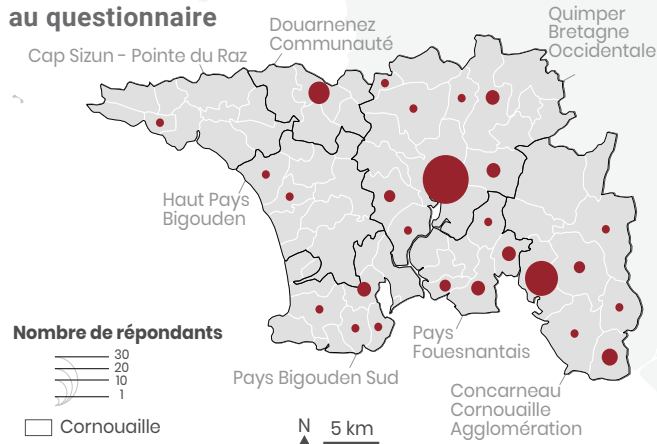


# DIFFICULTÉS D'ACCÈS AU LOGEMENT DES NOUVEAUX ACTIFS EN CORNOUAILLE : LA VISION DES EMPLOYEURS

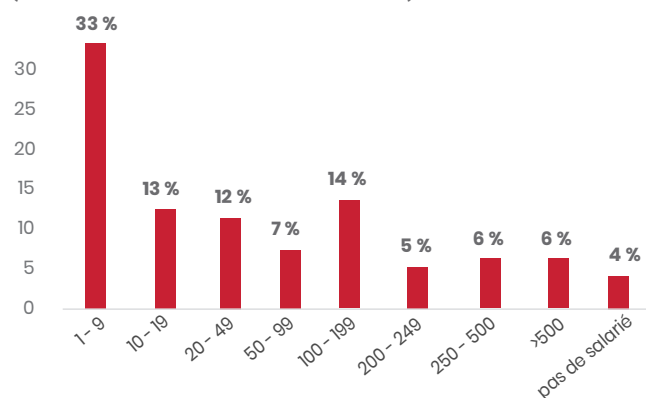
Le deuxième volet de l'étude menée en partenariat avec Action Logement, le MEDEF29 et Investir en Finistère sur les difficultés des nouveaux actifs cornouaillais à trouver un logement apporte un éclairage sur la vision des employeurs à ce sujet. Par nouveaux actifs, il faut entendre : « les salariés, stagiaires et alternants de longue durée, récemment recrutés, qu'ils soient déjà résidents en Cornouaille ou qu'ils viennent d'ailleurs, de tout niveau de qualification, et indifféremment situés dans les secteurs privés ou publics, ainsi que les saisonniers. »

À partir d'une enquête fondée sur une série d'entretiens qualitatifs avec des représentants de réseaux d'employeurs et d'un questionnaire diffusé largement aux employeurs du territoire, dont les adhérents d'Action Logement, cette publication dresse le portrait des répondants. Elle expose ensuite leur analyse de la situation à travers le profil d'actifs les plus touchés, le type de difficultés rencontrées et enfin les solutions envisagées.

## Localisation des employeurs ayant répondu au questionnaire



## Nombre de salariés permanents (hors saisonniers ou intérimaires)



## PORTRAIT DES RÉPONDANTS

### MÉTHODOLOGIE

Le questionnaire a été diffusé par e-mail à plus de 3 000 destinataires et relayé sur les réseaux sociaux du 31 mai au 12 juillet 2023. Un peu plus d'une vingtaine d'entretiens avec des représentants de réseaux d'employeurs (MEDEF 29, UMIH 29, CDG 29, Ateliers bretons de l'emploi, etc.), des responsables des ressources humaines de grandes entreprises, des chargés de développement économique ou tourisme des intercommunalités de Cornouaille, ont aussi été menés.

96 employeurs, dont 23 adhérents d'Action Logement, ont répondu au questionnaire. Sans être un échantillon représentatif des employeurs cornouaillais, cela représente un nombre suffisant pour pouvoir être analysé statistiquement et, à l'évidence des employeurs particulièrement concernés par la problématique. Des enseignements peuvent en être tirés.

### UNE MAJORITÉ DE PETITES, VOIRE TRÈS PETITES ENTREPRISES

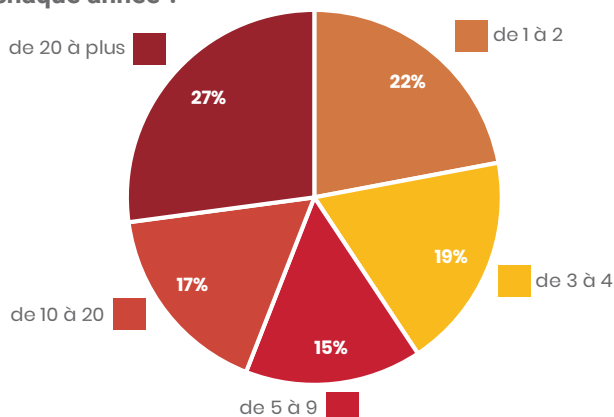
Les 96 répondants sont issus de 27 communes différentes et de celles qui comptent le plus d'emplois.

57 % d'entre eux sont de petites (moins de 50 salariés), voire de très petites entreprises (33 % de moins de 10 salariés).

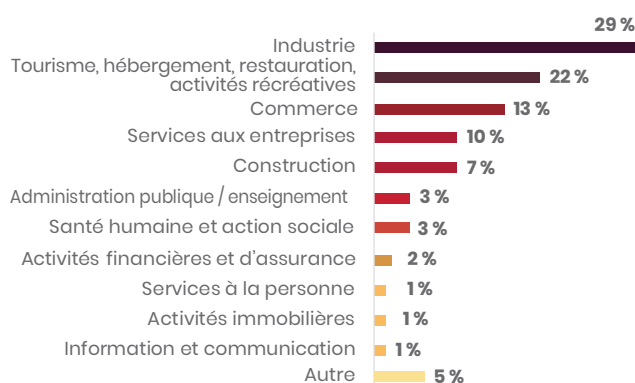
## UNE MAJORITÉ D'ENTREPRISES RECRUTANT DES SAISONNIERS

60 % d'entre eux recrutent des saisonniers, souvent un nombre significatif : plus de 10, voire plus de 20 pour près de la moitié d'entre eux, et pour une durée de 1 à 3 mois par an. Principalement sur la période estivale, de juin à août pour les trois quarts d'entre eux. L'emploi de saisonniers concerne la plupart des secteurs d'activités et pas uniquement le tourisme.

### Combien de saisonniers employez-vous chaque année ?



### Secteur d'activité de l'organisme



On observe une faible représentation du secteur public (4 répondants) et une forte représentation du secteur de l'industrie.

## PROFIL DES ACTIFS LES PLUS VULNÉRABLES ET DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

L'analyse des 96 réponses d'employeurs, ainsi que les entretiens qualitatifs, ont permis d'identifier quelques enseignements majeurs.

## UN PROFIL TYPE DOMINANT QUI CACHE UNE MULTITUDE DE SITUATIONS DE VULNÉRABILITÉ

Les employeurs n'ont pas forcément connaissance des conditions de logement de leurs salariés. Ainsi entre un quart et un tiers déclare ne pas savoir quelle catégorie de salariés connaît le plus de problèmes de logement et 12 % n'ont pas connaissance de problèmes de logement de leurs salariés.

Selon les employeurs répondants, les difficultés d'accès au logement des actifs :

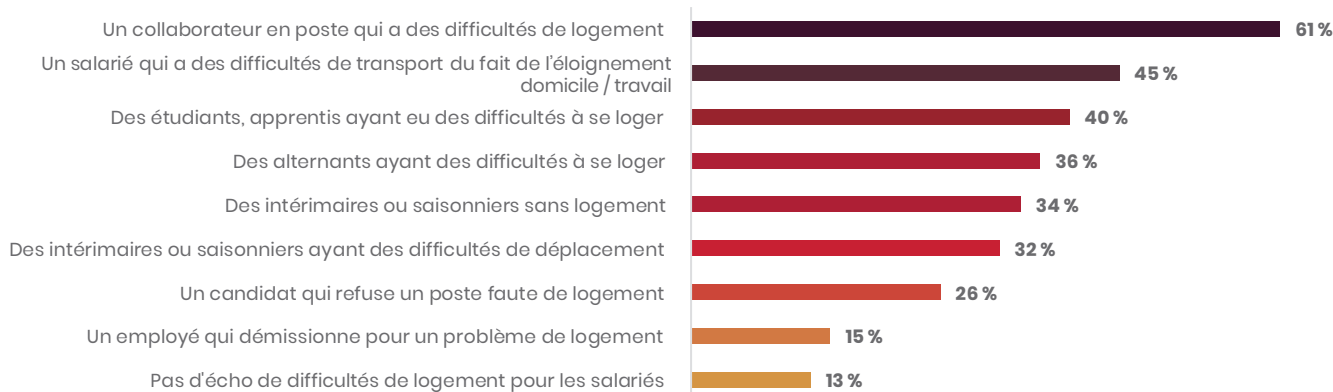
- se concentrent sur les moins de 30 ans (52 %), les ouvriers (40 %) ou employés (29 %), les célibataires (44%), les jeunes actifs avec moins de 5 ans d'expérience (58 %) ;
- touchent particulièrement les contrats précaires (CDD, alternants, intérimaires, saisonniers, contrats de projet notamment expatriés), moins stables et/ou aux budgets plus contraints, sans épargner les CDI, notamment pendant leur période d'essai, quel que soit leur niveau de revenu ;
- concernent aussi les salariés en poste, notamment lors de divorces ou de séparations, de plus en plus nombreux, qui doublent le besoin de logement du ménage ;
- se cumulent avec des difficultés de mobilité domicile/travail ;
- affectent les métiers en tension, dans le domaine médical et paramédical (aide-soignant, infirmier, interne en médecine, etc.), de l'aide à la personne et de l'animation ;
- se répartissent à parts égales (38 %) entre les salariés finistériens et ceux arrivant en Finistère ;
- se heurtent à des enjeux de temporalité spécifique en Cornouaille compte tenu de l'attractivité touristique, avec des difficultés accrues en été, en raison de la demande des saisonniers et de la concurrence de la location saisonnière, qui conduit des actifs à devoir quitter leur logement locatif durant la saison estivale.

Cette diversité de profils induit des besoins différenciés qu'une réponse unique ne peut satisfaire.

## DES DIFFICULTÉS DE LOGEMENT QUI IMPACTENT LE RECRUTEMENT ET LA FIDÉLISATION

Les freins à l'accès au logement génèrent pour les employeurs des difficultés de recrutement mais aussi de fidélisation. Les difficultés de logement peuvent conduire au refus de poste (26 %) et parfois même à la démission (15 %). Lors des entretiens, des employeurs nous ont cité des situations extrêmes, comme des salariés logeant au camping ou dormant dans leur voiture faute d'avoir trouvé d'autres solutions.

## Au cours des 5 dernières années, avez-vous déjà rencontré l'une des situations suivantes ? (plusieurs choix possibles)



Toutefois, si le logement peut être un facteur complexifiant les recrutements et la fidélisation, ce n'est pas le seul, ni même le principal. Les employeurs soulignent que d'autres aspects impactent également l'attractivité de certains métiers : rémunération, pénibilité, conditions de travail, etc.

### DES SALARIÉS VICTIMES DE LA CRISE DU LOGEMENT

Les employeurs ont une analyse assez juste des causes des difficultés de logement de leurs salariés. Les 4 premiers facteurs explicatifs sont, selon eux :

- le manque de logements locatifs pour 72 % et de logements sociaux pour 25 % ;
- les loyers trop élevés pour 56 % ;
- la concurrence de la location saisonnière pour 45 % et des résidences secondaires pour 34 % ;
- l'éloignement du lieu de travail des biens disponibles pour 38 %.

La question de la pénurie de l'offre apparait comme la première cause de difficulté. La forte concurrence de la demande sur la typologie recherchée est également ressortie des entretiens. Loin d'être un critère de priorisation dans l'accès au logement, la mobilité

professionnelle est le plus souvent un handicap.

En complément, les employeurs ont souvent relevé, tant dans le questionnaire que lors des entretiens, la problématique des déplacements domicile-travail de leurs actifs (dont les saisonniers) comme une difficulté supplémentaire : éloignement domicile-travail (45 %), temps de trajet et coût des déplacements, manque d'offre de mobilité alternative à la voiture individuelle.

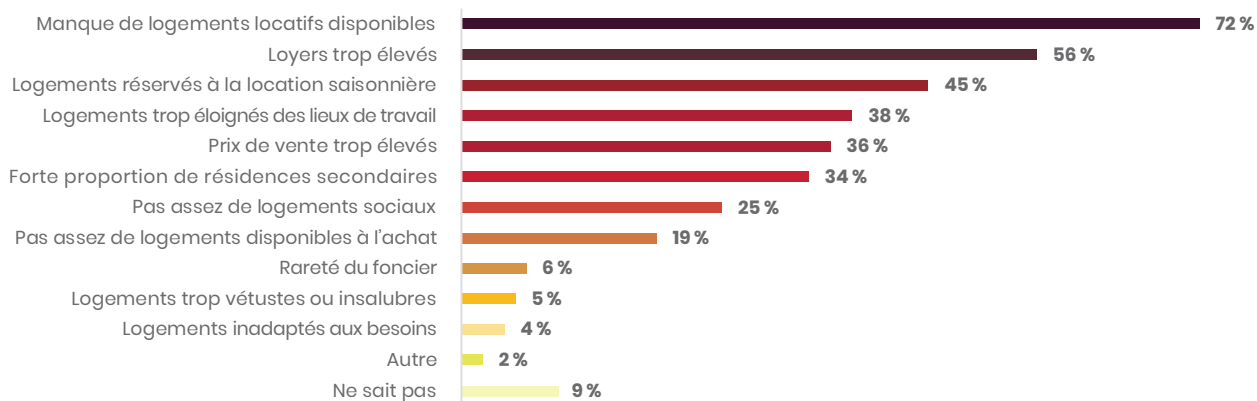
### DES EMPLOYEURS PRÊTS À AGIR POUR LE LOGEMENT DE LEURS SALARIÉS

#### DES EMPLOYEURS À LA RECHERCHE DE SOLUTIONS

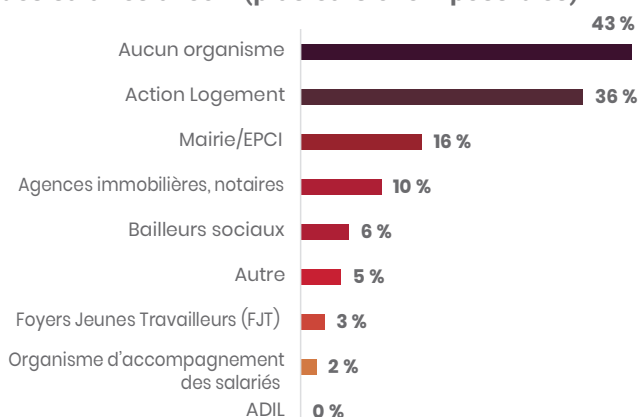
92 % des employeurs comptent embaucher des salariés permanents dans les 2 ans à venir (dont 26 % envisagent de recruter plus de 10 salariés permanents). Les problèmes de logement des salariés vont donc probablement perdurer...

Face aux difficultés de logement des actifs en Cornouaille, 51% des employeurs répondants se disent prêts à s'associer à des démarches collectives avec des partenaires publics et/ou privés. Un tiers à intervenir plus directement pour loger leurs salariés. 29% ont même déjà testé des solutions.

## Avez-vous pu identifier les causes de ces difficultés de logement ? (plusieurs choix possibles)



### Êtes-vous en contact sur le sujet du logement des salariés avec ? (plusieurs choix possibles)



Pour autant, ils se sentent assez démunis pour agir, principalement par méconnaissance des acteurs du domaine.

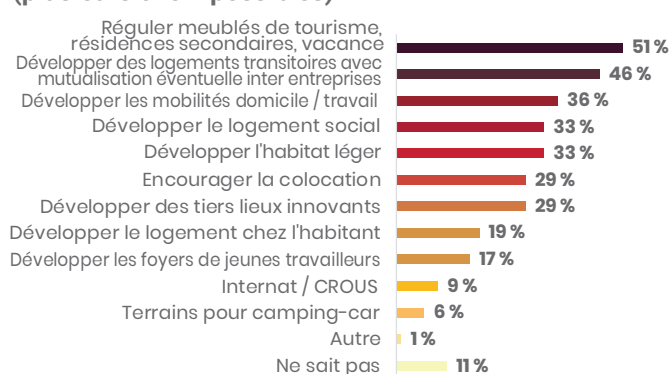
Si 36 % des répondants sont en contact avec Action Logement, 43 % n'ont de lien avec aucun organisme. Renforcer les intermédiations entre les entreprises et les acteurs du logement constitue sans doute un levier d'amélioration.

### DES SOLUTIONS PLURIELLES, D'INITIATIVE PUBLIQUE ET/OU PRIVÉE

Parmi les actions à mener, les employeurs se tournent vers les pouvoirs publics en mettant en priorité le besoin de régulation des meublés de tourisme et des résidences secondaires (51 %) pour remettre sur le marché une offre de logement à l'année et fluidifier les parcours résidentiels.

Ensuite, parmi les pistes à approfondir, ils sont en demande de logements transitoires avec des baux inférieurs à un an assortis de possibles mutualisations inter-entreprises

### Quelles pistes approfondir selon vous ? (plusieurs choix possibles)



(46 %). Les modèles alternatifs au logement classique, comme les tiny houses (33 %), ou la mise en place de tiers-lieux innovants proposant des espaces communs, en plus du logement, des espaces de co-working (29 %), souvent dans le cadre d'initiatives publiques/privées, sont aussi mis en avant. La colocation (29 %) ou l'hébergement chez l'habitant (19 %) sont également avancés comme des solutions. Plus classiquement, ils s'en remettent aux bailleurs sociaux pour développer le logement social (33%).

À noter, le développement de solutions de mobilité domicile-travail arrive en 3<sup>e</sup> position des pistes à approfondir.

Il n'y a donc pas, pour eux, une seule réponse aux difficultés d'accès au logement des actifs en Cornouaille. Certaines solutions, transitoires, sont réalisables à court terme, permettant de répondre à l'urgence de la situation actuelle (colocation intergénérationnelle, habitat léger...), tandis que d'autres prennent plus de temps à être mises en œuvre (logement social, construction neuve...).

L'objectif de l'enquête était d'objectiver les difficultés de recrutement induites par des problèmes d'accès au logement des actifs en mobilité professionnelle. Elle a mis en évidence une problématique complexe, comme le Focus habitat n°2 « Loger les actifs : un enjeu essentiel pour le dynamisme économique de la Cornouaille » l'avait fait en janvier 2024, appelant inévitablement des réponses plurielles (à retrouver sur [qcd.bzh](http://qcd.bzh)).

Elle avait aussi pour finalité d'entrer en contact avec des employeurs prêts, dans une logique de projets, à participer à la définition et à la mise en œuvre de solutions adaptées aux besoins de ce public spécifique. Une première rencontre entre élus du territoire, acteurs du logement et acteurs économiques a ainsi eu lieu en janvier 2024. Des témoignages d'expérimentations de solutions innovantes y ont été présentés, qui illustrent le potentiel cornouaillais. Un prochain Focus habitat sera consacré à la caractérisation des besoins spécifiques des nouveaux actifs et aux réponses opérationnelles et partenariales employeurs / collectivités / acteurs du logement qui peuvent y être apportées.