreprises de Provence - Alpes - Côte d'Azur et leur gestion des ressources humaines Une typologie des secteurs d'activité pour une nouvelle lecture du tissu économique

Dares : Comment les employeurs recourent-ils aux contrats courts ?

Dares : Temps partiel et conditions de travail : travailler moins pour travailler mieux ?

Dares : Des contrats de plus en plus courts ? Mesurer et comprendre la diversité des usages des contrats courts par les employeurs et les salariés

Dares : Quels sont les usages des contrats courts ? Pratiques et point de vue d'employeur et salariés

Dares : Effectifs et difficultés de recrutement dans l'hébergement-restauration à l'été 2022

CEREQ : Comprendre les dynamiques de l'emploi peu qualifié

Dreets Bretagne et Gref Bretagne : Métiers en tension en Bretagne

Dreets Bretagne et Insee Bretagne : L'emploi saisonnier en Bretagne porté par le tourisme

Insee Bretagne : L'économie numérique en Bretagne : un secteur bien implanté, dynamique mais peu féminisé

Réalisation : Dreets Bretagne / service E.S.E (études, statistiques, évaluation)

Rédaction et exploitation : Anysia THOMAS
Courriel : dreets-bretag.ese@dreets.gouv.fr

https://bretagne.dreets.gouv.fr/ Rubrique « études et statistique »