

CONFÉRENCE LOGEMENT

19 décembre 2023



"Crise du logement et de
l'emploi : et si l'entreprise
faisait partie de la solution ?"

DOSSIER DE PRESSE

21 décembre 2023

post-événement



Sommaire

Conférence - 19 décembre 2023	02
Programme	03
Compte-rendu 21/12/2023	04
Faciliter l'engagement de l'employeur dans le logement de ses salariés	13
<ul style="list-style-type: none">• Un groupe de travail Paris-Île de France Capitale Économique	
Benchmarking - synthèse	15
Questionnaire - synthèse	18
Qui sommes-nous	19

Conférence - 19.12.23

Paris-Île de France Capitale Économique et la SOFIAP ont organisé le mardi 19 décembre une conférence autour de la crise du logement et comment ce dernier peut-il devenir un levier d'attractivité et de fidélisation des salariés ?

Dans un contexte de crise du logement et de difficulté croissante à attirer et fidéliser les collaborateurs, surtout dans le Grand Paris, des entreprises s'engagent : certaines proposent des solutions innovantes pour soutenir l'accès au logement des salariés, certaines les mettent en œuvre, nombreuses sont celles à s'interroger sur les dispositifs existants ou à inventer.

Paris-Île de France Capitale Économique a dévoilé également en avant-première les résultats de son enquête de terrain et de son benchmark international.

La conférence était organisée dans le cadre du groupe de travail "faciliter l'engagement de l'employeur pour le logement des salariés", présidé par Xavier Lépine et Laurent Permasse pour changer de regard sur la crise du logement et inventer de nouveaux dispositifs RH innovants.

Programme

Mots d'accueil

Jérôme Bédier, Trésorier - CCI Paris Île-de-France

Introduction - Faciliter l'engagement de l'employeur pour le logement de ses salariés

- *Xavier Lépine, Président - Paris-Île de France Capitale Économique*
- *Laurent Permasse, Président du directoire - SOFIAP*

Présentation en avant-première des résultats de l'enquête de terrain et du benchmark international

Chloë Voisin-Bormuth, Directrice générale - Paris-Île de France Capitale Économique

Keynote - Quel lien entre emploi et logement ?

Annaïg Le Meur, Députée - 1re circonscription du Finistère

Mise en perspective : les tensions sur le marché du Grand Paris, les attentes des Franciliens avec les propositions de la Chambre des Notaires de Paris

Marc Cagniard, Président - Chambre des Notaires de Paris

1/ Le logement, enjeu de recrutement et de fidélisation des salariés

- *Frank Ribuo, Président - Randstad France*
- *Olivier Bessin, Directeur général adjoint - Aethica*
- *Florian Taysse, Directeur en charge de l'attractivité et du pilotage RH - AP-HP*
- *Line Vissot-Weil, Présidente France - Globeducate*
- *Gabriel Brüser, Directeur général France - Wunderflats*

2/ Accompagner les salariés dans l'accès à la location : les entreprises proposent des solutions diverses et complémentaires

- *Jean-Philippe Conegero, Responsable Emploi Formation Insertion ESS - Groupe ADP*
- *Philippe Couturier, Président - Powerhouse Habitat*
- *Marie-Christine Crolard, Fondatrice - Week Away*
- *Julien Draber, Directeur général - One Nest*
- *Paola Fabiani, Présidente - Wisecom*
- *Caroline Perriot, Directrice régionale Île-de-France - Action Logement*
- *Céline Tignol, Directrice de l'immobilier - RATP*

3/ Accompagner les salariés dans l'accession à la propriété : les entreprises et les salariés témoignent sur des dispositifs pionniers et innovants

- *Keyvan Nilforoushan, Fondateur - Virgil*
- *Hélène Besserer, Responsable administratif et financier - Iroko*
- *Kevin Figiel, Salarié d'Iroko et bénéficiaire du dispositif SOFIAP*
- *Olivier Ramé, Directeur général - Neoproprio*
- *Caroline Perriot, Directrice régionale Île-de-France - Action Logement*

Keynote conclusive

- *Xavier Lépine, Président - Paris-Île de France Capitale Économique*
- *Laurent Permasse, Président du directoire - SOFIAP*

*Débats animés par Mickael Le Nezet, Directeur général - SOFIAP
et Chloë Voisin-Bormuth, Directrice générale - Paris-Île de France Capitale Économique*

Compte-rendu - 21.12.23

**“Crise du logement et de l'emploi :
et si l'entreprise faisait partie de la solution ?”**

Mardi 19 Décembre 2023

9h - 12h / CCI Paris Île-de-France

Jérôme Bédier, Vice-Président et Trésorier de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris Île-de-France, a ouvert la conférence en retraçant rapidement l'historique du lien entre emploi et logement depuis la révolution industrielle. Finalement, aujourd'hui Action Logement n'épuise pas tous les sujets ; il faut explorer d'autres pistes pour 3 raisons :

1. **Action Logement se positionne sur les logements sociaux et intermédiaires, sans répondre aux besoins d'un grand nombre de salariés non éligibles.**
2. **Étant donné la situation de la région parisienne, il faut penser des solutions logement par des confrontations et engagements de l'ensemble des acteurs.**
3. La contribution de l'entreprise via des projets libres représente un moyen complémentaire à ceux déployés par les politiques publiques.



Jérôme Bédier

Cette matinée a permis de replacer l'entreprise au cœur des échanges sur l'emploi et le logement, comme l'a affirmé **Laurent Permasse, Président du Directoire de Sofiap**. **Faute de dispositif dédié au logement, les salariés sont contraints de débloquer leur épargne retraite pour l'achat de leur résidence principale** (5 milliards d'euros débloqués pour l'accession à la propriété en 2022). Pourtant, des solutions existent.

L'inflation immobilière ne repose pas sur le fondement de l'innovation mais sur un dysfonctionnement structurel du marché immobilier. **Xavier Lépine, Président de Paris-Île de France Capitale Économique (PCE)**, observe que **le logement, qui était facteur d'insertion sociale après la Seconde Guerre mondiale, est devenu facteur d'augmentation des inégalités sociales**. Le problème du logement relève d'une question de modèle sociétal, qui concerne tous les acteurs de la société.



Laurent Permasse et Xavier Lépine

Chloë Voisin-Bormuth, Directrice Générale de PCE, a présenté les résultats de l'enquête de terrain menée par PCE. Parmi les principaux résultats :

- **72% des employeurs rencontrent des difficultés d'attractivité et / ou de rétention.**
- **Les difficultés de logement des salariés nuisent à la productivité des salariés concernés (58%) et compliquent le recrutement (51%)**
- **Parmi les facteurs de blocage identifiés : le manque de moyens (30%) est le premier.**

Elle a également présenté des solutions issues du benchmark international de PCE en dressant 3 positionnements d'entreprises : celles qui continuent de séparer entreprise et logement, celles qui veulent s'engager mais ont besoin de s'inscrire dans des démarches collectives, et enfin les entreprises pionnières qui s'engagent de leur propre initiative, certaines d'entre elles étant présentes lors de cette conférence pour témoigner des raisons de leur engagement et de l'intérêt qu'elles et leurs salariés y trouvent.



Chloé Voisin-Bormuth

La députée REN de la 1re circonscription du Finistère Annaïg Le Meur, membre de la commission permanente des affaires économiques et de la mission d'information sur l'accès des Français à un logement digne et la réalisation d'un parcours résidentiel durable présidée par le député GDR Stéphane Peu, a présenté ses propositions pour résorber la crise immobilière ; propositions qui passent d'abord par la fiscalité locative des logements touristiques. **Elle propose des outils pour que les collectivités puissent réguler les logements touristiques, par une plus grande équité fiscale**, afin de ré-orienter l'usage de ces logements (potentiellement disponibles immédiatement) vers les salariés, les étudiants ou les apprentis qui n'arrivent plus à se loger. Annaïg Le Meur a aussi évoqué un **éventuel amendement du projet de loi de finances 2024 permettant d'alléger le régime fiscal des aides des entreprises pour le logement de leurs salariés**, tel que le prêt immobilier subventionné. **Car si le rôle de l'entreprise n'est pas de produire du logement, l'État doit encourager l'entreprise à accompagner financièrement la démarche du salarié dans l'accès au logement.**



Annaïg Le Meur

Marc Cagniard, Président de la Chambre des Notaires de Paris, observe la crise du logement depuis plusieurs années déjà. Le volume des ventes a chuté de 34% en 1 an, cette chute devrait persister étant donné que la baisse des prix est insuffisante pour compenser la chute du pouvoir d'achat immobilier et des crédits immobiliers. Il est revenu sur les 30 propositions de la Chambre des Notaires de Paris pour faire face à la crise du logement ; ces propositions comprennent notamment la prolongation du dispositif Pinel, la déductibilité des intérêts d'emprunts pour les primo-accédants et des incitations pour les rénovations.



Marc Cagniard

TRI : RECRUTEMENT / FIDÉLISATION

Le chiffre de 72% de difficulté à recruter ou à fidéliser les salariés ne surprend pas **Frank Ribuot, Président de Randstad France**, qui observe que les difficultés de logement sont un frein à l'embauche. Lors de la recherche d'emploi, les postulants acceptent généralement une distance de 30km entre le lieu de domicile et le lieu de travail (25 minutes pour la région parisienne). Mais il constate une inadéquation entre les personnes disponibles sur un bassin d'emplois et les emplois créés dans la zone. Pourtant, lors des entretiens, les difficultés de logement ne sont encore que rarement évoquées par les candidats car ils ne savent pas que l'entreprise pourrait être une ressource sur cet enjeu.

Floran Taysse, Directeur en charge de l'attractivité et du pilotage RH - AP-HP explique en revanche que la problématique du logement est bien présente dans les entretiens dans un contexte de forte compétition entre les différents hôpitaux à l'échelle nationale et de difficulté à recruter ; c'est une problématique nouvelle pour les hôpitaux qui doivent aujourd'hui donner envie de rester. À cela s'ajoute une diversité des métiers (210 métiers avec de grands écarts de rémunération) et des localisations (des problématiques différentes selon que l'on se trouve en Île-de-France ou ailleurs et en fonction de la proximité à un nœud de transport en Île-de-France). L'aide au logement, plus qu'un levier d'attractivité ou qu'un avantage comparatif, permet à un agent hospitalier à Paris de se réhausser au même niveau qu'un agent hospitalier à Montpellier, par exemple. Le logement est donc un facteur de normalisation.

Olivier Bessin, Président d'Aethica et de l'association des Dirigeants responsables de l'ouest (DRO), fait face aux difficultés de logement des salariés par l'aide à la mobilité (FMD...) mais reconnaît qu'il faut explorer d'autres solutions qui se concentrent sur le logement. Il donne ainsi plusieurs exemples d'entreprises dont le développement est entravé par les difficultés à se loger des salariés (Chantiers de l'Atlantique, Eram, Intersport à Machecoul etc.) et d'entreprises qui ont décidé d'aider leurs salariés à se loger pour poursuivre leur activité comme le restaurant étoilé La Mare aux Oiseaux. Pour lui, l'enjeu est d'offrir une palette de solutions et d'avantages à la carte pour les salariés, considérant la diversité des besoins et des profils de salariés ; une idée partagée par Frank Ribuot. Il insiste aussi sur le fait qu'aider les salariés ne fait pas partie de l'objet social d'une entreprise et qu'elle doit donc y trouver un intérêt pour le faire. Toutes les entreprises ne sont ainsi pas prêtes à prendre de telles mesures.

Line Vissot-Weil, Présidente France de Globeducate, et **Gabriel Brüser, Directeur général France de Wunderflats**, ont apporté une autre dimension au débat en partant de l'attractivité des talents internationaux. Line Vissot-Weil a rapporté que le logement dans la région capitale commençait à poser problème dans l'attraction de talents internationaux qui ont le choix d'aller partout dans le monde. Il arrive ainsi de plus en plus fréquemment que les cadres dirigeants des écoles internationales comme Globeducate renoncent à venir à Paris au profit d'autres villes où les conditions de logement sont plus favorables et plus qualitatives. Gabriel Brüser a cependant expliqué que les demandes de logements meublés à Paris sont plus élevées que n'importe quelle ville européenne (2 fois plus importantes pour Paris que pour Londres), bien que ces demandes concernent en grande partie des solutions temporaires le temps de trouver un logement permanent sur place.

Line Vissot-Weil et Gabriel Brüser ont tous les deux déclaré qu'au-delà d'un problème de cherté du marché immobilier, qui va se poser en en termes différents en fonction du profil du talent international, il y a un très gros enjeu d'accès même au marché immobilier : les barrières administratives (3 bulletins de salaire français par ex.) excluent d'entrée les dossiers des salariés internationaux en dépit de leur solidité.



TR1 : Recrutement / Fidélisation

TR2 : LOCATION

Carole Perriot, Directrice régionale Île-de-France d'Action Logement, a ouvert cette table-ronde en rappelant les dispositifs proposés par Action Logement qui bénéficient à 850 000 salariés. Selon elle, Action Logement doit encore travailler sur de nouveaux outils, soutenir la transformation de bureaux en logements et faire plus de logements intermédiaires.

Céline Tignol, Directrice de l'immobilier à la RATP, a exposé les solutions logement proposées par la RATP pour répondre au défi de la fidélisation des salariés : la participation supplémentaire à la PEEC pour accroître les droits de réservation, la constitution d'une équipe dédiée à l'accompagnement des salariés dans leur recherche de logement, ou encore le foncier via la filiale RATP Habitat (9 000 logements). Elle déclare cependant qu'il faut d'autres solutions pour compléter ce modèle qui reste très axé sur le logement social. L'enjeu est d'apporter la bonne réponse (logement social ou accession à la propriété par exemple) au bon moment.

Jean-Philippe Conegero, Responsable Emploi Formation Insertion ESS du Groupe ADP, a affirmé que le Groupe ADP se reconnaissait une responsabilité territoriale à travers son activité de logement. L'enjeu est de loger les salariés au plus près des aéroports compte tenu des contraintes horaires liées à l'emploi.

Au travers d'une capsule vidéo, **Paola Fabiani**, a présenté en tant que **Présidente de Wisecom** les dispositifs mis en place dans son entreprise pour accompagner les salariés dans leur recherche de logement : un système de caution ou un prêt à taux zéro. **En tant que Vice-Présidente du MEDEF**, elle a assuré que c'était un enjeu essentiel placé au cœur de leurs actions, notamment via Action Logement.

Philippe Couturier a présenté Powerhouse Habitat, foncière qu'il préside (7 000 logements) et dont la moitié des logements est louée à de grandes entreprises qui logent leurs salariés par bail civil, comme EDF. Prévoyant aussi une offre dédiée à l'accèsion à la propriété, la solution de Powerhouse Habitat présente une grande souplesse pour l'entreprise, qui ne gère pas les logements.

Toujours en BtoBtoC, **Julien Draber, Directeur Général de One Nest**, a présenté la solution de co-living One Nest qui s'adresse à une grande variété de salariés et qui facilite le recrutement en fournissant un logement aux salariés fraîchement embauchés sur des durées n'excédant pas 18 mois.

Enfin, **Marie-Christine Crolard, Fondatrice de Week Away**, propose de faciliter le retour au bureau de collaborateurs éloignés de leur lieu de travail. Cette plateforme permet des contrats de location longue durée pour une occupation en temps partiel, ce qui contribue à mobiliser des logement sous-occupés (400 000 logements étant sous-occupés à Paris) ; cela permet également à l'entreprise d'élargir son périmètre géographique de recrutement en proposant une solution de logement à temps partiel sans imposer un lieu de vie au salarié.



TR2 : Location

TR3 : ACCESSION A LA PROPRIETE

Parmi les solutions pour l'accèsion à la propriété des salariés, **Néoproprio représenté par Olivier Ramé, son Directeur Général**, propose un démantèlement de propriété et permet de passer d'un statut de locataire à celui de "néo-propriétaire", puis éventuellement propriétaire.

Ce démantèlement de propriété amène à dépasser l'opposition propriétaire / locataire et offre la possibilité d'être partiellement propriétaire et d'épargner une partie de loyer. Cette solution s'adresse aux entreprises dans la mesure où la gestion immobilière ne fait pas partie de l'objet social de l'entreprise.

Caroline Perriot s'est ici focalisée sur le prêt accession d'Action Logement, prêt complémentaire pour les primo-accédants sous plafond de ressource qui concerne 2 700 bénéficiaires par an. Action Logement soutient aussi le Bail Réel Solidaire et les Offices Fonciers Sociaux Solidaires qui permettent l'acquisition à 35% moins cher que sur le marché libre.

La start-up Virgil, fondée par Keyvan Nilforoushan, facilite l'accession à la propriété en fournissant un complément d'apport dans le cadre d'un co-investissement pour une durée allant jusqu'à 10 ans. Virgil représente un accélérateur pour un jeune qui gagne bien sa vie mais n'a pas encore de patrimoine ; les bénéficiaires ont 32 ans en moyenne, soit 8 ans plus jeunes que les primo-accédants moyens. **Juliette Hachez, bénéficiaire du dispositif**, a soutenu que l'accession à la propriété est un investissement sur le long terme alors que l'inflation immobilière accroît la précarité des locataires.

Enfin, le prêt immobilier subventionné proposé par Sofiap a permis à la start-up Iroko de financer 1% des intérêts de crédit immobilier de ses collaborateurs. **Hélène Besserer, chargée des ressources humaines d'Iroko**, explique que ce dispositif lui a permis d'inclure la problématique du logement dans le package salarial et ainsi impliquer davantage les salariés dans l'entreprise. Les salariés se sentent accompagnés sur une problématique qui les concerne. **Kevin Figiel, salarié d'Iroko bénéficiaire du dispositif Sofiap**, le confirme : le dispositif crée un lien de confiance avec son entreprise.



TR3 : Accession à la Propriété

De ces échanges, Laurent Permasse en a déduit 4 conclusions :

1. Il y a un **réel mouvement qui prend forme** autour du rôle de l'entreprise dans l'aide au logement de ses salariés et que Paris-Île de France Capitale Économique va structurer en 2024. Il a ainsi lancé un appel à candidature pour rejoindre le mouvement.
2. **Les bonnes solutions pour le logement des salariés ne seront pas les mêmes selon les entreprises, leur taille, leur territoire d'implantation, leurs profils de salariés.**
3. Il faut revoir la distinction entre propriétaire et locataire et faire du logement un point structurant, notamment pour la préparation à la retraite.
4. **Dans un contexte de vieillissement de la population, de plus en plus de salariés vont avoir le statut d'aidant, ce qui pose des problèmes de logement.**

Xavier Lépine a quant à lui insisté sur **le facteur démographique dans la crise du logement**. Toutes les réponses sont nécessaires car l'accès au logement est le seul point commun entre un jeune qui a besoin de se loger et un aidant qui doit accueillir un parent. Alors que le solde démographique en France est principalement lié à l'immigration, le logement doit à nouveau devenir facteur d'intégration sociale et ne pas rester un frein à l'ascenseur social.

En 2024, Paris-Île de France Capitale Économique poursuivra ses travaux avec Sofiap, comme membre leader du groupe de travail sur l'engagement des entreprises en faveur du logement de leurs salariés, afin d'une part de continuer à faire connaître ces dispositifs et d'identifier les sources d'inspiration à l'étranger, et d'autre part d'oeuvrer à lever les blocages pour une plus large adoption des dispositifs existant.



Laurent Permasse et Xavier Lépine

Faciliter l'engagement de l'employeur dans le logement de ses salariés

Un groupe de travail de Paris-Île de France Capitale Économique

Le Groupe de travail débuté en Octobre 2023 réunit notamment les personnalités suivantes (liste non exhaustive) :

- Xavier Lépine, Président, Paris-Île de France Capitale Économique, Président du GT
- Laurent Permasse, Président du directoire, Sofiap, filiale de la Banque Postale, Co-Président du GT
- Marc Canaple, Responsable Représentation nationale des entreprises, Chambre de commerce et d'industrie de Paris Ile-de-France
- Mathieu Castaings, Président, Finacoop
- Philippe Couturier, Président, Powerhouse Habitat
- Julien Draber, Directeur Général, One Nest
- Claire Juillard, Fondatrice, Oggi Conseil
- Vincent Le Rouzic, Directeur de la stratégie, Epa Marne - Epa France
- Frank Ribuoit, Président, Randstad

Le constat partagé

- Dans le contexte de la crise du logement, l'entreprise est un acteur oublié du débat public et on constate une absence de signaux forts de l'entreprise pour le logement.
- Pourtant, le logement des salariés est un enjeu d'attractivité, de compétitivité et de productivité des salariés.
- Il y a une absence totale d'innovation en matière de financiarisation du logement, on applique le même modèle de consommation et d'investissement depuis des années.
- Le nombre de propriétaires en France est passé de 25% (1945) à 50% (1980), puis a augmenté de 8% depuis ; soit 12% de moins que la moyenne européenne.
- L'entreprise peut devenir un acteur du logement efficace, notamment par sa capacité de réactivité mais trop de freins existent aujourd'hui pour mener une accélération des dispositifs logement à disposition des entreprises.

Le problème

- Les entreprises rencontrent des difficultés à attirer et fidéliser les salariés.
- Les entreprises sont de plus en plus amenées à développer des politiques sociales innovantes afin d'améliorer leur performance extra-financière et développer le "S" de RSE.
- Le contexte macro-économique de la crise du logement renforce les difficultés des entreprises (attractivité des salariés), des salariés (capacité à se loger convenablement) et des collectivités (attractivité des entreprises et des habitants).

Notre proposition d'action

Le groupe de travail est destiné à identifier, à évaluer et à porter à connaissance les différents dispositifs déjà mis en œuvre par des entreprises en complément de leur contribution au 1% logement dans le but de faciliter leur test à plus large échelle en associant différents publics cibles : pouvoirs publics, collectivités, syndicats professionnels et entreprises.

Pour cela, le groupe de travail :

- Évalue les différents dispositifs existants et les différentes façons, pour un employeur, de contribuer au logement de ses salariés et proposer de nouveaux dispositifs ;
- Travaille sur les éventuels blocages de ces dispositifs ;
- Construit un argumentaire pour sensibiliser et solliciter l'appui des pouvoirs publics sur les propositions le nécessitant.

Le groupe de travail a aujourd'hui produit :

- Un benchmarking des dispositifs existants en France et à l'international à disposition des entreprises pour qu'elles puissent faciliter l'accès au logement de leurs salariés ;
- Un questionnaire en direction d'entreprises pour sonder le lien qu'elles peuvent constater entre crise du recrutement et de la fidélisation et crise du logement, notamment dans la zone tendue du Grand Paris ;
- La conférence du 19.12 qui a pour objectif de porter à connaissance et au débat certains des dispositifs existant en France pour montrer combien l'entreprise est porteuse de solutions ;
- En 2024, des propositions seront formulées et portées auprès des pouvoirs publics, des collectivités, des syndicats professionnels et des entreprises.

Benchmarking - synthèse

Quel rôle pour l'employeur dans le logement de ses salariés ?

72% des entreprises interrogées par Paris-Île de France Capitale Économique rencontrent des difficultés de recrutement et/ou de rétention des salariés. Alors que les employeurs ont désormais recours à une grande variété de dispositifs pour recruter et fidéliser les salariés, rares sont ceux qui s'emparent de la problématique du logement. Pourtant, dans un contexte de crise du logement, l'aide au logement des salariés peut devenir un levier d'attractivité innovant et décisif.

Le logement des salariés concerne l'employeur

→ La crise du logement pénalise les salariés et les entreprises du Grand Paris :

- Au-delà de la problématique du temps de trajet domicile-travail des salariés (phénomène lié à la métropolisation qui affecte surtout les bas revenus), les salariés franciliens sont aujourd'hui confrontés à un problème de base : celui de trouver un toit.
- La difficulté d'accès au logement est un frein à l'emploi et pénalise l'attractivité des employeurs implantés en zone tendue : 20% des PME signalent que des candidats ont renoncé à les rejoindre pour des raisons liées au logement (CPME, 2023).
- Plus généralement, le coût du logement influence les décisions d'implantation et réduit l'attractivité économique d'un territoire.
- Au-delà des enjeux d'attractivité, l'éloignement domicile-travail et le mal-logement engendrent des risques psycho-sociaux ainsi qu'une moindre productivité.

→ Historiquement, l'entreprise s'est détournée du logement des salariés :

- Au XIXe siècle, le paternalisme supposait notamment de fournir des logements aux salariés pour mobiliser la main d'œuvre dans les nouveaux bassins industriels, favoriser la productivité et pacifier les rapports sociaux dans l'entreprise.
- Mais l'entreprise s'est détournée du logement des salariés, lié à la recherche de flexibilité de la main d'œuvre, à la métropolisation de l'activité économique et à l'intervention étatique dans le logement pendant l'après-guerre.
- Aux États-Unis, le paternalisme a laissé place à l'empowerment, qui suppose d'intégrer la vie hors-travail des salariés dans la gestion des ressources humaines pour harmoniser vie professionnelle et vie privée.

→ **L'aide à l'accession à la propriété, levier décisif mais sous-exploité :**

- Faire sa carrière au sein d'une seule et même organisation devient de plus en plus rare, la stabilité de l'emploi est aujourd'hui moins un critère prioritaire et les entreprises rencontrent un enjeu de fidélisation des salariés.
- En revanche, l'indépendance financière et l'accès à la propriété deviennent de plus en plus importants pour les jeunes actifs : 74% d'entre eux estiment que leur employeur devrait les aider à acheter, et 65% seraient prêts à changer d'entreprise pour bénéficier d'une telle aide, selon un sondage OpinionWay (2022).
- L'aide à l'accession à la propriété représente un accélérateur économique et un dispositif structurant qui fidélise le salarié sans instaurer de rapport de dépendance
- Faute de dispositif dédié à l'accession à la propriété, les salariés débloquent leur épargne retraite (PER collectif) pour acheter leur résidence principale.

État des lieux des dispositifs pour le logement des salariés

→ **En France, la participation de l'employeur au logement des salariés se limite souvent aux dispositifs d'Action Logement :**

- Avec la PEEC (Participation de l'Employeur à l'Effort de Construction), toute entreprise privée de plus de 50 salariés finance les dispositifs d'Action Logement distribués aux salariés : logements sociaux, prêt accession...
- Mais ce dispositif obligatoire et indirect n'est pas un facteur différenciant pour les entreprises, qui le connaissent mal, notamment dans son impact sur leurs propres salariés.

→ **Des logements de fonction aux villes privées, les entreprises fournissent des logements à leurs salariés :**

- Depuis le début du XXe siècle, des organisations comme La Poste ou SNCF proposent des logements de fonction à leurs salariés en tant qu'avantage en nature.
- Aux États-Unis, les Big Tech vont jusqu'à envisager de construire des quartiers dédiés à leurs salariés. Sont planifiés notamment le *Willow Campus* de Facebook ou *Snailbrook* de Boring Company et SpaceX...
- L'entreprise argentine Ledesma s'est résolument engagée en investissant dès 2011 25 millions d'euros dans la construction d'un quartier pour 1 000 de ses employés.
- Le logement de fonction instaure cependant un fort rapport de dépendance.

→ L'émergence d'aides à la location plus flexibles et moins engageantes :

- SNCF, Orange, Davidson, l'AP-HP, ou encore Wisecom sont des exemples d'entreprises ayant mis en place de leur propre initiative des dispositifs pour accompagner leurs salariés dans la recherche de leur logement.
- D'autres entreprises proposent des solutions diverses et complémentaires en B to B to C : c'est le cas de Powerhouse Habitat (foncière de logements abordables), One Nest (offre de co-living pour les nouveaux embauchés), PERL (qui propose aux entreprises de se constituer un patrimoine immobilier en distinguant nue-propriété et usufruit temporaire), WeekAway (location de longue durée à temps partiel, permettant de débloquer des logements sous-occupés).

→ L'aide à l'achat immobilier : le prêt immobilier subventionné par l'employeur :

- La Sofiap, filiale de la Banque Postale, propose un crédit immobilier dont les intérêts sont partiellement pris en charge par l'employeur ; le salarié dispose ainsi d'une plus grande capacité d'emprunt.
- Le Programme Talent de la start-up Virgil offre également un taux d'intérêt bonifié grâce à la participation de l'employeur et un complément d'apport.
- En France, aucune exonération n'est prévue pour ce dispositif, alors qu'au Luxembourg et au Portugal il fait l'objet d'une déduction de charges fiscales.

→ Dans les pays anglo-saxons, des programmes dédiés au logement des salariés :

- Aux États-Unis, les *Employer-Assisted Housing Programs (EAH)*, fondés sur des partenariats public / privé permettent aux municipalités de contribuer au financement d'aides au logement directement distribuées par les employeurs locaux pour leurs salariés, renforçant l'attractivité de l'entreprise et de la municipalité.
- À Londres, les employeurs signataires de la campagne *Fifty Thousand Homes* s'engagent à aider leur personnel à faire face au coût du logement via des initiatives diverses ; Starbucks UK a ainsi mis en place un système de prêt sans intérêt pour financer l'emménagement de ses salariés.

Questionnaire - synthèse

Échantillon : 43 entreprises dont 41 franciliennes et 24 localisées à Paris intra-muros.
Fonctions des répondants : majoritairement des Présidents, DG, DRH.

14 grandes entreprises (plus de 50 salariés), 4 entreprises moyennes (50-249 salariés), 16 petites entreprises (11-49 salariés), 7 micro-entreprises (moins de 10 salariés).

Secteurs représentés : majoritairement services aux entreprises, construction, industrie.
18 entreprises avec plus de 50% de cadres.

72% des entreprises déclarent rencontrer des difficultés de recrutement et/ou de rétention des salariés. En particulier, **58% des employeurs déclarent rencontrer des difficultés à attirer les salariés** et cette difficulté concerne toutes les tailles d'entreprises. Les difficultés à fidéliser (36%) concernent principalement les grandes entreprises.

Une demande émane de la part des salariés. 51% des entreprises intègrent les conditions de logement dans la réflexion en termes de gestion des ressources humaines. Ce problème est important (ou très important) pour 53% des employeurs.

Les employeurs considèrent en effet que les difficultés de logement des salariés nuisent à la productivité des salariés concernés (59%) et compliquent le recrutement (54%).

Parmi les facteurs de blocages des dispositifs d'aide au logement, le plus important reste le manque de moyen des entreprises (cité par 30% des employeurs interrogés), suivi par le manque de dispositifs adéquats (17%) et la manque d'information disponible (17%) ; 10% des employeurs interrogés estiment que cela ne relève pas du rôle de l'employeur.

Globalement, les employeurs estiment que les dispositifs logement existants ne suffisent pas à répondre à l'enjeu du logement de leurs salariés ; cependant, l'enquête révèle une méconnaissance de ces dispositifs et/ou de leur impact pour leurs salariés, notamment ceux d'Action logement qui sont pourtant financés par l'employeur.



Qui sommes-nous ?

Paris-Île de France Capitale Économique (PCE)

“Faire du Grand Paris le leader et le pionnier des transitions.”

Paris-Île de France Capitale Économique (PCE) est un think & do tank fondé par la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris Île-de-France et une cinquantaine de Grand Paris Makers® (entreprises à dimension internationale, fédérations et établissements publics qui contribuent au projet du Grand Paris) et soutenu par la Métropole du Grand Paris. Pour renforcer l'attractivité de la région, l'association assure deux missions centrales:

- engager des chantiers de réflexion sur les nouveaux facteurs d'attractivité (groupes de travail, études et benchmarks) et porter ces propositions stratégiques auprès des décideurs ;
- promouvoir les savoir-faire et l'excellence des acteurs économiques et territoriaux qui font le Grand Paris en menant des déplacements à l'étranger et en accueillant des délégations internationales.

Contact :

Louise Limare - Responsable communication et événementiel
06.65.80.82.29 - lilimare@gp-investment-agency.com

SOFIAP

Nous pensons que devenir propriétaire est un élément d'inclusion, de société et de préparation à la retraite. SOFIAP répond au «S» de RSE autour de l'engagement social et sociétal des employeurs et permet une innovation autour de la propriété immobilière et plus largement du financement. Nous concevons des prêts subventionnés (crédit immobilier, crédit consommation...) par les entreprises pour permettre aux salariés de financer leurs projets. Créée par la SNCF pour aider les cheminots à accéder à la propriété, nous sommes le fruit d'une histoire de plus de 100 ans. Nous sommes la réponse actuelle aux besoins des entreprises de recruter et de fidéliser en permettant aux collaborateurs de vivre plus confortablement, plus responsable, et de se créer un patrimoine.

Contacts presse :

Anne-Lise Villet
06 28 47 30 01 - annelise.villet.rp@gmail.com
Pauline Saint-Martin
06 83 00 57 40 - pauline.saintmartin.rp@gmail.com