

l'a Note.



Vers une méthode de quantification des besoins en logement des actifs en zone tendue dans les entreprises de moins de 50 salariés #1

L'exemple du système basco-landais /

N°23
LOGEMENT
MAI 2026

Dans les politiques de l'habitat, l'estimation des besoins en logement repose principalement sur des méthodes quantitatives (point mort, Otelo, programme de recherche "Besoin en logements à l'heure de la transition écologique") où toute chose étant égale par ailleurs, il est fait peu de cas de savoir si les nouveaux actifs nécessaires au bon fonctionnement économique du territoire trouveront à se loger ou pas.

Pourtant, de nombreux territoires font face à ce même constat : des offres d'emploi ne trouvent pas réponse en raison d'un manque de logement à la location ou d'un niveau de prix à la location et à la vente sans commune mesure avec le niveau de salaire proposé. Cette préoccupation a conduit Action Logement à réaliser une étude sur les « besoins en logement des salariés en Nouvelle-Aquitaine » auprès des établissements de plus de 50 salariés. Elle a permis une prise de conscience collective.

À cela s'ajoute le fait que de nombreux départs à la retraite sont à venir, impliquant une augmentation des recrutements sur le territoire, et questionnant ainsi la capacité à se loger des nouveaux salariés pas obligatoirement logés sur le territoire, sachant que les retraités ne libéreront a priori pas leur logement.

La DREAL Nouvelle-Aquitaine et la DREETS, soucieuses de cette situation pour les entreprises de moins de 50 salariés ont demandé à l'AUDAP d'approfondir la réflexion à travers une démarche exploratoire visant à définir une méthode de quantification des besoins en logement des actifs en zone tendue.

Initialement engagée auprès des établissements de 10 à 49 salariés afin de compléter l'étude menée par Action Logement, cette démarche a été étendue, lorsque cela était possible, à l'ensemble des établissements. Elle se focalise sur les salariés en CDI et CDD et écarte volontairement les saisonniers pour lesquels des méthodes et des réponses spécifiques peuvent être déjà développées.

Pour tous les acronymes utilisés dans ce document, se référer au glossaire en dernière page.

l'audap

Agence d'urbanisme
Atlantique & Pyrénées


**PRÉFET
DE LA RÉGION
NOUVELLE-AQUITAINE**
*Liberté
Égalité
Fraternité*

DREAL Nouvelle-Aquitaine

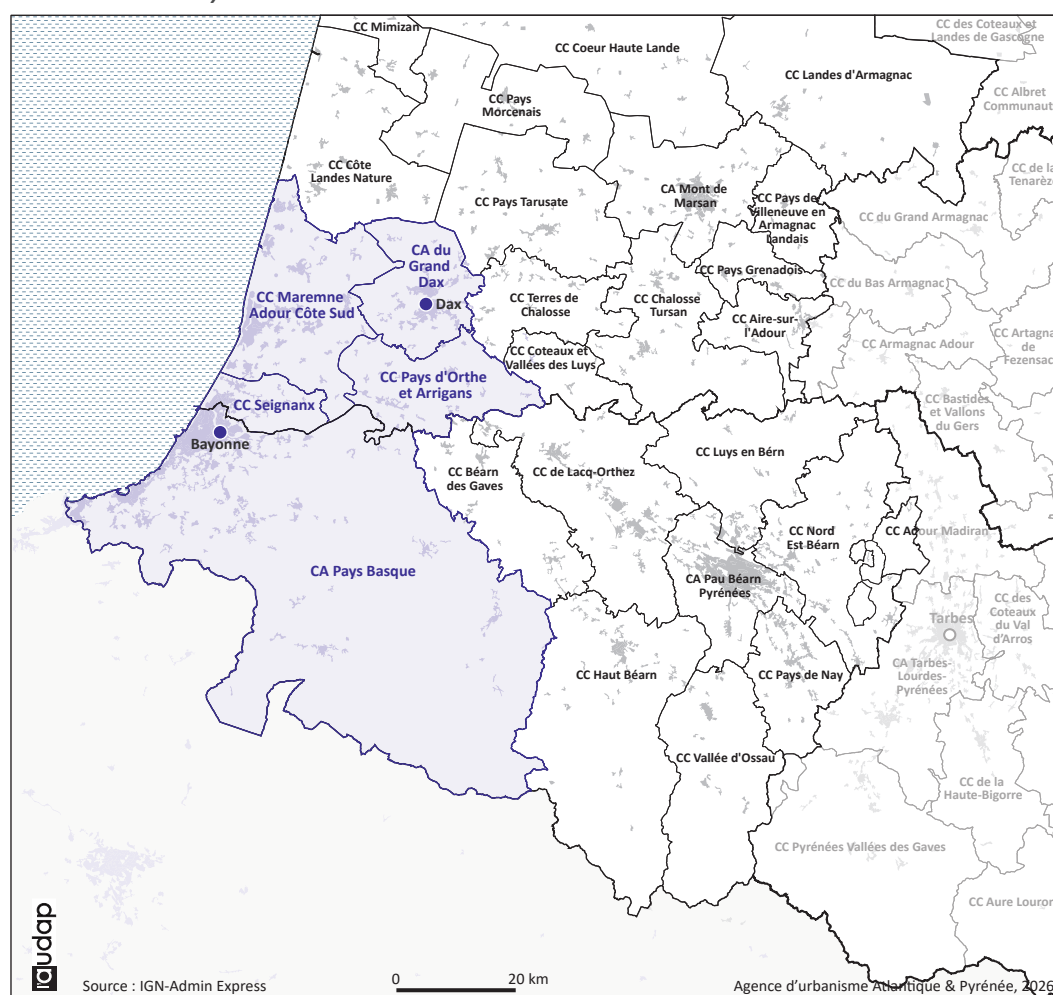
Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement

Le périmètre géographique s'est attaché aux 5 intercommunalités du système basco-landais à savoir, le Grand Dax, Marenne Adour Côte Sud, Pays d'Orthe et Arrigans, le Seignanx et le Pays Basque.

Outre l'objectif de fiabilisation de la méthode en vue de sa possible duplication à d'autres territoires, l'objectif de cette étude est de quantifier les besoins et les difficultés d'accès au logement des salariés des entreprises de moins de 50 personnes de ces 5 EPCI pour permettre aux acteurs de s'en saisir et d'y apporter des réponses, chacun avec sa compétence.

Cette première démarche exploratoire, dont cette l'a Note témoigne, a associé la DREAL, la DREETS, les DDTM64 et 40, les DDETS 64 et 40, France Travail 64 et 40, Action Logement ainsi que des bailleurs sociaux, des représentants d'entreprises et les 5 intercommunalités du système basco-landais.

Territoire d'étude : Le système basco-landais



LES ENJEUX DE L'ÉTUDE :

1. Comprendre, via une méthode adaptable à différents territoires, les besoins en logement des actifs (localisation, type) issus des demandes et futurs recrutements, y compris extérieurs.
2. Fédérer les acteurs locaux pour apporter des réponses aux besoins quantifiés et caractérisés.
3. Analyser les dynamiques du marché immobilier pour orienter la production de logements, et accompagner le développement des entreprises par les politiques publiques locales (planification urbaine-PLH), et soutien à la programmation financière du logement (État).

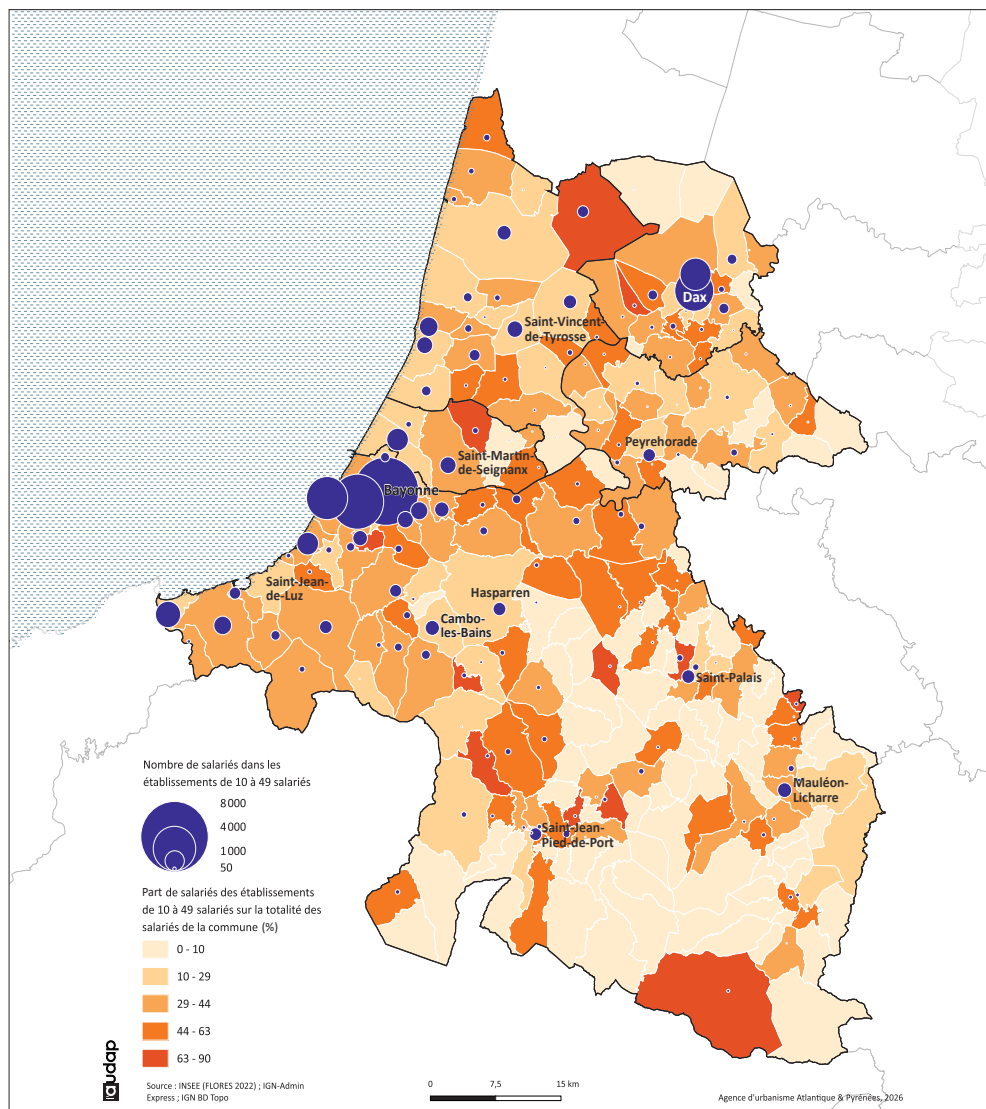
UNE DÉMARCHE EXPLORATOIRE EN 4 TEMPS

1^{ER} TEMPS : Caractériser le tissu économique par les établissements

Ce premier temps vise à comprendre le tissu économique du territoire à partir des caractéristiques de ses établissements. Les données mobilisées sont issues de la Base Tous Salariés de l'INSEE, accessibles pour l'AUDAP via le Centre d'Accès Sécurisé aux Données (CASD) et les données Flores de l'INSEE.

- Observer l'évolution de l'emploi et du nombre d'actifs ayant un emploi résidant sur le territoire pour caractériser l'aspect résidentiel ou économique du territoire.
- Spatialiser les activités économiques sur le territoire : les emplois sont-ils concentrés dans les polarités du territoire ? Quelles logiques spatiales se dégagent ?
- Définir le poids des établissements de 10 à 49 salariés dans le tissu économique du territoire, et quels secteurs sont les plus représentés.
- Identifier les spécialisations et concentrations économiques du territoire par secteurs d'activités pour considérer les acteurs à mobiliser par la suite.

Effectifs salariés dans les établissements de 10 à 49 salariés et part dans l'emploi total de la commune



15 %

des établissements du territoire basco-landais ont des effectifs compris entre 10 et 49 salariés.

31 %

des salariés (en ETP) travaillent dans les établissements de 10 à 49 salariés.

39,5 %

des salariés (en ETP) des établissements entre 10 et 49 salariés travaillent dans les secteurs du commerce et de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale.

50 368

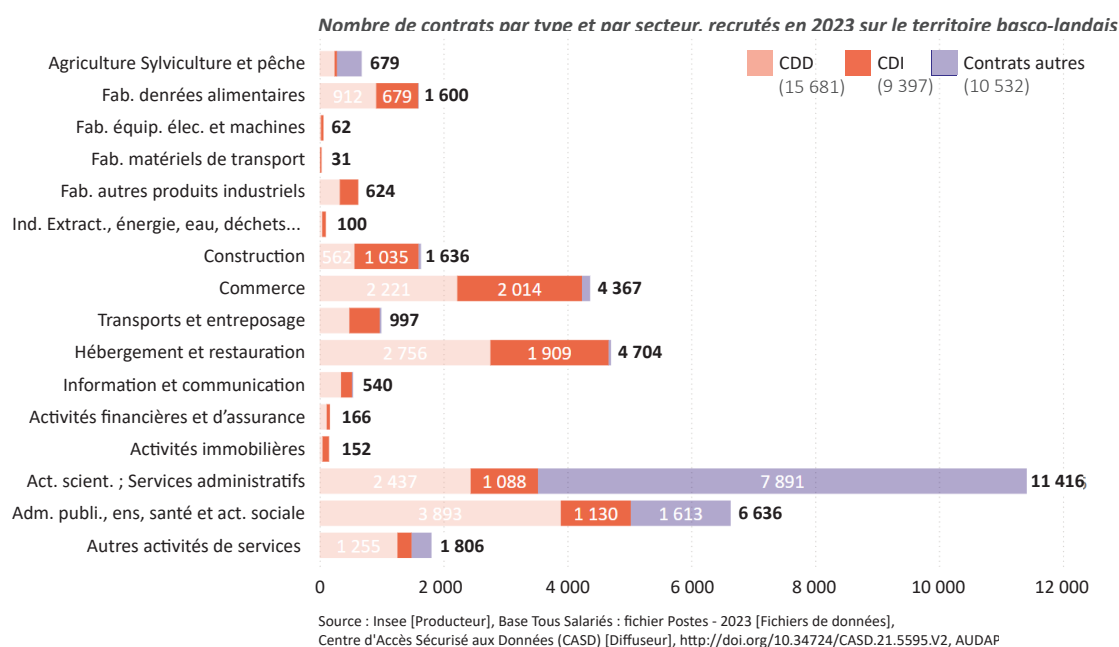
contrats à durée indéterminée dans les établissements de 10 à 49 salariés du périmètre.

L'hypothèse posée par l'AUDAP est que chaque actif en CDI temps complet à plus de 20 km de son lieu de travail correspond à un potentiel besoin en logement.

2^{ÈME} TEMPS : Connaître les profils des actifs et approcher leurs besoins en logement

Ce deuxième temps vise à comprendre qui sont les salariés (âge, type de contrat, distance au lieu de travail, revenus), ainsi que les projections de besoin en main d'œuvre et les typologies d'emplois envisagés. Les données mobilisées sont également issues de la Base Tous Salariés de l'INSEE, et les résultats d'une enquête en ligne à l'attention des chefs d'entreprises locales, reprenant pour partie le questionnaire d'Action Logement adapté par l'AUDAP et diffusé par France Travail. **L'hypothèse posée par l'AUDAP est que chaque actif en CDI temps complet à plus de 20 km de son lieu de travail correspond à un potentiel besoin en logement.**

- Quantifier les salariés dans les établissements de 10 à 49 salariés, par types de contrats, par secteurs.
- Identifier la distance domicile-travail des salariés, par secteurs, notamment les CDI à temps complet habitant à plus de 20 km de leur lieu de travail, car à partir de cette distance, le choix de logement peut être plus subi que choisi (40km aller-retour minimum).
- Quantifier les besoins en recrutement à venir à partir des retours de l'enquête entreprises en identifiant le type de contrat, la tranche d'âge (permettant de définir le profil de ménage potentiel), les raisons du recrutement (hausse activité, fins de contrat, départ à la retraite...), l'origine géographique (hors du bassin d'emploi ou non), la catégorie socio-professionnelle (cadre, ouvrier, employé...).



LES «CONTRATS AUTRES» CORRESPONDENT AUX TYPOLOGIES SUIVANTES :

Contrat de mission (contrat de travail temporaire), CDI intermittent, CDI intérimaire, Contrat de travail de droit public, Convention de stage (hors formation professionnelle), Mandat d'élu, Volontariat de service civique...

26 %

de CDI recrutés en 2023 dans les établissements de 10 à 49 salariés.

2 500

salariés environ recrutés en 2023 habitant à plus de 20 km de leur lieu de travail.

61 %

des recrutements à 2/3 ans se feraient pour remplacer des départs à la retraite (dont 35% de recrutements sur des profils extérieurs au bassin d'emploi).

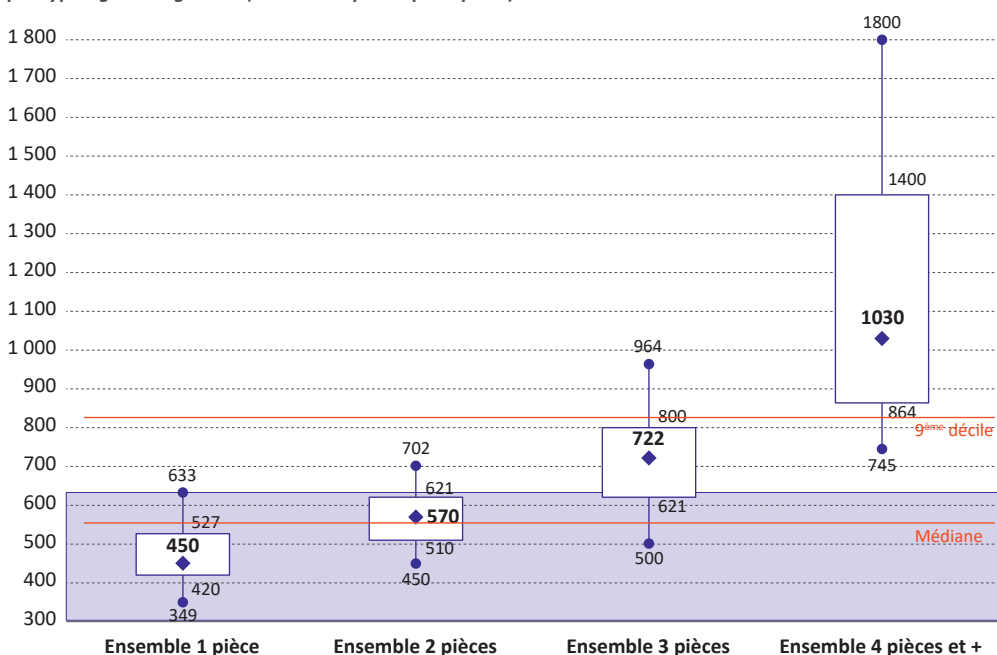
3^{ÈME} TEMPS : Appréhender la capacité des actifs à se loger

Le troisième temps vise à confronter les revenus des salariés à la réalité du marché immobilier (location et accession) pour appréhender leur capacité à se loger en considérant les ménages constitués d'une personne avec un seul salaire.

- Identifier, à partir des revenus des salariés recrutés sur la dernière année écoulée, le budget logement.
- Analyser la capacité à se loger sur le territoire (en location, en accession, par typologie de logement) sur base des loyers et des prix à l'achat minimum, médians et maximum observés sur le territoire (issus de l'Observatoire Local des Loyers Pays Basque Sud Landes).

« Confronter les revenus des salariés à la réalité du marché immobilier (location et accession) pour appréhender leur capacité à se loger. »

Dispersion des loyers à la relocation sur l'ensemble de l'OLL Pays Basque Sud Landes par typologie de logement (nombre de pièces principales)



Source : AUDAP d'après BTS/CASD et OLL

Agence d'Urbanisme Atlantique & Pyrénées, 2026

75 %

des salariés recrutés en 2023 ne peuvent se loger qu'en location dans des T1 et des T2 à la condition qu'il y ait des offres (dans l'hypothèse où ils seraient en ménage seul, donc avec un seul salaire).

GUIDE DE LECTURE DU GRAPHIQUE

- ◆ La valeur centrale, représentée par un losange, correspond à la médiane des loyers pratiqués.
- Les valeurs du « carré » correspondent aux valeurs en dessous desquelles se situent 25% et 75% des loyers pratiqués. Les valeurs extrêmes caractérisées par les points roses, correspondent aux valeurs en dessous desquelles se situent 10% et 90% des loyers pratiqués.
- Le trait orange « médiane » correspond à la médiane des salaires des nouveaux embauchés (50% des salaires se situent au-dessus, 50% en dessous).
- Le trait orange « 9^{ème} décile » correspond au salaire au-dessus duquel se situe 10% des salaires des embauchés en 2023.

« Ce temps est l'occasion de discuter collectivement des leviers à développer ou à poursuivre pour faciliter le logement des salariés actuels et futurs. »

4^{ÈME} TEMPS : Animer une réflexion collective sur les solutions à développer

L'Atelier Collectivités /entreprises (dans le cas du secteur d'étude basco landais, il s'est tenu le 29 janvier 2026 à Bayonne), vise à faire interagir les acteurs (économiques, publics, parapublics) autour de la présentation de la méthode exploratoire et de les faire témoigner sur leurs retours d'expérience et ainsi vérifier l'hypothèse de départ et les résultats. Ce temps est aussi l'occasion de discuter collectivement des leviers à développer ou à poursuivre pour faciliter le logement des salariés actuels et futurs.

- Partager les retours d'expérience des entreprises sur leurs problématiques et les solutions mises en place.
- Partager les retours d'expériences des collectivités sur la prise en compte du lien emploi logement dans les politiques publiques et les démarches en cours sur le sujet.
- Animer un atelier de travail sur les leviers ou solutions à activer pour loger les salariés du territoire, notamment à travers ce qui est fait aujourd'hui et ce qu'il manque pour faire mieux.

Les pistes de solutions évoquées :

À COURT TERME :

- Capitaliser / renforcer le lien entre développement économique et habitat dans les collectivités.
- Renforcer la coordination entre les entreprises et les acteurs de l'habitat (Action Logement - garanties Visale, bailleurs et collectivités) pour mieux répondre aux besoins en logement des salariés (financements solidaires, aides locales).
- Favoriser une réactivité locale via un parcours mobilité intégrant agences immobilières, bailleurs, banques et collectivités (ateliers interentreprises).
- Encourager la création de logements temporaires ou modulaires.
- Mobiliser les réservations d'Action Logement dans les attributions de logements locatifs sociaux en priorisant les salariés des entreprises du territoire.
- Traiter l'interface emploi-logement dans la comitologie emploi comme les commissions emploi logement ou les comités locaux de l'emploi.

À MOYEN ET LONG TERME :

- Considérer que rien n'est impossible : vers un assouplissement des règles d'urbanisme.
- Expérimenter des coopératives immobilières (SCIC, coopératives...) entre salariés et entreprises.
- Mener une politique d'anticipation de la production de logement des salariés dans les documents d'urbanisme et de programmation de logement par l'État et les collectivités.

EN RÉSUMÉ, L'APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE :

1 Caractériser le tissu économique



Dynamique de l'emploi

Analyser les tendances de l'emploi pour comprendre la croissance et les changements.



Spatialisation

Examiner la distribution des établissements et des emplois pour identifier les zones de concentration.



Concentration et spécialisation

Évaluer les industries dominantes et les rôles spécialisés pour comprendre la structure économique.



Poids des établissements

Caractériser les entreprises pour comprendre leur impact économique.

2 Approcher les besoins en logement des actifs



Caractériser les salariés

Comprendre le profil des salariés pour adapter les solutions de logement.



Estimer les besoins en logement

Évaluer les besoins en logement en fonction de la distance travail-domicile pour guider la planification.



Quantifier les besoins en main d'oeuvre

Prévoir les besoins à court et moyen termes pour les stratégies habitat.

3 Appréhender la capacité à se loger



Mesurer l'enjeu du logement

Déterminer l'importance du logement des salariés pour les entreprises.



Analyser la capacité à se loger

Évaluer la capacité des salariés à se loger sur le marché.

4 Animer une réflexion collective



Animation d'un atelier

Réfléchir collectivement à des leviers / solutions.

« L'hypothèse posée par l'AUDAP selon laquelle chaque actif à plus de 20 km de son lieu de travail correspond à un potentiel besoin en logement a été jugée pertinente. »

« Il restera à traiter des questions spécifiques comme celle de l'hébergement des saisonniers voire des CDD « extraterritoriaux » car elles ont été exclues du champ de la mission. »

LES ENSEIGNEMENTS DE LA MÉTHODE EXPLORATOIRE

La méthode exploratoire testée sur le système basco-landais a été bien accueillie lors de l'atelier par les acteurs, en particulier les collectivités et les entreprises. L'hypothèse posée par l'AUDAP selon laquelle chaque actif à plus de 20 km de son lieu de travail correspond à un potentiel besoin en logement a été jugée pertinente. Il a été considéré qu'au regard du blocage des parcours résidentiels, traiter cette hypothèse apportera, par effets de bord, des réponses plus larges.

Ainsi, la méthodologie proposée par l'AUDAP permet-elle de qualifier les besoins en logement pour les actifs parmi les besoins globaux en logement du territoire, et le cas échéant de mieux les quantifier. Pour confirmer cette hypothèse, il sera nécessaire de la tester sur un autre site de zone tendue en Nouvelle-Aquitaine.

Enfin, il a été admis qu'il restera à traiter des questions spécifiques comme celle de l'hébergement des saisonniers car elle a été exclue du champ de la mission, voire des CDD « extraterritoriaux » qui ont été identifiés mais dont la réponse en terme de besoins en logement n'a pas été traitée.

Les acteurs économiques ont notamment témoigné de leur satisfaction à ce que les collectivités partagent le même niveau d'enjeu sur le logement des actifs. Au-delà, les participants ont tous souligné la richesse des échanges et la diversité des regards qui ont permis des pistes d'amélioration de la méthode :

En termes de connaissance :

- Mieux considérer la pyramide des âges des salariés pour anticiper les départs à la retraite et donc les besoins en recrutements à venir. Autrement dit, un grand nombre d'actifs vont partir à la retraite sans quitter leur logement, il sera nécessaire d'en produire de nouveaux pour les non locaux recrutés sur le territoire.
- Renforcer la diffusion de l'enquête entreprise pour avoir un meilleur taux de retour.
- Creuser la connaissance de la typologie de ménage des salariés recrutés pour approcher au plus près la capacité à se loger (la méthode se base aujourd'hui sur les situations les moins complexes : ménages d'une personne avec un seul salaire).
- Chiffrer la volumétrie de l'offre en logements (locatif, accession) pour identifier les besoins de production.
- Connaître les objectifs en termes de logement et d'habitat des documents de planification des territoires analysés (PLH) et comparer avec le besoin de logement des actifs, avec temporalités et typologies de logements nécessaires.

En termes d'animation / de synergie :

- Renforcer la présence des entreprises lors des ateliers.
- Soutenir la « force du collectif » pour s'emparer du lien emploi logement en offrant une suite à cette scène par exemple sous la forme d'un « club » associant entreprises, acteurs publics et parapublics dans le cadre d'un PLH.

En termes d'approche :

- Avoir une vision plus globale des actifs, ne pas s'arrêter aux seuls CDI à temps complet et traiter également les saisonniers.
- La méthode actuelle se limite à un individu avec un revenu médian de 1 700 € sans prendre en compte les doubles revenus ou la diversité des situations économiques et familiales.
- Faire le lien à toutes les politiques publiques : mobilité, ...

En 2026, la méthode sera approfondie sur un nouveau territoire test et prendra en considération le maximum de pistes d'amélioration.

« En 2026, la méthode sera approfondie sur un nouveau territoire test et prendra en considération le maximum de pistes d'amélioration. »

« 1 offre de logement à la location diffusée le soir, 20 demandes dans la nuit, avec forcément un profil qui correspond, donc je supprime l'annonce. »

« Les salariés ont l'impression d'être en concurrence avec la France entière dans leur recherche de logements. »

LES RÉSULTATS DE L'ÉTUDE DU CAS BASCO-LANDAIS

La moitié des établissements est très concernée par l'insuffisance de logements et un tiers par le manque de candidats sur le bassin d'emploi basco-landais.

Face aux difficultés de recrutement, certaines entreprises investissent pour offrir à leurs salariés des solutions de logement, dans les zones de pénurie, de cherté ou d'offre inadéquate. Selon France Travail, plus de 15 % des salariés sollicitent leur entreprise pour trouver un logement (prêt, paiement de la caution, garanties, etc.).

Les établissements de 10 à 49 salariés des 5 EPCI :

- Sont majoritairement sur les secteurs : Enseignement, Santé humaine et action sociale, Commerce, Hébergement et restauration, Construction.
- Se répartissent globalement dans les communes littorales et le long des axes viaires les plus structurants.
- Représentent 50 368 CDI (CDD et autres contrats non comptabilisés dans l'étude).
- Sont très dynamiques : 9 397 CDI ont été recrutés en 2023 (soit 20% des effectifs).
- Comptabilisent 33,7 % des CDI embauchés en 2023 à temps complet qui habitent à plus de 20km de leur lieu de travail.

L'étude prend comme hypothèse que chaque actif en CDI à temps complet à plus de 20 km de son lieu de travail correspond potentiellement à un besoin en logement. Sur le secteur basco-landais, le besoin de logement pour ces salariés est estimé à 2 411 pour les établissements de 10 à 49 salariés et 6 430 pour tous les établissements quelle que soit leur taille.

Les entreprises enquêtées témoignent que :

61 %

des recrutements à 3 ans se feraient pour remplacer des départs à la retraite, à 64 % en CDI (sachant que les salariés qui partiront à la retraite ne libèreront que rarement leur logement).

80 %

environ des recrutements concernerait des ouvriers et employés, avec un revenu médian de 1 700 € par mois¹, à 2 à 3 ans.

75 %

des recrutements seraient des salariés de moins de 30 ans.

35 %

des recrutements seraient des salariés extérieurs au bassin d'emploi basco-landais.

¹ Le revenu médian de 1 700 € par mois correspond au revenu médian des 17 secteurs étudiés donc il n'inclut pas que les ouvriers et employés. Néanmoins les ouvriers et employés représentant 81,2 % des salariés embauchés en CDI à temps complet en 2023, nous pouvons considérer qu'il est de cet ordre de grandeur.

L'atelier s'est déroulé le 28 janvier 2026 matin et a réuni une diversité d'acteurs :

- 4 entreprises de divers secteurs d'activité du territoire (industrie, service, culture).
- 5 EPCI, avec chacun a minima un représentant du service habitat et du service économique.
- 2 bailleurs sociaux.
- Services de l'État, Action Logement, France Travail.

Après un temps de présentation de la méthode agréementée de quelques chiffres-clés sur le territoire d'étude, des témoignages de retours d'expériences ont été présentés par deux entreprises et deux collectivités.

La matinée s'est poursuivie par un temps d'échanges pour partager des constats sur la situation du marché, celle des salariés en recherche de logement et identifier les besoins en termes de partenariat et de solutions à développer.

Il ressort que la situation du logement est bloquée, avec des offres qui ne correspondent pas aux besoins. Les offres de logement trouvent vite preneur. Les candidats s'éloignent de leur lieu d'emploi. Les logements trouvés sont de faible qualité avec des formules d'occupation temporaire et de colocation. Les entreprises témoignent d'une difficulté de leurs salariés à se loger ou changer de logement pour s'adapter à l'évolution de leur ménage, malgré des accompagnements mis en place.

Atelier : « Accès au logement des actifs en zone tendue : Le cas du secteur basco-landais ».
Le 29 janvier 2026 à Bayonne.

« Le temps d'attente pour un logement social est très long et quand on l'obtient on y reste, même s'il ne répond plus à nos besoins. »

« On se loge dans un bien disponible, et pas forcément adapté ; on prend ce qu'on peut. »

« Il faut un emploi pour avoir un logement, mais il faut un logement pour avoir un emploi. »



GLOSSAIRE /

CASD : Centre d'Accès
Sécurisé aux Données,

CDD : Contrat à Durée Déterminée,

CDI : Contrat à Durée Indéterminée,

DREAL : Direction Régionale
de l'Environnement, de l'Aménagement
et du Logement,

DREETS : Direction Régionale de
l'Économie, de l'Emploi,
du Travail et des Solidarités,

DDTM : Direction Départementale
des Territoires et de la Mer,

DDETS : Direction Départementale
de l'Emploi, du Travail
et des Solidarités,

EPCI : Établissement Public de
Coopération Intercommunale,

INSEE : Institut national de la sta-
tistique et des études économiques,

PLH : Programme
Local de l'Habitat,

SCIC : Société Coopérative
d'Intérêt Collectif



RESSOURCES

Le 29 janvier 2026 à Bayonne, nous avons réuni acteurs publics, bailleurs sociaux et entreprises autour d'un atelier :

« Accès au logement des actifs en zone tendue : Le cas du secteur basco-landais. »

Accédez au Power Point de la présentation :
urlr.me/!atelier_dreal

Retrouvez le Power BI :
urlr.me/!powerbi

Découvrez notre post LinkedIn sur cet événement :

Combien de logements produire pour répondre aux besoins de l'économie locale ? Comment mieux comprendre les besoins en logement des salariés nouvellement recrutés comme de ceux déjà en poste ? Ces questions étaient au cœur de l'atelier organisé jeudi 29 janvier 2026 à Bayonne, dans les locaux de la Petite Caserne, qui a réuni une trentaine d'acteurs publics, de bailleurs sociaux et d'entreprises. (...)

Pour lire la suite :
urlr.me/!linkedin_post_dreal

CONTACT :

GUILLAUME HENAUT
Géographe- Urbaniste
Pilote de missions - Habitat & Environnement
g.henaut@audap.org

MARC LACLAU
Économiste - Directeur des études
m.laclau@audap.org

En collaboration avec :



DREAL Nouvelle-Aquitaine
Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement



**Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités (DREETS)**



AUDAP

Agence d'Urbanisme Atlantiques & Pyrénées
2 allée des Platanes, 64100 Bayonne
1 rue Lapouble, 64 000 Pau
05 59 46 50 10 • audap.org
[audap - LinkedIn](#)



Les membres de droit de l'Agence d'urbanisme Atlantique & Pyrénées