

Enquête auprès des entreprises sur les besoins en logement des travailleurs permanents et saisonniers

Juin 2019

CONSEIL
DE DÉVELOPPEMENT

Sommaire

Données territoriales issues de l'enquête	2
1- Le logement des travailleurs : une préoccupation partagée par les entreprises	3
1.1. Un problème récurrent	3
1.2. Divers publics touchés : un vrai problème pour les jeunes	4
1.3. Un impact concret sur le fonctionnement des entreprises.....	4
2. Des dirigeants soucieux des problématiques d'habitat	4
2.1. Le logement : un enjeu pour les entreprises du Vignoble	5
2.2. Quelques initiatives engagées sur le logement du côté des employeurs....	5
3. Besoins exprimés : proximité, quantité, diversité, mobilité	6
3.1. Une priorité donnée à la production de logements abordables ..	6
3.2. Une meilleure visibilité des offres immobilières.....	6
3.3. Une attention particulière à la centralité et aux mobilités douces.....	7
3.4. Une démarche favorable aux saisonniers et jeunes travailleurs	7
3.5. Un renforcement du transport en commun	7

Cette enquête a été réalisée de mai à juin 2019 auprès des entreprises du Vignoble Nantais afin d'aider le Conseil de Développement à mieux comprendre les besoins de ces acteurs et de leurs salariés en matière de logement.

Basée sur un questionnaire anonyme, 42 entreprises ont pris le temps d'y répondre, permettant d'établir un portrait, certes partiel, mais qualitatif du sujet. En effet, nombre de questions ouvertes ont permis des réponses spontanées, auxquelles une vingtaine d'individus ont participé.

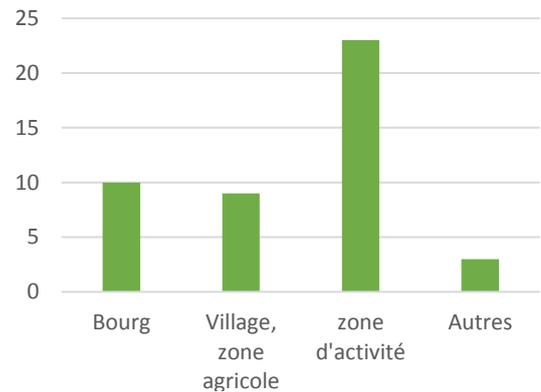
La plupart des répondants sont des dirigeants d'entreprises, répartis dans 11 communes du Vignoble, dont principalement : Clisson, Haute-Goulaine et Vallet. Les secteurs d'activité sont par ailleurs bien représentés, allant de l'industrie et l'agroalimentaire à la viticulture, en passant par des bureaux d'études aux services aux entreprises, le transport ou encore l'équipement. Toutes les tailles d'entreprises sont par ailleurs représentées, avec une majorité de PME. Les lieux de travail sont, pour la plupart, en zone d'activité mais également dans les bourgs (pour 10 répondants) et dans les espaces agricoles (pour 9).

L'enquête met en évidence la préoccupation d'une majorité d'entreprises pour la question du logement et de la mobilité de leurs salariés – toutes deux indissociables – notamment au moment de l'embauche. Si certaines déploient d'ores et déjà des solutions de secours, des attentes sont à signaler de leur part, au regard d'un certain sentiment d'impuissance face à l'effort de production urbaine, de diversification et d'encadrement.

Données territoriales issues de l'enquête

Commune d'implantation de l'entreprise	Nombre d'entreprises ayant répondu
Aigrefeuille-sur-Maine	1
Clisson	13
Divatte-sur-Loire	1
Gétigné	2
Haute-Goulaine	5
La Chapelle-Heulin	3
La Haye-Fouassière	1
La Regrippière	2
La Remaudière	3
Le Loroux-Bottreau	2
St-Julien-de-Concelles	1
Vallet	6
Itinérance	2
Total général	42

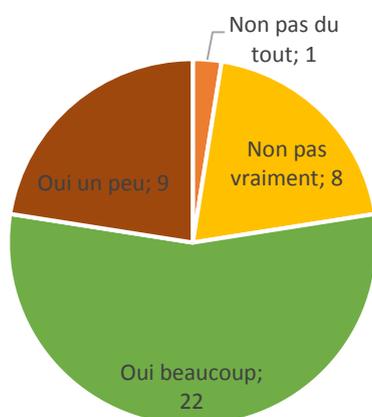
Tableau 1 : Commune d'implantation des entreprises répondantes



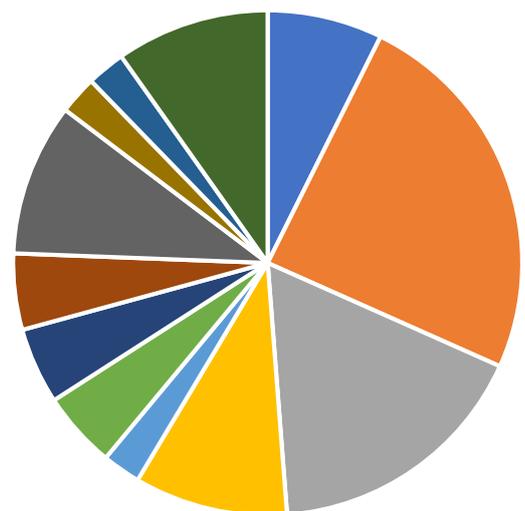
Graphique 1 : Situation urbaine des entreprises répondantes



Graphique 2 : Degré de préoccupation des entreprises pour le logement



Graphique 4 : Degré de préoccupation des entreprises pour la mobilité



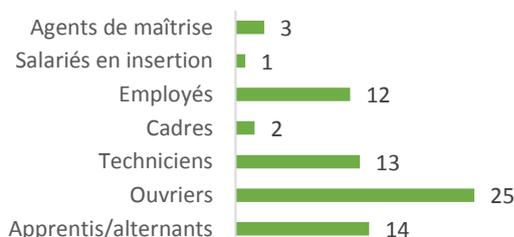
- Agriculture
- BTP / Matériaux de construction
- Commerce / Négoce / Distribution
- Études et conseils
- Industrie agroalimentaire
- Machines et équipements / Automobile
- Métallurgie / Travail du métal
- Plastique / Caoutchouc
- Services aux entreprises
- Textile / Habillement / Chaussure
- Transports / Logistique
- Viticulture

Graphique 3 : Secteur d'activité des entreprises répondantes

1- Le logement des travailleurs : une préoccupation partagée par les entreprises

Les entreprises du Vignoble présentent depuis plusieurs années une bonne dynamique de recrutement. L'enquête met en évidence la recherche de profils diversifiés tels que des employés, des techniciens, des apprentis, des agents de maîtrise et, en grande majorité, des ouvriers. Selon l'enquête les profils embauchés sont jeunes, plus de la moitié ont entre 26 et 35 ans, ¼ entre 35 et 45 ans et 2/10 ont moins de 25 ans. Cette diversité de tranches d'âge met en évidence des profils et des parcours résidentiels, de fait, bien différents, que l'offre urbaine du Vignoble Nantais peine parfois, semble-t-il, à satisfaire.

Profils les plus recherchés au cours des trois dernières années



1.1. Un problème récurrent

Parmi les entreprises interrogées, plus de la moitié ont déjà connu des difficultés pour recruter des salariés à cause du logement. S'il s'agit pour la plupart d'un problème ponctuel, sept entreprises reconnaissent y être confrontés régulièrement sur le territoire et quatre assez souvent (tous domaines confondus).

L'appréciation des causes est multiple mais s'exprime le plus souvent par des raisons de coûts, de carence d'habitations et des

difficultés de déplacements des salariés. En somme, trouver un logement abordable et proche de son lieu de travail est ardu dans le Vignoble et l'éloignement n'est pas toujours une solution compensatrice satisfaisante.

Causes des difficultés d'installation dans le cadre d'une embauche



Certains dirigeants ont exprimé des problématiques précises en matière de logement, telles que :

- L'absence d'offre pour des contrats précaires (pas/peu de HLM) ;
- Certains périmètres immobiliers tendent à devenir inaccessibles aux revenus moyens pour des raisons de forte attractivité ;
- L'absence de solution adaptée à certains publics employés : roumain en caravane, saisonniers pour les vendanges en camping-car ou toile de tente... ;
- Une faible offre de solution hôtelière classique abordable pour des durées plus ou moins longues pour les périodes d'essai de cadres (3 mois renouvelable) ;
- Une offre immobilière à la location sur des produits type F1/F2 assez faible ;
- Des problèmes de liaisons de transports à l'intérieur du vignoble, compliquant l'éloignement des zones d'emploi et des niveaux de salaire qui ne laissent que peu de budget pour les frais de route ;
- Des salariés en insertion qui connaissent pour certains une réelle

problématique d'accès au logement, et en particulier au logement social (les locations en parc privé étant trop onéreuses). Les demandes de logements sociaux supposent une charge administrative et un suivi assez complexe.

1.2. Divers publics touchés : un vrai problème pour les jeunes

Parmi les publics les plus touchés par cette carence et le coût du logement, les 18-25 et les 26-35 ans, qui peinent à trouver un logement dans leur gamme de prix et leurs critères d'habitation. D'après l'enquête, la plupart sont ouvriers, employés ou apprentis/alternants.

Plusieurs dirigeants ont exprimé une « fragilisation » de ces populations, confrontées à une instabilité résidentielle (changement de logement régulier) ou bien un éloignement contraint et constant du lieu de travail, pouvant provoquer : surcoût financier, fatigue, retards, accidents ... Pour l'entreprise, cet éloignement représente par ailleurs « une augmentation du risque d'absentéisme ».

Si cela ne semble évidemment pas concerner la majorité des salariés embauchés au cours des trois dernières années, la moitié des entreprises interrogées reconnaissent que les nouveaux arrivants – toute tranche d'âge et métier confondu – sont plus désavantagés vis-à-vis de la distance domicile-travail. À ce titre, les trois quarts des responsables interrogés estiment que la distance raisonnable en temps entre le lieu d'habitation et le lieu de travail est inférieure à 20 minutes.

1.3. Un impact concret sur le fonctionnement des entreprises

Si pour les personnes employées et installées les conditions de logements ne sont donc pas idéales, reste que le problème présente une autre facette impactant directement les entreprises : des difficultés à embaucher du personnel et donc, des postes non pourvus.

Selon les expériences des dirigeants ayant répondu à l'enquête, les candidats « sont frileux à postuler au regard du marché de l'immobilier ». Par ailleurs, le salarié pressenti peut être plus susceptible de refuser la contractualisation de son poste : « Nous trouvons des profils intéressants hors département, ils finissent par choisir une autre entreprise plus proche de Nantes pour des raisons de transport mais aussi de logement ». L'actuel marché du travail pose en effet un problème : « Tous les salariés de la région sont en poste il faut donc recruter des personnes venant de régions différentes mais il n'y a pas de logement, nous tournons donc en rond ! ».

En résulte un manque de stabilité des équipes, une surcharge de travail faute de main-d'œuvre, un ralentissement de l'activité et des retards dans les différents secteurs d'activité inscrits dans l'enquête.

2. Des entreprises soucieuses des problématiques d'habitat

Plus de la moitié des entreprises interrogées estiment que le logement est un enjeu central pour leurs salariés et le bon fonctionnement de leur entreprise. La proximité de l'emploi, la stabilité et le confort de vie apparaît dès lors essentiel. Cependant, seul un quart d'entre elles ont

déployé des dispositifs d'accompagnement pour pallier les difficultés d'installation de leurs salariés.

2.1. Le logement : un enjeu pour les entreprises du Vignoble

L'enquête mais en évidence le sentiment partagé par l'ensemble des secteurs d'activité que l'attractivité du territoire est « gâchée par la carence de logement ». Pour certaines entreprises, l'accès au logement des travailleurs est même considéré comme une question de « survie », notamment pour les activités manuelles, agricoles et viticoles.

Certains s'inquiètent de la concurrence voisine : « le proche périmètre vendéen et maugeois, moins attractifs sur le plan touristique et qui ont aussi besoin de la même main d'œuvre avec un marché immobilier peut-être moins fort, risquent d'être rapidement en capacité non seulement de récupérer des nouveaux habitants mais aussi leurs compétences ».

D'autres redoutent la perte de diversité des activités présentes sur le Vignoble : « Si l'offre d'hébergement n'est pas plurielle dans sa nature, je crois alors que nous aurons une spécialisation de la compétence au détriment des autres. Le marché immobilier et la présence ou non de solutions d'hébergement déterminera la présence ou non des différents types de compétences, endogènes et/ou exogènes ».

2.2. Quelques initiatives engagées sur le logement du côté des employeurs

Pour pallier ces difficultés d'accueil, certaines entreprises ont mis en œuvre des actions, dans le but d'aider les futurs salariés à s'installer :

- Prises de contact avec des études notariales ou des agences ;
- Accompagnement socio-professionnel individuel et lien avec des partenaires (ADELIS, CCAS, AZUR, etc.) ;
- Recours à l'appui et l'expertise de l'organisme collecteur de la taxe 1% Logement (ACTION LOGEMENT (Aide Mobili jeune, devenir propriétaire, locataire...)) ;
- Contacts auprès d'associations, d'élus et ministère pour engager une solution privée locale ;
- Signature d'un partenariat en projet avec l'hôtellerie locale pour accéder à des tarifs négociés pour l'hébergement sur les périodes d'essais ;
- Prime transport pour compensation éloignement ;
- Mise à disposition de logement sur le lieu de travail.

D'autres, en revanche, témoignent d'initiatives inabouties pour des raisons financières ou réglementaires :

- « Nous tentons de trouver des maisons à rénover ou des terrains à bâtir, mais les prix d'achat et les réglementations freinent nos projets pour en faire des locatifs pour nos salariés ».
- « Nous voudrions pouvoir rénover des vieux bâtiments pour faire des logements, mais les moyens financiers nous bloquent, il faudrait des aides aux logements moyennant des loyers modérés ».

Sur la mobilité aussi, quelques actions sont menées, mais restent relativement standards : aide à l'organisation du covoiturage, indemnités kilométriques, déplacement des horaires pour éviter les périodes d'embouteillage...

3. Besoins exprimés : proximité, quantité, diversité, mobilité

Les entreprises interrogées portent une attention particulière quant à l'amélioration de l'accueil des populations venant travailler sur le territoire.

Ainsi, plusieurs idées partagées ont émergé pour favoriser l'installation et la qualité de vie des salariés. L'accès au logement est bien entendu la priorité n°1 et s'exprime à différents niveaux : le type, la localisation ou encore la communication. Par ailleurs, la mobilité prend une place centrale dans les vœux prononcés.

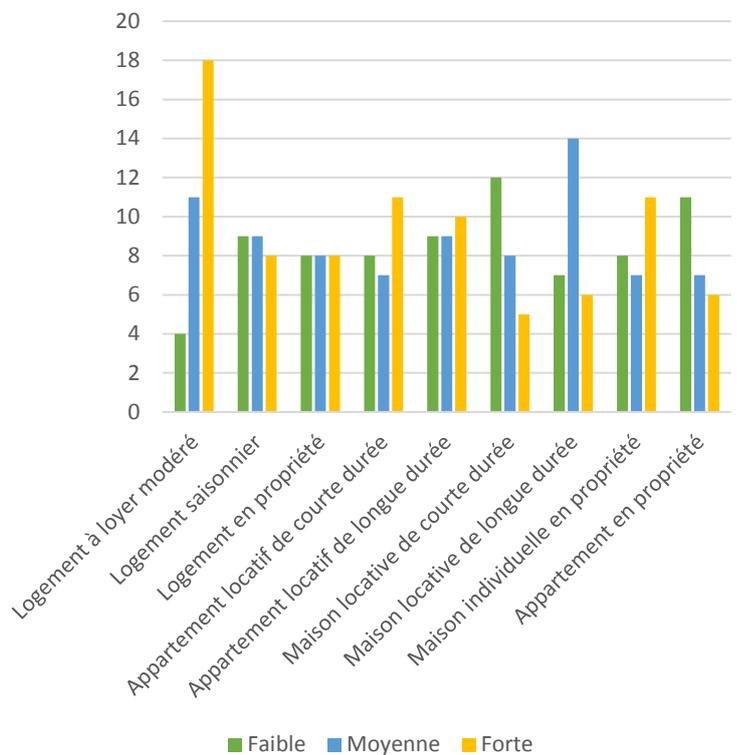
3.1. Une priorité donnée à la production de logements abordables

Au sommet des priorités, c'est bien-sûr l'amélioration de l'accès au logement et l'augmentation de sa production qui sont souhaitées par plusieurs entreprises du Vignoble enquêtées (7 propositions spontanées sur 16).

La tension du marché est fortement pointée, notamment en ce qui concerne le coût des loyers. La production de logements locatifs et plus particulièrement le logement à loyer modéré/logement social est à ce titre largement préconisé. Il en va de même pour le coût des terrains à bâtir qui doivent, selon les enquêtés, devenir plus accessibles.

Concernant la typologie des logements, les personnes interrogées mettent l'accent sur le besoin en appartements, qu'ils soient locatifs (de longue et de courte durée) ou accessibles en propriété, à quasi égalité avec la maison individuelle en propriété. Des alternatives au logement classique ont

par ailleurs été exprimées telles que des opérations mixtes seniors/primo accédants.



Graphique 5 : Priorités de développement des logements, donnée par les entreprises répondantes

3.2. Une meilleure visibilité des offres immobilières

Quelques besoins se sont exprimés vis-à-vis de la communication des offres immobilières (location et vente) sur le territoire. Un travail d'amélioration de leur visibilité est en ce sens préconisé.

De plus, une attente est énoncée pour améliorer l'accueil et l'accompagnement des nouveaux salariés dans leur recherche de logement et leur installation dans le Vignoble, par des organismes spécialisés.

3.3. Une attention particulière à la centralité et aux mobilités douces

En matière d'urbanisation, la construction de logements en centre bourg, ou à proximité, est spontanément soutenue par un répondant. Mais cette concentration, le plus souvent éloignée des grandes zones d'emploi, doit pouvoir trouver une réponse favorable en matière de déplacements doux.

C'est en tout cas une proposition largement relayée par les répondants (6 propositions spontanées) qui appellent en priorité à la production de pistes cyclables sécurisées, reliant les bourgs (et les gares) aux zones d'activités : « Notre remarque ou notre conseil est la mise en place d'un véritable réseau de piste cyclables sur les départementales afin d'augmenter l'attrait et la sécurité du déplacement zéro Carbone ! pour ainsi favoriser l'attrait de notre territoire de façon durable ». La location de vélos aux abords des gares fait par ailleurs partie des intérêts de quelques répondants.

3.4. Une démarche favorable aux saisonniers et jeunes travailleurs

Des aspirations concernant l'accueil des travailleurs saisonniers mettent en évidence la volonté de pouvoir accueillir ces populations en priorité sur leur lieu de travail. Certains répondants des secteurs agricoles et viticoles appellent ainsi à une plus grande souplesse réglementaire pour permettre le logement des saisonniers dans des anciens bâtiments agricoles et un soutien en ce sens pour les rénover.

D'autre part, plusieurs entreprises appellent de leurs vœux le développement de logements plus accessibles pour les jeunes professionnels, de type « foyers de jeunes travailleurs ».

3.5. Un renforcement du transport en commun

Enfin, le transport – inévitablement lié à la question de logement – trouve un écho particulier parmi les entreprises interrogées, comme solution complémentaire à la production de logements. Le développement des transports en commun trouve de nombreux adeptes (11 réponses spontanées sur 22 en ce sens).

Tout d'abord, une volonté générale de favoriser davantage le covoiturage se traduit pour certains par la nécessité de développer des espaces dédiés au sein des zones d'activités et industrielles. La mise à disposition d'une plateforme de covoiturage ou une mise en commun de coordonnées/situation à partager entre salariés d'entreprises voisines a aussi été proposée.

Par ailleurs, une offre de mobilité « transverse », entre les communes du Vignoble et de ses alentours est désirée par certains, tandis qu'une attente d'un renforcement des transports en commun Nantes/Vignoble s'est également exprimée.

Si l'augmentation de la fréquence des trains est affichée par un répondant – voire le développement du ferroviaire en direction nord/sud pour un autre – le système de navettes/bus est plus souvent supporté (6 réponses spontanées) : adaptation des horaires des bus Lila, ouverture des cars scolaires aux salariés, navettes de la gare vers des points de covoiturage dans les ZA ZI,