

Faciliter l'accès au logement des actifs en Cornouaille

Deuxième rencontre

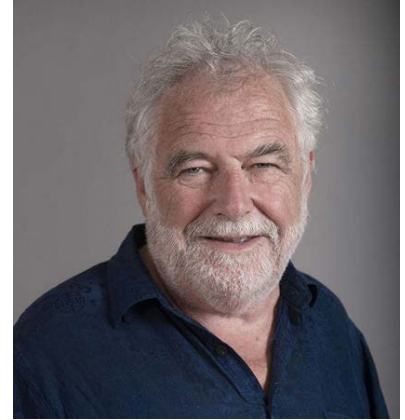
29 novembre 2024 – 8h30 / 10h00 - QCD



Agence d'urbanisme
et de développement
de Cornouaille

Marc ANDRO
Vice-président délégué
Quimper Cornouaille Développement

**Loger les nouveaux actifs, une clef du
dynamisme économique de la Cornouaille**



Programme de la matinée

Accueil café	8h30
Loger les nouveaux actifs, une clef du dynamisme économique de la Cornouaille (Marc Andro)	8h45
1. La démarche d'attractivité portée par QCD (Mikaël Bolloré)	8h50
2. La vision des employeurs sur les problèmes de logement de leurs salariés (Karine Le Sager-Diouf)	8h55
Rappel des objectifs et de la méthodologie de l'étude Restitution de l'enquête auprès des employeurs – Diffusion du 4 pages	
3. Bilan et perspectives de la première rencontre du 31 janvier 2024	9h05
Les priorités et les pistes opérationnelles Mise en place de groupes de travail	
4. Point d'étape et échanges sur les projets en faveur des actifs depuis janvier 2024 (Salle)	9h10
Clôture	9h55

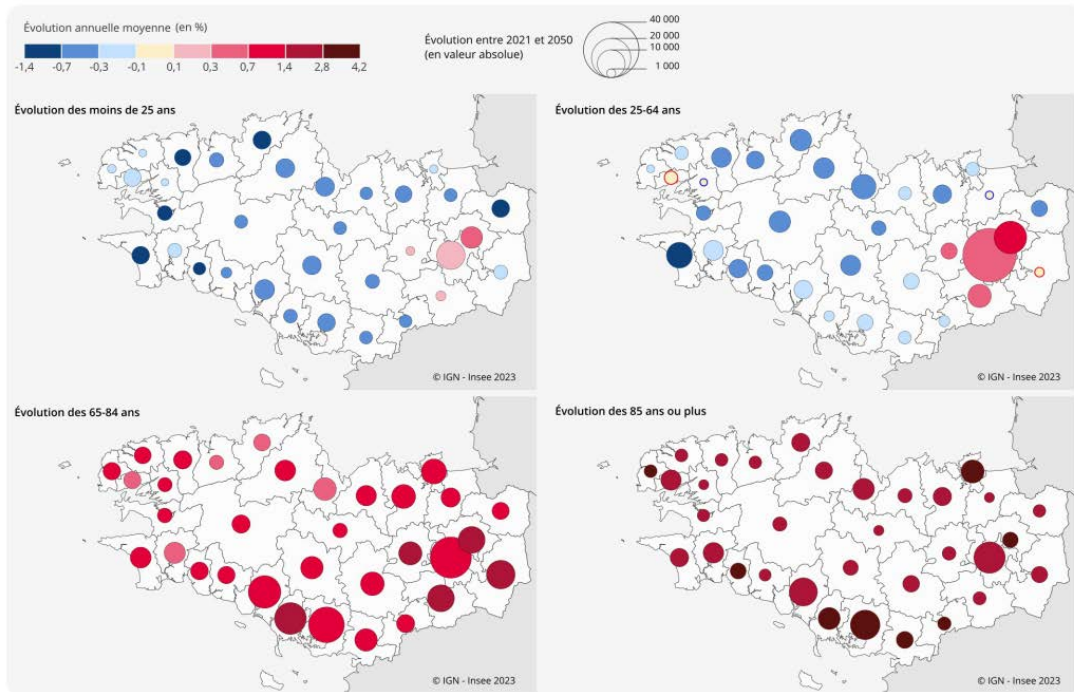
Mikael BOLLORE
Directeur adjoint
Quimper Cornouaille Développement

La démarche d'attractivité portée par QCD



Une attractivité impactée par la démographie

► 2. Évolution démographique par tranche d'âge entre 2021 et 2050 : projections de population dans les territoires bretons selon le scénario central



Note : Les ronds jaunes pâles se rapportent à des territoires où l'évolution démographique serait relativement faible entre 2021 et 2050. Le contour permet néanmoins d'identifier s'il s'agirait d'une faible hausse (contour rouge) ou d'une faible baisse (contour bleu).

Source : Insee, projections démographiques Omphale 2018-2050.

Insee **BRETAGNE**
Insee
En 2050, la Bretagne comptera près de 260 000 habitants supplémentaires

Insee Analyses Bretagne - n° 121 - Décembre 2023

En prolongeant les tendances démographiques récentes, la Bretagne comptera 267 000 habitants de plus en 2050 par rapport à 2021. Cette croissance démographique s'accompagnera d'un net vieillissement de la population, soit l'ensemble des territoires bretons. Le nombre de personnes âgées de 85 ans ou plus doublera entre 2021 et 2050. Ces évolutions démographiques seront contrastées entre les territoires. L'Ile de Vie, la Bretagne bressane et le littoral bretonnais resteront dynamiques démographiquement. Le territoire d'Armor, à l'ouest et le sud-ouest breton, seront fortement confrontés à la problématique du vieillissement. En s'éloignant des deux métropoles régionales et autour des villes moyennes, la population continuera d'augmenter mais plus faiblement. Les zones plus rurales perdureront en situation de haubertage d'ici 2050.

Près de 260 000 Bretons supplémentaires en 2050
 Les tendances démographiques récentes, la Bretagne comptera 267 000 habitants de plus en 2050 par rapport à 2021. Cette croissance démographique s'accompagnera d'un net vieillissement de la population, soit l'ensemble des territoires bretons. Le nombre de personnes âgées de 85 ans ou plus doublera entre 2021 et 2050. Ces évolutions démographiques seront contrastées entre les territoires. L'Ile de Vie, la Bretagne bressane et le littoral bretonnais resteront dynamiques démographiquement. Le territoire d'Armor, à l'ouest et le sud-ouest breton, seront fortement confrontés à la problématique du vieillissement. En s'éloignant des deux métropoles régionales et autour des villes moyennes, la population continuera d'augmenter mais plus faiblement. Les zones plus rurales perdureront en situation de haubertage d'ici 2050.

1. Évolution démographique entre 2021 et 2050 : projections de population dans les territoires bretons selon le scénario central

Une évolution démographique contrastée dans la région
 L'évolution de la population ne sera pas homogène dans la région. Tandis que le littoral breton continuera de gagner des habitants, certains territoires du littoral bretonnais et du littoral bretonnais continueront de perdre des habitants. Les zones plus rurales perdureront en situation de haubertage d'ici 2050.

La Bretagne compte des territoires de haut de gamme, mais aussi des territoires de haubertage. C'est dans la population bretonne que se trouvent

Cette étude a été réalisée en partenariat avec :

ADAC FODEP Ajaré

Des actions pour accompagner les recruteurs et les actifs

KEMPER
KERNE
QUIMPER
CORNOUAILLE

DÉCOUVRIR VIVRE TRAVAILLER ENTREPRENDRE INSPIREZ-VOUS

POUR VOUS ACCOMPAGNER DANS VOTRE INSTALLATION EN CORNOUAILLE

Guide S'installer à Quimper Cornouaille

Vous rêvez, venez ou pensez à vous installer à Quimper Cornouaille ? Ce guide pratique est pour vous !



Home Thieffry conseil

Un nouveau salarié vient enrichir vos équipes dans le Finistère ? Confiez la recherche de son futur logement à Home Thieffry conseil pour : réussir l'intégration dans un nouvel environnement, simplifier les démarches de recherche et d'installation, permettre à votre collaborateur de se consacrer pleinement à ses nouvelles fonctions



Carrières nomades

Vous changez de travail et vous arrivez dans une nouvelle région ? Carrières nomades vous accompagne dans vos démarches.



e-mobilia Bretagne

Société de conseil, de service et d'accompagnement à la mobilité des personnes arrivant dans un nouvel environnement : intégration dans une nouvelle équipe, recherche de logement, gestion du déménagement, démarches administratives



Karine LE SAGER-DIOUF

**Responsable aménagement et observation du territoire
Quimper Cornouaille Développement**

**La vision des employeurs sur les problèmes de logement
de leurs salariés**

**Bilan et perspectives de la première rencontre du 31
janvier 2024**



Rappel des enjeux de l'étude menée avec Action Logement

Rassembler les acteurs cornouaillais
autour de la question du logement
et favoriser la création de
partenariats public/privé



Orienter les politiques
publiques des EPCI dans le
cadre de l'élaboration de
leur PLH



Créer les conditions
d'expérimentations et
d'innovations en Cornouaille



Contribuer à faciliter les embauches
et à maintenir les nouveaux emplois

Sécuriser des nouvelles
opérations de bailleurs
pour les « nouveaux actifs »

Partager les expériences du territoire
cornouaillais et bénéficier de celles d'autres
territoires

Rappel des objectifs de l'étude

• Les objectifs de l'étude 2023

Identifier les problématiques de pression immobilière en Cornouaille impactant les actifs et les saisonniers du territoire.

Caractériser les difficultés et les besoins de logement pour les nouveaux actifs et les saisonniers.

**Une convention
de partenariat
avec Action
Logement**

Identifier les dispositifs, acteurs et ressources existants.

Proposer un panorama de réponses opérationnelles adaptées aux différents besoins identifiés pour créer une offre spécifique de logements «réservés».

Construire une démarche partenariale autour du projet

• La méthodologie

- Un questionnaire d'enquête auprès des employeurs,
- Un diagnostic du logement à partir de données statistiques
- Des entretiens qualitatifs
- Un benchmark de solutions

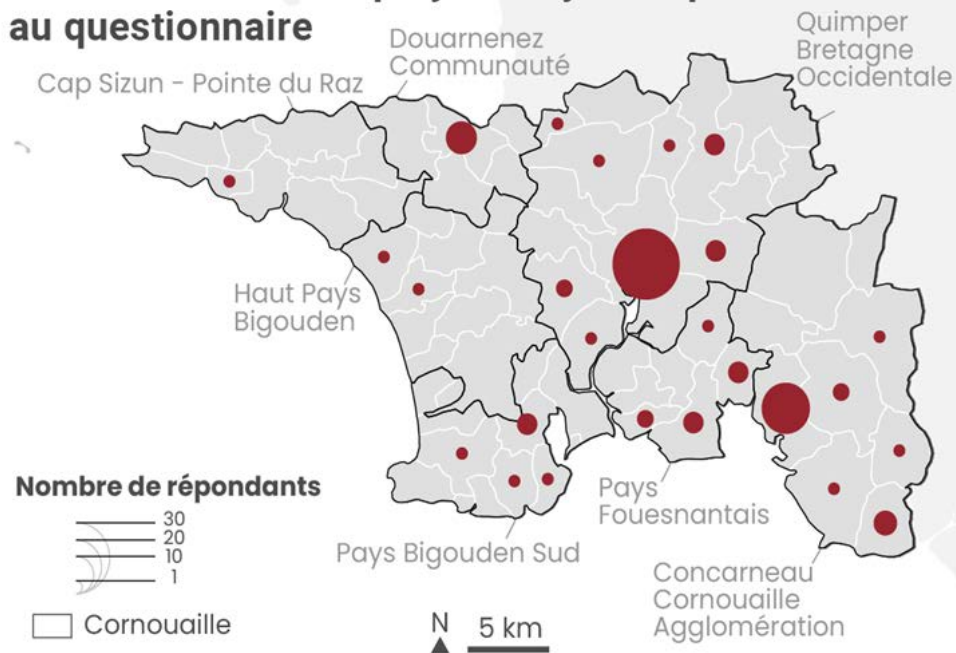
Les difficultés d'accès au logement des nouveaux actifs en Cornouaille : la vision des employeurs / Résultats de l'enquête

Portrait des répondants

96 répondants, dont 23 adhérents d'Action Logement

- issus de 27 communes et de celles qui comptent le plus d'emplois
- Une forte représentation du secteur de l'industrie et une faible représentation du secteur public (4 répondants)
- Une bonne dynamique de recrutement : 92% des employeurs comptent embaucher des salariés permanents dans les 2 ans à venir.

Localisation des employeurs ayant répondu au questionnaire



Portrait des répondants

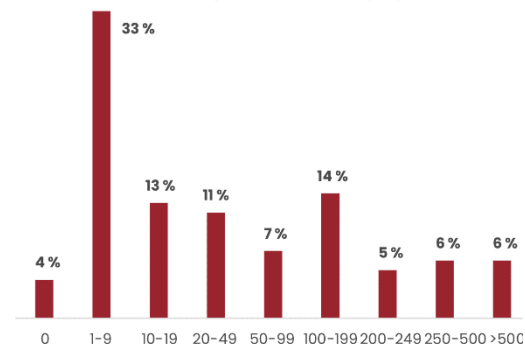
Une majorité de petites, voire de très petites entreprises

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

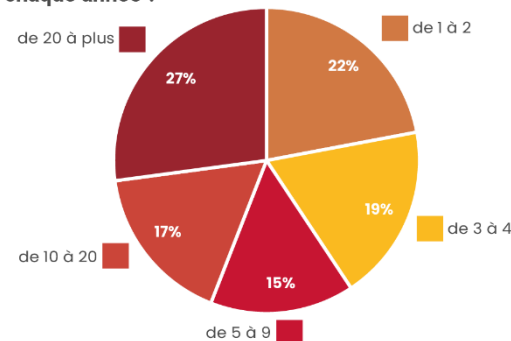
Une majorité d'entreprises recrutant des saisonniers

- 60% d'entre eux recrutent des saisonniers
- Souvent un nombre significatif : plus de 10 voire plus de 20 pour la moitié d'entre eux
- Pour une durée de 1 à 3 mois et principalement sur la période estivale de juin à août
- Concerne la plupart des secteurs d'activités et pas seulement le tourisme

Combien de salariés permanents employez-vous ?



Combien de saisonniers employez-vous chaque année ?



Profil des actifs les plus vulnérables

Un profil type dominant ...

- les jeunes actifs de moins de 5 ans d'expérience (58%)
- les ouvriers (40%) ou employés (29%),
- les célibataires (44%),
- les contrats précaires (CDD, alternants, intérimaires, saisonniers, contrats de projets notamment expatriés), moins stables et aux budgets plus contraints,

... sans épargner

- les CDI, notamment pendant leur période d'essai, quel que soit leur niveau de revenu,
- les salariés en poste, notamment lors de divorces ou de séparations, de plus en plus nombreux, qui dédoublent le besoin en logement.

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

Difficultés de logement et recrutement

Des difficultés de logement qui impactent le recrutement et la fidélisation

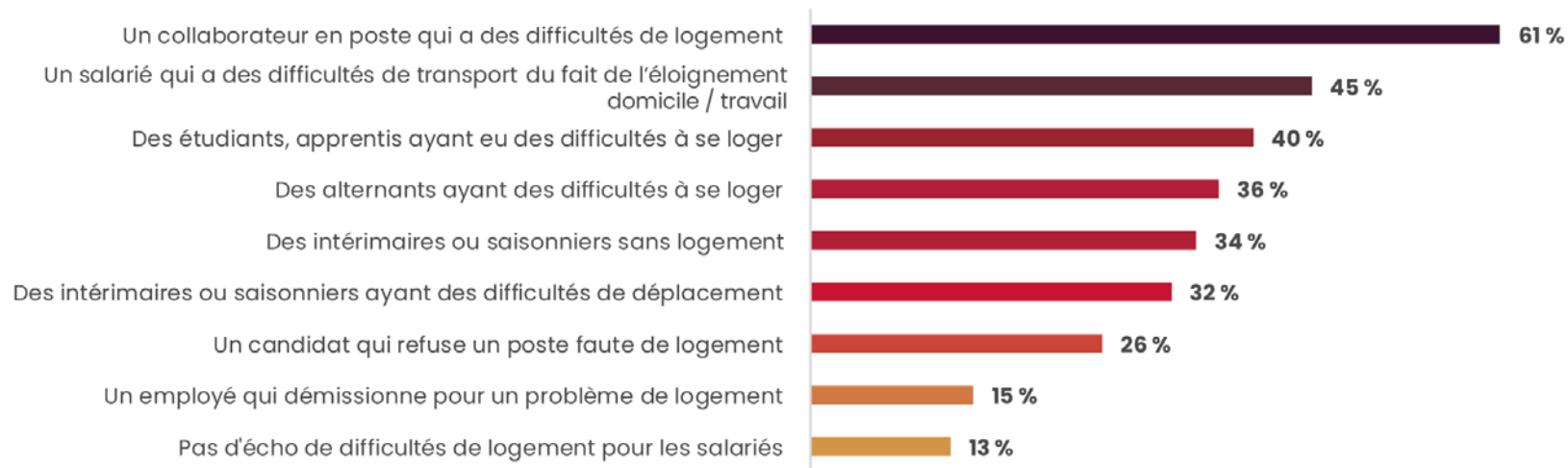
- Les difficultés de logement peuvent conduire au refus de poste (26%) voire à la démission (15%).

Le logement n'est pas la cause principale des difficultés de recrutement.

- La rémunération, la pénibilité, les conditions de travail sont des facteurs déterminants dans l'attractivité de certains métiers.
- Les difficultés de mobilité domicile/travail accentuent le frein au recrutement et à la fidélisation.
- Et pour les métiers en tension, comme dans le domaine médical et paramédical (interne en médecine, sage-femme, infirmier, aide-soignant, etc.) et de l'aide à la personne, la difficulté de logement peut être déterminante.

Des difficultés de logement et de mobilité

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



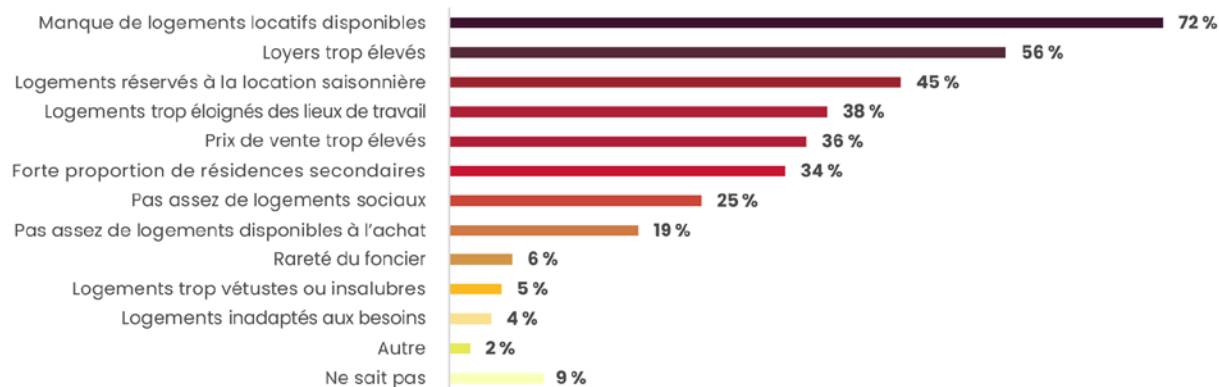
De nouveaux actifs victimes de la crise du logement

Les employeurs ont une vision assez juste des causes des difficultés de leur salariés. Par ordre de priorité :

- 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%;

Dans un contexte de pénurie d'offres et de forte concurrence sur une offre locative restreinte, la mobilité professionnelle est un handicap.

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



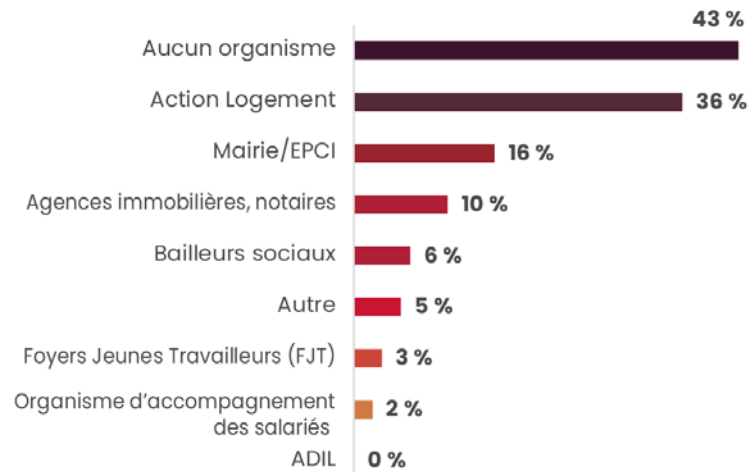
Des employeurs prêts à agir pour le logement de leur salariés

Des employeurs à la recherche de solutions

- 51% des employeurs se disent prêts à s'associer à des démarches collectives avec des partenaires publics et/ou privés,
- 1/3 à intervenir plus directement pour loger leurs salariés,
- 29% ont même déjà testé des solutions,
- Pour autant, ils se sentent assez démunis pour agir principalement par méconnaissance des acteurs du domaine. Si 36% connaissent Action Logement, 43% n'ont de lien avec aucun organisme.

Renforcer les intermédiations est une piste d'amélioration

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



Les pistes à explorer selon les employeurs

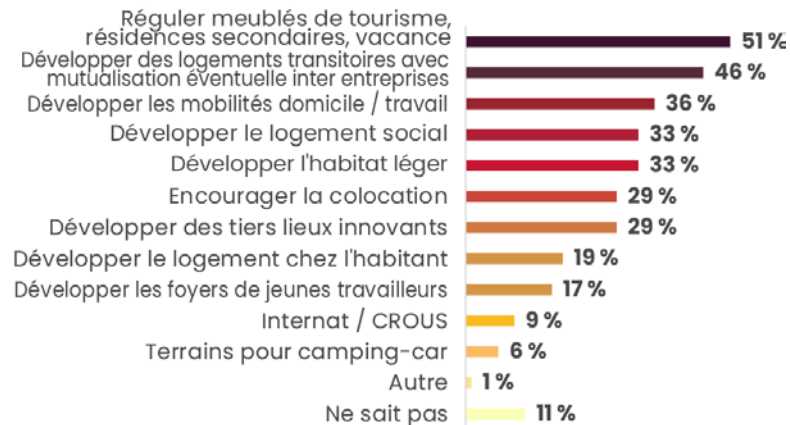
Un appel aux pouvoirs publics pour...

- La 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.
- Le développement de logements transitoires avec des baux inférieurs à un an assortis de possibles mutualisations inter-entreprises (46 %).
- Le développement du logement social (33%)

... et un soutien des initiatives privées

- Les modèles alternatifs au logement classique autrefois réservés aux étudiants ou aux saisonniers deviennent envisageables pour des actifs en mobilité, comme l'habitat léger (33 %), ou la mise en place de tiers lieux innovants (29%), la colocation (29%).

Quelles pistes approfondir selon vous ? (plusieurs choix possibles)



Des besoins pluriels

Pas de « solution magique ».

- Des logements transitoires meublés, de court terme.
- Des logements pérennes selon l'étape du parcours résidentiel.
- Une demande d'offre de logements dédiée adaptée aux profils variés.
- Le développement de solutions de mobilité domicile-travail en accompagnement des solutions de logements.
- Un besoin de faire connaître les offres et les dispositifs disponibles.

Bilan et perspectives de la première rencontre du 31 janvier 2024

Bilan des contributions de la 1^{ère} rencontre du 31 janvier 2024

Un retour positif et constructif

- 34 réponses recueillies à l'issue de l'événement sur une centaine de participants.
- Un panel de répondants relativement équilibré entre les acteurs du secteur public (58 %) et les acteurs du secteur privé – entreprises, associations, bailleurs sociaux privés (42 %).
- 30 personnes ayant le souhait de participer à un groupe de travail.

Bilan des contributions de la 1^{ère} rencontre du 31 janvier 2024

Les conditions de réussite

- Maîtrise foncière et immobilière (*connaissance et mise à disposition*)
- Partenariat public/privé (*bailleurs sociaux et entreprises notamment*)
- Mobilisation des employeurs (*réflexions, réservation, financement*)
- Diversification des offres selon les publics (*parcours résidentiel*)
- Communication et sensibilisation sur les solutions
- Innovation et sécurisation des montages juridiques et administratifs, des modes de financement (dialogue avec l'Etat)
- Rapprochement logement / emploi

Bilan des contributions de la 1^{ère} rencontre du 31 janvier 2024

Les pistes opérationnelles

- Développer le logement à l'année
 - Réguler la location touristique / Mécanisme incitatif pour le logement à l'année / Accompagner les propriétaires bailleurs privés*
- Créer un fonds d'intervention locatif local
- Densifier, réhabiliter l'existant, investir les logements vacants
- Expérimenter de nouvelles formes d'habiter
 - Habitat réversible, habitat partagé, modèles constructifs innovants, économes, préfabriqués, colocation*
- Travailler sur le logement social, revisiter la résidence sociale type FJT;
- Encourager les solutions mutualisées entre employeurs

Quelles suites opérationnelles?

Proposition de 2 groupes de travail

Groupe 1 : Le modèle de résidence meublée dédiée aux actifs en mobilité

Quelles conditions de réussite de sa réplicabilité?

Quel modèle économique?

Quel montage juridique?

En construction neuve ou en réhabilitation

Groupe 2 : Quelles solutions de logements pour répondre aux besoins des professionnels de santé ?

Quels besoins spécifiques?

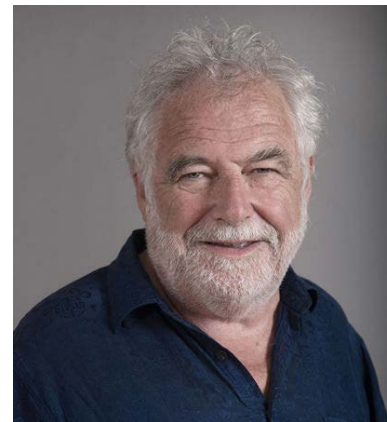
Quelles réponses possibles?

Point d'étape et échanges sur les projets en faveur des actifs depuis janvier 2024

Marc ANDRO

**Vice-président délégué de Quimper Cornouaille
Développement**

Conclusion



**Quimper Cornouaille Développement
vous remercie pour votre participation et espère vous revoir
dans les groupes de travail**

Kenavo

Merci de remplir le questionnaire de satisfaction à la sortie.