

# Entreprises et logement : au-delà du 1%

Quelles initiatives pour faciliter l'accès au logement de salariés ?

## PRÉSENTATION DE RÉSULTATS DE L'ÉTUDE EXPLORATOIRE

IMS-Entreprendre pour la Cité a réalisé, en partenariat avec l'Institut Nexity pour le Logement, durant l'été 2008, une étude exploratoire sur les enjeux et les initiatives des entreprises en faveur de logement. Il s'agit d'une des premières investigations auprès des entreprises sur ce sujet émergent, qui touche de plus en plus de salariés.

L'étude comportait deux volets :

- un volet quantitatif, réalisé à partir d'un questionnaire Internet envoyé aux entreprises du réseau IMS ;
- le deuxième volet – qualitatif – s'appuyait sur des entretiens semi-directifs réalisés avec les entreprises intéressées par ce sujet.

A partir des éléments obtenus lors de des deux phases, IMS-Entreprendre pour la Cité a réalisé une première analyse des enjeux qui poussent le monde des affaires à s'intéresser aux problèmes de logement, ainsi que des initiatives mises en place pour aider les salariés à se loger.

## LES ENJEUX

---

Bien que les études les plus récentes tendent à prouver que le phénomène du mal-logement s'amplifie et touche de plus en plus de salariés, quelques entreprises pionnières seulement commencent à se sentir concernées par ces difficultés. S'il est vrai que les considérations éthiques jouent pour beaucoup dans la mobilisation des managers, les arguments pragmatiques ne manquent pas pour motiver les entreprises à passer à l'action. Parmi les enjeux cités par les entreprises, on recense :

- **Le recrutement :**

Dans un contexte de vieillissement de la population et de départs massifs à la retraite, certaines entreprises se trouvent confrontées à une raréfaction de la main-d'œuvre. Quand elles sont situées dans des bassins où les logements sont difficilement accessibles – peu disponibles et/ou très chers – elles peuvent ressentir les effets de la crise du logement sur leur politique de recrutement. Les candidats sont peu nombreux à répondre aux offres d'emploi, les désistements sont fréquents, surtout parmi les candidats les plus qualifiés... Dans certains cas, l'accessibilité au logement peut conditionner le développement de l'entreprise.

A noter : le phénomène s'amplifie encore quand s'ajoutent les horaires atypiques et le manque de transports publics.

- **La rétention et la fidélisation du personnel :**

Afin d'éviter que les candidats choisissent une autre entreprise, certaines sociétés préfèrent proposer des avantages en matière d'accès au logement. Dans le contexte actuel de crise du logement, être en mesure de proposer à des candidats des solutions de logement, temporaires ou à plus long terme, constitue un avantage souvent décisif face à ses concurrents.

- **La mobilité et la disponibilité de salariés :**

Dans un contexte économique marqué par le nomadisme des entreprises, qui cherchent à optimiser leurs coûts, les délocalisations amènent les entreprises à demander davantage de disponibilité géographique à leurs salariés. Ces derniers doivent pouvoir envisager de déménager vers des quartiers excentrés, d'autres régions françaises. L'employeur se doit d'accompagner de tels changements, sans quoi il pourrait subir une perte importante de salariés.

- **L'image d'entreprise citoyenne :**

De récentes études ont démontré que les candidats, surtout jeunes, sont plus enclins à postuler pour des entreprises qui attachent de l'importance à leur responsabilité environnementale, sociale et sociétale. L'aide à la recherche d'un logement, surtout pour les personnes en difficulté et les « travailleurs pauvres », peut donc constituer un axe fort de la politique sociale de l'entreprise.

Les enjeux de mal-logement touchent donc les entreprises avec plus ou moins de force selon leur métier et les territoires d'implantation. Quelles sont les entreprises les plus touchées par cette problématique ? Les entreprises implantées dans des zones où le marché du logement est fortement tendu, des zones mal desservies par les transports publics, des entreprises qui pratiquent les horaires décalés et qui emploient des salariés de bas niveau de qualification.

Face à cette situation, certaines entreprises décident de se mobiliser, pour apporter de l'aide à leurs salariés qui éprouvent des difficultés pour se loger.

## LES RÉPONSES DES ENTREPRISES AUX PROBLÈMES DE LOGEMENT DE LEURS SALARIÉS

---

Face aux problèmes de leurs salariés à trouver un logement décent et adapté, ou tout simplement d'avoir un toit sur la tête, les entreprises ont le choix entre 2 moyens d'action : soit aider les salariés à trouver un logement, soit mettre un à leur disposition.

### 1. Dispositifs de conseil et information :

- **Information générale**

Certaines entreprises dotées d'un réseau **Intranet** l'utilisent pour diffuser des informations sur le logement à leurs salariés. Aisément accessibles, ces canaux de communication internes présentent l'avantage de toucher un grand nombre de salariés, à la condition qu'ils aient accès à un ordinateur.

Certaines entreprises (par exemple L'Oréal) expérimentent un moyen innovant d'information généralisé aux salariés : **les Forums Logement**. Ces forums ont pour but de mettre en relation les salariés avec les principaux acteurs du logement – notaires, banques, agences immobilières, afin de faciliter la circulation d'information sur les questions relatives au logement. Parfois, (comme par exemple chez PSA Peugeot-Citroën) ces forums sont complétés par des **Conférences Logement**, traitant de thématiques en rapport avec l'acquisition de logement et le parcours résidentiel de salariés : le logement à deux, le financement d'une acquisition, les économies d'énergie et la rénovation de l'habitat, mais aussi le surendettement, ou l'impact sur le logement de la séparation ou du divorce.

- **Un accompagnement et un conseil individualisés**

Outre l'information d'ordre général, les entreprises mettent également en place des services d'accompagnement personnalisé, adaptés aux cas spécifiques de chaque salarié. En premier lieu, l'entreprise peut aider ses salariés à **constituer leurs dossiers** de demande de logement. En effet, véritable parcours du combattant, notamment pour des personnes n'ayant pas connaissance de tous les rouages institutionnels, cette démarche peut être considérablement facilitée par l'entreprise, qui

joue un **rôle d'intermédiaire** entre les organismes spécialisés et le salarié, pour palier le manque d'information, mais également donner plus de poids à son dossier.

**L'aide financière** constitue une autre modalité d'accompagnement de l'entreprise. Si nous incluons dans cette rubrique les avances sur salaire pratiquées de façon plus ou moins formelle par de nombreuses entreprises, les aides financières pour aider les salariés à accéder au logement sont plus répandues que ce qu'on pourrait croire... Lors de notre étude exploratoire, on a recensé plusieurs modalités : si certains groupes la réservent aux publics en difficulté (par exemple, les personnes ayant connu des accidents de parcours), d'autres la réservent à l'ensemble du personnel. Dans ce domaine, La Poste a mis en place un dispositif très intéressant, qui combine les 2 modalités d'aide.

Parallèlement aux aides financières, l'entreprise peut également se porter garant pour le salarié qui souhaite louer un logement. Ce genre de démarches est très apprécié par les bailleurs, qui sont rassurés par la caution de l'entreprise, directe ou réalisée à travers le dispositif de Locapass (dispositif du 1% logement permettant à l'entreprise de constituer un dossier d'avance et de garantie de loyer pour les personnes qui souhaitent accéder au parc locatif privé).

Enfin, certaines entreprises proposent à leurs salariés des sessions de formation ou du coaching pour les former aux techniques de recherche de logement. Les formules varient entre partenariat avec des associations d'aide au logement et mise en ligne d'une hotline (exemple FASTT).

## 2. Mise à disposition de logements

Certaines entreprises possèdent un **parc immobilier** qu'elles peuvent mettre à disposition de leurs salariés en situation difficile par rapport au logement. On y trouve, bien sûr, les entreprises de service public, comme EDF, La SNCF, mais aussi des entreprises privées qui achètent ou construisent des logements pour les proposer à leur personnel. Au début de cet été, le supermarché Leclerc de Saint-Nazaire a également fait construire un immeuble d'habitations sur les terrains adjacents à ses locaux. Et si les entreprises publiques ont actuellement tendance à vendre leur parc immobilier pour se concentrer sur leur cœur de métier, certaines entreprises privées suivent la tendance contraire.

Les entreprises pour qui le développement **du parc immobilier** en propre est impossible à réaliser ont la possibilité de mutualiser leurs efforts avec d'autres entreprises du bassin d'emploi, confrontées à des problématiques similaires. La mise en commun des ressources leur permet d'envisager des projets bien plus ambitieux, surtout si une grande entreprise vient se joindre à eux, comme ce fut le cas pour les entreprises de la plateforme aéroportuaire de Roissy-Charles de Gaulle, soutenues par ADP.

La solution peut également venir des pouvoirs publics sous forme d'un **partenariat public-privé**, comme en témoigne l'exemple d'EuroDisney. En partenariat avec le pouvoirs publics, le groupe a construit depuis 1991 3 ResidEtapes, résidences composées de petits studios individuels, accessibles sur la base d'un loyer équivalent aux loyers HLM ou logements sociaux, que l'entreprise peut proposer à ses salariés pour une durée de 18 mois maximum.

Il reste encore à évoquer la possibilité de louer des logements à des constructeurs immobiliers. C'est le cas de Cari qui, il y a 4 ans, a loué 6 appartements à un organisme social. Les logements sont donc principalement affectés à des salariés recrutés en période d'essai, en déplacement dans d'autres régions, ou stagiaires, sur une durée de 6 mois maximum. Cari se porte garant de la location, et, lorsqu'un appartement est inoccupé, paye le loyer à l'organisme.

Certaines entreprises ont d'ailleurs pris conscience du marché potentiel que représente l'accès au logement des salariés et proposent des offres commerciales adaptées pour répondre à ce type de demandes. C'est par exemple le cas d'Accor qui a créé des résidences hôtelières sociales où les personnes qui travaillent peuvent être hébergées temporairement, en attendant de trouver un logement pérenne. Ces résidences, de catégorie économique, sont composées de studios pour des personnes seules et autonomes, entièrement meublés et équipés : kitchenette, coin bureau, canapé-lit, toilettes et douche. Elles peuvent accueillir temporairement les salariés loin de chez eux : salariés en formation de longue ou moyenne durée, intérimaires, salariés en mobilité ou en mutation qui étaient en province et qui reviennent en région parisienne... Elles concernent également les agents de fonction publique, avec qui Accor a signé une convention de réservation (pour les agents stagiaires, en mutation ou en mobilité). Les premières résidences hôtelières vont ouvrir en janvier 2009 à Goussainville, dans le Val d'Oise, bassin d'emploi très prisé des entreprises. A termes, d'autres

résidences ouvriront en région parisienne, puis dans des grandes villes du nord de la France, en PACA et en Rhône Alpes.

## MAIS QUI PREND EN CHARGE LE SUJET DANS L'ENTREPRISE ?

---

Dans la majorité des entreprises, notamment les PME, le soutien aux salariés n'est pas institutionnalisé. Il peut par exemple s'agir de l'appui du **chef d'entreprise** au dossier d'un salarié, qui se fait ainsi l'intermédiaire entre le salarié et les bailleurs sociaux. Bien que non formalisé, ce soutien aide bien souvent à dégripper des situations jusque-là bloquées.

Il peut également s'agir de **l'équipe RH**. Travaillant avec les données personnelles des salariés, les responsables de personnel sont souvent les premiers à être mis au courant si un des employés rencontre des problèmes de logement. Mais ces RRH ne possèdent pas toujours le savoir-faire nécessaire pour apporter de l'aide sur la question du logement. Dans les entreprises régulièrement confrontées aux problèmes de leurs salariés à trouver un logement, certains membres de l'équipe RH acquièrent progressivement la connaissance du système et deviennent des référents – plus ou moins formalisés - sur ces sujets, base d'un futur service Logement.

Certaines entreprises – surtout de grands groupes ayant de l'ancienneté sur le marché français – ont dépassé le stade d'aides ponctuelles. Devant le caractère systématique des demandes d'aides au logement, elles ont mis en place de véritables **services logement**, structures en charge d'informer et d'orienter les salariés. Référents dédiés à ces questions, les responsables de service logement possèdent souvent une bonne connaissance de l'organisation et du fonctionnement du 1% logement, qualité très appréciée par les salariés qui connaissent peu le système et se sentent perdus face à sa complexité.

Dans certaines entreprises, l'action du service logement est complétée par les interventions **d'équipes d'assistants sociaux**, qui s'occupent plus particulièrement des salariés les plus démunis. Ainsi, il n'est pas rare que service logement et assistants sociaux travaillent en collaboration sur les mêmes dossiers concernant les logements en accession sociale. Bénéficiant de rapports privilégiés avec les salariés, ces acteurs ont néanmoins besoin de l'appui des **managers**, souvent les premiers à pouvoir détecter qu'un de membres de leur équipe ne dispose plus d'un logement.