

Emploi et logement : un défi pour les entreprises

leboncoin
Emploi

Emploi et logement : les entreprises au coeur de la solution

Aujourd'hui en France, plus de 4 millions de personnes sont concernées par le mal-logement. Si la crise du logement n'est pas un phénomène nouveau, sa complexité s'est accrue sous l'effet d'une série de facteurs aggravants : hausse continue des loyers, ralentissement des constructions, et progression insuffisante des salaires. Autant d'éléments qui affectent négativement le pouvoir d'achat des Français. Les entreprises sont elles aussi confrontées à cette crise, qui touche tant leurs salariés actuels que les demandeurs d'emploi.

Ce livre blanc a pour ambition de documenter, à travers des études et des témoignages, la généralisation croissante de la précarité locative et son impact sur les salariés. Il se veut également un guide pratique à l'intention des professionnels des ressources humaines, afin de les aider à mieux comprendre les enjeux liés au mal-logement. En offrant des pistes concrètes, ce document vise à équiper les RH pour identifier, prévenir et atténuer ces situations au sein de l'entreprise, contribuant ainsi à améliorer le bien-être des collaborateurs et à renforcer l'inclusion sociale. Car, pour les entreprises, l'enjeu est de taille : sans solutions adaptées, elles courent le risque de passer à côté de profils à recruter, ou de ne pas réussir à fidéliser leurs talents.

Heureusement, vous découvrirez dans ce livre blanc que certaines d'entre elles prennent les devants, en proposant par exemple des aides au logement ou en facilitant la mobilité de leurs salariés. Ces initiatives de soutien sont nombreuses et ne sont pas seulement des solutions de court terme : elles constituent des leviers stratégiques pour que les difficultés d'accès au logement ne se transforment plus en double peine sur le marché de l'emploi. Et pour qu'au-delà des chiffres et des analyses, nous puissions tendre vers cet impératif humaniste : garantir à chacune et chacun un accès à un logement digne, pour permettre à toutes et tous de s'épanouir pleinement.

Bonne lecture !

Les équipes leboncoin Emploi

P.04

Le mal-logement : un enjeu sous-estimé par les recruteurs en quête de talents

P.08

Paroles d'entreprises

P.11

Dépasser le cumul des contraintes de la monoparentalité, mode d'emploi

P.15

L'avis des utilisateurs leboncoin

P.16

« Nous devons renforcer les liens entre le monde de l'insertion et celui de l'emploi »

P.19

La Fresque de la rue

P.20

Encourager l'intégration sociale et professionnelle des personnes exilées

P.22

Les jeunes face au double défi de l'emploi et du logement

P.27

Les nouvelles formes de travail précaire compliquent l'accès au logement

Le mal-logement : un enjeu sous-estimé par les recruteurs en quête de talents



La situation critique du logement en France, marquée par une hausse des loyers et une offre insuffisante, pose des défis importants pour le marché de l'emploi. Les employeurs ont donc un rôle crucial à jouer en se mobilisant dès maintenant pour trouver des solutions adaptées.

Aujourd'hui, **plus de 4 millions de personnes sont en situation de mal-logement**¹. Personnes sans domicile ou devant se loger chez des tiers, familles privées du confort le plus élémentaire : autant de situations insoutenables qui impactent les individus dans leur accès à l'emploi. L'inflation constitue une première explication, ayant joué un rôle déterminant dans la baisse du pouvoir d'achat des ménages et l'augmentation des coûts de construction (26 % depuis 2020²). Autres facteurs aggravants : la hausse brutale des taux d'intérêt et l'augmentation des loyers, dépassant largement la progression des salaires. Par ailleurs, la baisse significative des constructions privées et des logements sociaux réduit l'offre. Un non-sens quand on sait que les experts du secteur estiment qu'il

faudrait construire entre 400 000 et 500 000 logements chaque année pendant cinq ans, dont 200 000 à 300 000 dans le parc social³, pour résorber durablement cette crise. Face à cette situation, nous ne sommes pas toutes et tous égaux. **En première ligne, les classes moyennes, les jeunes, les familles monoparentales et les personnes sans emploi stable, qui peinent à accéder à la propriété et, sur le marché locatif, à trouver des logements adaptés à leurs besoins familiaux.**

Une crise du logement multifactorielle qui affecte le marché de l'emploi

Par son ampleur, cette crise ne se contente pas de peser sur le pouvoir d'achat et le moral des ménages : elle impacte significativement le marché de l'emploi. Si le lien entre logement et emploi n'est pas toujours évident, la difficulté à se loger est une variable déterminante qui influence le comportement des demandeurs d'emploi, mais aussi la mobilité et donc la progression de carrière des Français. En 2021, plus

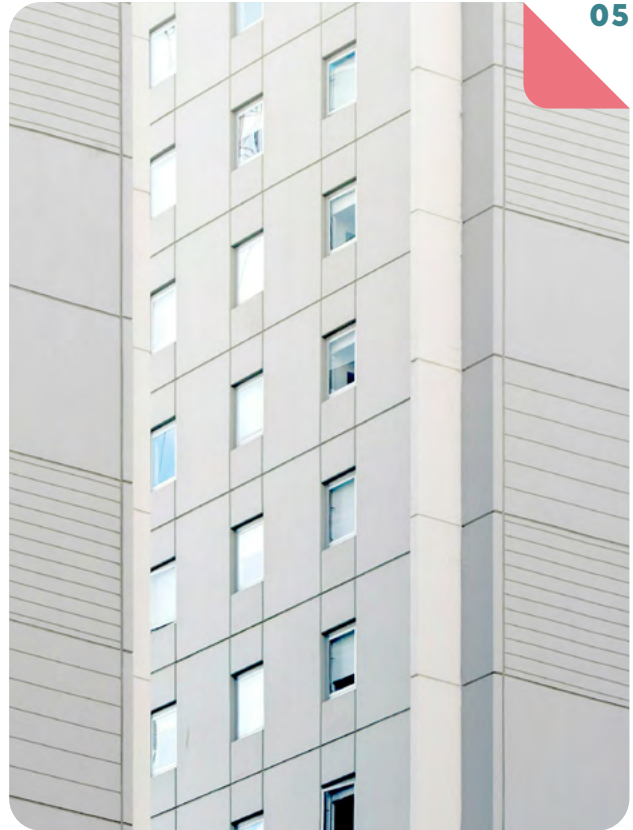
1 • Fondation Abbé Pierre, « [28^e rapport sur l'état du mal-logement en France 2023](#) » / 2 • L'indice du coût de la construction (ICC) était de 1770 en 2020 (T1) et de 2227 en 2024 (T1), soit une augmentation de 25,82 %. Source : Insee, « [Au premier trimestre 2024, l'indice du coût de la construction augmente de 7,22 % sur un an](#) », 28 juin 2024 / 3 • Gouvernement, « [Rapport Rebsamen - Commission pour la relance durable de la construction de logements](#) », 22 septembre 2021

de 70 % des secteurs rencontraient des difficultés de recrutement⁴ en raison d'un manque de candidats. Des tensions que Geoffroy Roux de Bézieux, l'ancien président du MEDEF, attribue largement pour sa part à la paralysie du secteur immobilier : **« Chaque année, les Français s'éloignent de leur travail, passent plus de temps dans les transports pour aller travailler. Cela entraîne davantage d'absentéisme et complique les recrutements. »**⁵

En effet, le nombre de personnes renonçant à un emploi en raison de la complexité d'accès à une habitation ne cesse de croître. L'éloignement géographique entre domicile et lieu de travail, dû à un marché locatif financièrement inaccessible, contraint de nombreux demandeurs d'emploi à se détourner de territoires offrant pourtant des opportunités intéressantes. Selon une récente étude de France Travail, six chefs d'entreprise sur dix ont aujourd'hui du mal à recruter⁶. **Et 20 % d'entre eux lient leurs problèmes de recrutement à des difficultés d'accès au logement pour leurs potentiels salariés.** Ce phénomène impacte particulièrement les zones urbaines et les territoires soumis à une forte pression touristique, telles que les stations balnéaires.

En France, plus de 4 millions de personnes sont en situation de mal-logement.

Selon l'Insee, les emplois peu qualifiés (emplois de serveurs de café ou de restaurants, employés de maison et personnels de ménage, aide-soignants, cuisiniers...) sont concernés. Plus surprenant, certains postes nécessitant un niveau de diplôme élevé (ingénieurs et cadres d'études, développeurs web, chefs de projet informatique) sont également touchés par ce phénomène. Les problèmes de logement concernent, en premier lieu, les jeunes salariés (82 %), les travailleurs saisonniers ou intérimaires (57 %), et les familles monoparentales (56 %)⁷.



Ainsi, une enquête OpinionWay de juillet 2023 révélait que **26 % des jeunes avaient été obligés de retarder leurs projets de reconversion professionnelle et 14 % indiquaient avoir refusé un emploi face à la difficulté d'accéder au logement**⁸. Pour Bruno Arcadipane, vice-président du MEDEF et président d'Action Logement : « On n'ira pas au plein-emploi, on ne va pas réindustrialiser [la France], si on n'a pas de logements pour les salariés »⁹. Une position partagée par Patrick Martin, successeur de Geoffroy Roux de Bézieux à la tête du syndicat patronal, qui estime que le lien entre travail et logement est un sujet essentiel qui nécessite d'être abordé dans toutes les réflexions sur l'emploi de demain.

Des mesures pour soutenir l'accès des salariés au logement

Si prendre des mesures pour aider ses salariés à trouver un bien immobilier semble plus que jamais une priorité pour les entreprises, ce n'est pourtant pas une idée nouvelle. Dès l'Ancien Régime (1589-1791), les propriétaires de forges et de filatures cherchent à maintenir sur place une

4 • Dares, « Les tensions sur le marché du travail en 2021 », cité par Indeed, « [Quels sont les métiers en tension sur le marché de l'emploi en France ?](#) », 17 mai 2024 / 5 • BFM Business, « [Tensions sur le logement : "Chaque année, les français s'éloignent de leur travail : c'est de l'absentéisme en plus" estime Geoffroy Roux de Bézieux](#) », 26 avril 2023 / 6 • France Travail, « [Enquête Besoins en Main-d'Œuvre 2024](#) », avril 2024 / 7 • CRÉDOC pour le MEDEF, « [Les problèmes de logement des salariés affectent 40 % des entreprises](#) », avril 2012 / 8 • OpinionWay pour Wellow, juillet 2023 / 9 • Les Echos, « [Quand la crise du logement menace l'emploi](#) », 16 octobre 2023



**25 % des entreprises
recourent aux dispositifs
proposés par Action
Logement.**

population ouvrière mouvante. Ils décident donc de bâtir les premiers logements autour des lieux de travail. À la Révolution industrielle, inspirés des théories de Saint-Simon, les patrons d'usine mènent une politique paternaliste qui doit prendre en charge chaque instant de la vie des ouvriers pour assurer leur bien-être et surtout mieux les contrôler. C'est ainsi que les premières cités ouvrières sortent de terre. Ce type d'urbanisation va durer jusque dans les années 1960, car le pays manque toujours de logements sociaux. En réponse à cette pénurie, l'État et les partenaires sociaux créent en 1943 le « 1 % logement ». L'organisme, rebaptisé en 2009 Action Logement, finance le logement des salariés à revenus modestes, grâce à

la collecte d'une cotisation. Cette « participation des employeurs à l'effort de construction » (PEEC) est fixée à 0,45 % de la masse salariale des entreprises. De nos jours, 25 % des entreprises recourent aux dispositifs proposés par Action Logement et 35 % adoptent d'autres stratégies : 21 % informent leur personnel sur les aides disponibles, 10 % fournissent des aides financières directes pour se loger (programme « 1 % logement », prime au déménagement, prise en charge du dépôt de garantie, subventions de loyer, logement de fonction...), et 6 % proposent des solutions d'habitat dont elles sont propriétaires.¹⁰

Ces dispositifs sont particulièrement appréciés par les jeunes actifs qui ont fait de l'accès à la propriété leur priorité, loin devant le fait de fonder une famille ou de monter leur entreprise. Pour y parvenir, ces primo-aspirants estiment en effet que c'est à leur employeur de mettre la main au portefeuille : selon un sondage OpinionWay¹¹, 74 % des jeunes actifs urbains pensent que leur employeur devrait les aider à devenir propriétaires et 63 % d'entre eux seraient prêts à changer d'entreprise pour bénéficier d'une telle aide. Autre élément à prendre en considération : **69 % des salariés sondés déclarent qu'ils préféreraient que leur employeur les aide à répondre à leur besoin primaire, se loger, plutôt que de dépenser pour leurs loisirs.** « La guerre des talents bat son plein et les salariés en attendent plus de leur employeur : le babyfoot ne suffit plus »¹¹, analyse David Simeoni, CEO du cabinet de recrutement Elnoi dans un communiqué de presse. Lionel Cuny, directeur de l'agence de communication Insign confirme : « Le développement de la marque employeur est l'un des sujets sur lesquels nous sommes le plus consultés ces temps-ci : les entreprises se rendent compte que leurs équipes attendent plus qu'un salaire. Nous sommes nous-mêmes confrontés à de vraies difficultés pour attirer et fidéliser nos collaborateurs. Pour nous, agir sur la problématique du logement est donc apparu comme une solution de fond à cet enjeu vital de fidéliser et recruter les meilleurs. »

La difficulté d'accès au logement, possible obstacle à la croissance économique

La crise du logement en France est un problème complexe qui touche de nombreux aspects de la vie quotidienne, y compris l'emploi. Si elle est ignorée, elle peut devenir un obstacle majeur au travail et à la croissance économique. Les recruteurs doivent donc prendre en compte les difficultés de logement de leurs potentiels employés pour mieux comprendre les défis auxquels ils sont confrontés et développer des stratégies de soutien efficaces. En accompagnant leurs salariés, les entreprises contribuent non seulement à une meilleure qualité de vie au travail, mais elles développent aussi leur attractivité et leur capacité à retenir les talents.

Les solutions à cette crise ne résident pas uniquement dans une augmentation de l'offre de biens immobiliers, mais également dans une coopération étroite entre les employeurs, les pouvoirs publics et les partenaires sociaux (cf p.16). Si les dispositifs existants comme ceux proposés par Action Logement montrent la voie, il est impératif d'amplifier ces efforts et d'innover pour répondre aux besoins croissants de la population active. Parce qu'au-delà des considérations économiques, la question de l'accès au logement touche au bien-être des citoyens, à la cohésion sociale et à l'équilibre des territoires. Si elles agissent sur ce terrain, les entreprises pourront participer à transformer cette crise en opportunité pour construire une société plus équitable, inclusive et résiliente.

En accompagnant leurs salariés, les entreprises contribuent non seulement à une meilleure qualité de vie au travail, mais elles développent aussi leur attractivité et leur capacité à retenir les talents.



• **9,1 millions de personnes** vivent sous le seuil de pauvreté monétaire¹

• **2,4 millions de ménages** sont en attente d'un logement social²

• **5,2 millions de propriétaires et locataires** vivent dans des passoires thermiques³

• **2 millions d'adultes en emploi** vivent chez leurs parents ou tiers⁴

• **La moitié des emplois** sont concentrés dans 13 aires urbaines en France⁵

1 • Insee, « L'essentiel sur... la pauvreté », 2022

2 • Union sociale pour l'habitat (USH), « Le nombre de demandeurs de logements sociaux a atteint un record fin 2022 », 12 mai 2023

3 • Observatoire national de la rénovation énergétique (ONRE), « Le parc de logements par classe de performance énergétique au 1^{er} janvier 2022 », 22 juillet 2022

4 • Fondation Abbé-Pierre, « Les "Tanguy" : le retour, quand les jeunes ont du mal à quitter le nid », 16 mai 2024

5 • Terra Nova et Jobijoba, « Le marché du travail dans les grandes aires urbaines en 2015 », 10 février 2016

Paroles d'entreprises

08



Chez Enedis, des aides au logement qui s'adaptent aux besoins des salariés

L'entreprise soutient ses salariés avec des aides au logement variées pour faciliter la mobilité interne et améliorer le bien-être et la performance, tout en visant un recrutement massif pour accompagner l'électrification de la France.

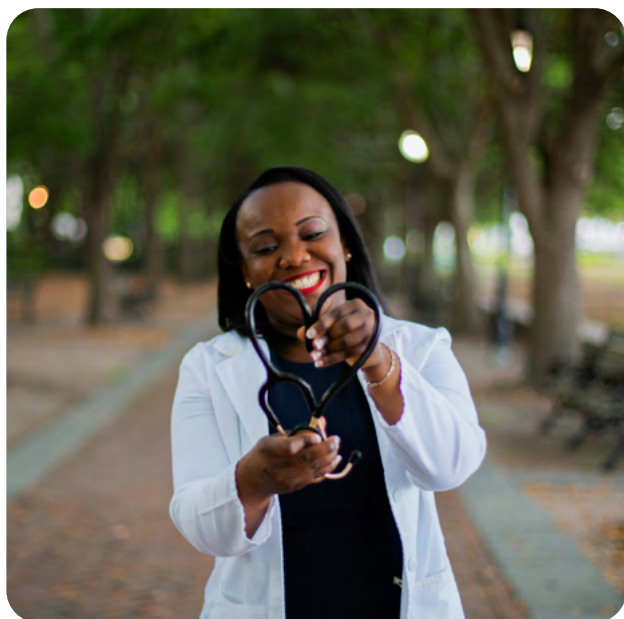
**James Dambrine, attaché de presse,
direction de la communication :**

« En France, Enedis emploie 40 000 salariés répartis dans plus de 700 sites. Un de nos enjeux est d'encourager la mobilité interne pour renforcer le développement des compétences et favoriser les évolutions de carrière. Chaque année, environ 1150 personnes changent de site, souvent pour des postes situés à plus de 50 km de leur ancien lieu de travail, et environ 4 300 bénéficient d'une mobilité fonctionnelle, soit environ 14 % de notre effectif. La mobilité est donc un aspect fondamental de notre stratégie ! C'est aussi pour cette raison que nous avons mis en place plusieurs dispositifs d'aides au logement, adaptés aux besoins spécifiques de nos collaborateurs.

Par exemple, nous prenons en charge les déménagements, nous proposons un soutien humain à la recherche d'un nouveau logement (en location ou en accession à la propriété), l'accès au logement social, et nous nous mobilisons pour offrir un logement temporaire aux alternants. Notre conviction est la suivante : le bien-être des salariés favorise la performance.

Nos aides au logement sont disponibles pour tous les salariés d'Enedis. Pour en bénéficier, il y a des critères à remplir, tels que le statut professionnel, les trajets quotidiens, la date de déménagement, et d'autres aspects comme les performances énergétiques du nouveau logement. La demande se fait facilement via notre plateforme interne ou en contactant notre accueil téléphonique dédié à la mobilité. En 2023, 6 560 de nos collaborateurs ont bénéficié de ces aides, ce qui représente une augmentation de 4,8 % par rapport à l'année précédente.

Plus globalement, nous avons à cœur de faire grandir notre équipe dans un cadre diversifié, sain et épanouissant. Les aides au logement font partie de notre engagement pour renforcer notre attractivité et offrir un environnement de travail agréable. Un défi puisque nous recrutons de plus en plus pour accompagner la grande mission de l'électrification de la France : 2 800 nouveaux collaborateurs en 2024 et plus de 10 000 d'ici 2027. En 2023, 20 % de nos nouvelles recrues venaient de nos contrats en alternance, et 896 étudiants ont pu bénéficier d'une aide au logement durant leur formation.



ASSISTANCE
PUBLIQUE  HÔPITAUX
DE PARIS

L'AP-HP renforce son offre de logements pour ses employés

Pour augmenter le pouvoir d'achat de ses professionnels et réduire leur temps de transport tout en attirant de nouveaux talents, l'Assistance publique - Hôpitaux de Paris (AP-HP) investit massivement dans l'immobilier et étend son offre de logements à proximité des établissements de santé.

Alexandra Peranzi, directrice du pôle logement et gérance locative de l'AP-HP :

« Le dispositif "attractivité et fidélisation" mis en place en janvier 2020 vise à accompagner le recrutement et la fidélisation des personnels et métiers en tension que sont les infirmières et infirmiers et autres manipulateurs radio ou masseurs et masseuses kinésithérapeutes. La région Île-de-France est touchée par un déséquilibre de l'offre de

logements ; celle-ci est insuffisante et souvent trop chère pour un grand nombre de ménages. Ce déséquilibre induit des difficultés de recrutement et de maintien en activité de certaines qualifications. »

09

C'est dans ce contexte que l'AP-HP a souhaité accompagner ces professionnels avec une offre de logements à proximité des sites hospitaliers à des tarifs attractifs. Le dispositif "attractivité et fidélisation" vise plus globalement à favoriser l'attractivité de l'institution, limiter le *turnover* et ainsi assurer la permanence des soins. Les logements s'adressent à l'ensemble des personnels titulaires ou en contrat à durée indéterminée. La demande est à constituer auprès des correspondants et correspondantes logement, qui sont présents sur tous les sites, et dans tous les hôpitaux. Ce sont ces derniers qui valideront la demande. Les assistants sociaux du personnel sont également présents pour les aider dans leurs démarches. Cette demande anonymisée sera présentée à la commission d'attribution du logement social qui la priorisera. Cette dernière est composée par des représentants et représentantes de l'administration et des organisations syndicales. Nous avons actuellement près de 400 logements disponibles et avons l'objectif ambitieux de développer cette offre avec 1 000 logements complémentaires dans les cinq prochaines années. »





klaro

Klaro simplifie l'accès aux aides au logement de vos salariés

Avec plus de 2 000 aides financières recensées sur sa plateforme, l'entreprise à mission Klaro propose aux employeurs de faciliter l'accès aux aides pour leurs salariés les plus vulnérables.

Le chiffre est impressionnant : chaque foyer français passe en moyenne à côté de 110 € d'aides publiques par mois, en raison d'une méconnaissance des dispositifs¹. Et pour cause, il suffit de se plonger dans le labyrinthe des aides publiques et privées, comme celles offertes par les mutuelles, les Régions, ou encore les conventions collectives, pour saisir la complexité du système et comprendre pourquoi tant de gens finissent par abandonner. Pour répondre à ce problème, Cyprien Boutard Geze et son équipe de 32 personnes ont mis au point une technologie unique et un algorithme qui recensent 2 000 aides sur une même plateforme pour que chacun et chacune puisse connaître les soutiens financiers dont il ou elle peut bénéficier.

« Nous avons créé notre entreprise pour aider les salariés qui renoncent aux aides financières de l'État faute d'information. Comme nous sommes convaincus que personne ne devrait passer à côté de ce soutien et que les entreprises ont un rôle à jouer en ce qui concerne le pouvoir d'achat des Français, nous nous adressons particulièrement à celles qui emploient des travailleurs modestes (dont le salaire n'excède pas 2 000 € par mois). Pour les salariés dans le besoin, nous proposons un accompagnement humain et personnalisé et nous organisons des rendez-vous téléphoniques pour les aider de A à Z dans leurs démarches.

Pour la majorité de nos clients, le focus est fait sur les aides au logement, car il s'agit d'une problématique récurrente pour les salariés et les candidats. Loyers toujours plus élevés, charges qui pèsent lourd dans le budget des familles (notamment monoparentales), factures d'énergie qui augmentent... Des solutions existent pourtant, au niveau national (comme les APL par exemple), mais aussi au niveau des communes ou des départements. Et ces dernières, souvent moins connues, peuvent faire la différence. Encore faut-il les connaître et avoir l'énergie de les réclamer... C'est pour ça qu'on existe ! »

Concrètement, après que l'entreprise a souscrit à un abonnement Klaro, les salariés peuvent faire autant de démarches qu'ils le souhaitent sur la plateforme, qu'ils choisissent d'entreprendre seuls ou de continuer en ligne grâce aux formulaires remplis automatiquement. La plateforme identifie ensuite les informations définitives et celles susceptibles d'évoluer dans le temps pour actualiser, en fonction de certaines temporalités, le profil de ses usagers et ainsi, toujours leur proposer les solutions et les aides adaptées.

Dépasser le cumul des contraintes de la monoparentalité, mode d'emploi

11



Le nombre croissant de familles monoparentales en France révèle une précarité accrue en matière de logement et d'emploi. Afin d'améliorer leur situation, des solutions telles que des aides à la garde d'enfants et des aménagements du temps de travail doivent être envisagées pour encourager l'équilibre entre vie professionnelle et familiale.

En 2024, près d'une famille sur quatre en France est monoparentale. Ce chiffre, deux fois plus élevé qu'il y a trente ans, souligne une évolution sensible de la structure familiale. Et si les pères sont de plus en plus nombreux à s'occuper de leurs enfants, dans près de neuf cas sur dix ces familles monoparentales sont encore constituées par les mères et leurs enfants. Les conditions de vie de ces familles sont moins favorables que celles qui bénéficient de la présence des deux parents, que ce soit en matière de logement, de santé, de revenus, de conditions de travail, d'emploi et d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle.

Une vie professionnelle plus précaire pour les mamans solos

En 2020, 40,5 % des enfants issus de familles monoparentales vivaient en-dessous du seuil de pauvreté¹, contre 15,6 % des enfants vivant avec des parents en couple. Les mères seules connaissent ainsi un taux de chômage deux fois supérieur à celui de leurs homologues en couple, principalement en raison d'un niveau de diplôme souvent inférieur et de multiples obstacles périphériques, comme les fortes contraintes d'emploi du temps, les difficultés liées à la garde d'enfants et les problèmes de mobilité. Cette situation les pousse souvent à accepter des emplois à temps partiel ou à horaires atypiques, avec des journées morcelées, travaillant tôt le matin, tard le soir ou le week-end. **Près de 30 % des mères isolées n'ont ainsi d'autre option que de travailler à temps partiel**, et certaines se voient même contraintes de quitter leur emploi.

En France, les mères seules exercent majoritairement dans des secteurs précaires et fémin-

sés : nettoyage, secrétariat, soins, hôtellerie-restauration et grande distribution. Ces emplois, souvent associés à des bas salaires, ne correspondent pas nécessairement à leurs compétences et qualifications. Résultat : **les revenus des familles monoparentales sont en moyenne inférieurs de 20 à 25 % par rapport à ceux des autres familles** et, même lorsqu'une mère seule est en emploi, près d'une sur cinq reste pauvre, contre 5 % des mères en couple.

En France, 1 famille sur 4 est monoparentale.

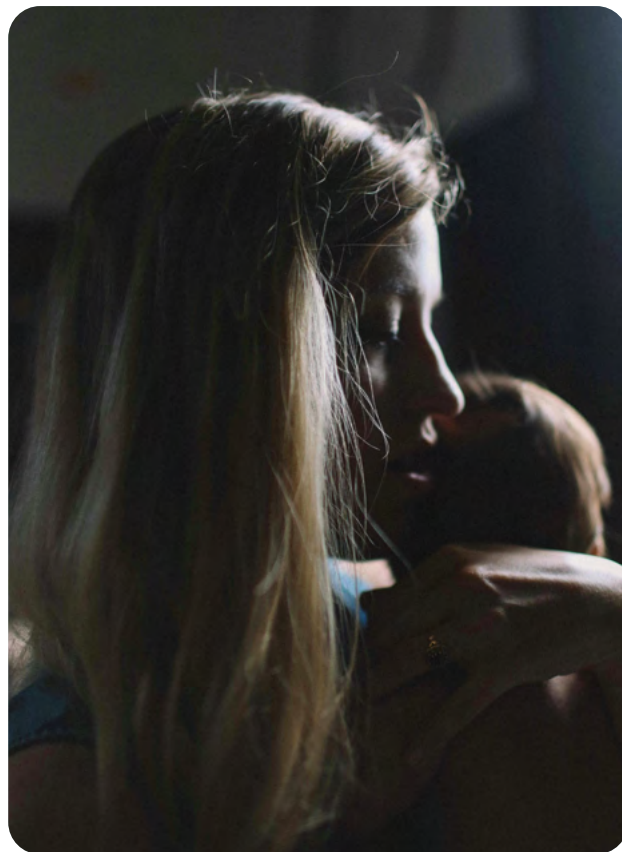
Aussi, les femmes salariées à la tête d'une famille monoparentale sont plus souvent en situation de stress et de fatigue chronique en raison des responsabilités multiples qu'elles doivent assumer. Chaque obligation professionnelle, qu'il s'agisse de séminaires, de déplacements ou de réunions, nécessite des efforts d'organisation et des dépenses supplémentaires pour la garde d'enfants. Pourtant, elles ne disposent d'aucun droit particulier dans le droit du travail français, et doivent compter sur l'indulgence et l'attitude conciliante de leur employeur pour répondre à leurs besoins spécifiques.

Des logements plus précaires pour les familles monoparentales

Outre la difficulté d'accès à l'emploi, les mères seules sont aussi moins satisfaites de leurs conditions de logement. Moins souvent propriétaires, elles sont deux fois plus exposées à la discrimination dans leur recherche de logement que les autres, révèle le Défenseur des droits². Les parents solos sont également en concurrence systématique avec les familles composées de deux parents et bénéficiant de deux salaires : même lorsqu'un foyer monoparental remplit les conditions d'usage pour prétendre à un bien locatif (contrat de travail en CDI hors période d'essai, salaire supérieur à trois fois le montant du loyer), la préférence des

propriétaires et agences immobilières va généralement aux candidatures à double revenu. Les familles monoparentales se retrouvent, de ce fait, à habiter dans des logements exigus, éloignés géographiquement de leur cercle social, de l'école de leurs enfants ou de leur lieu de travail. **En 2024, 20 % de ces familles disposent d'un logement où il manque une ou deux pièces et un tiers vivent en HLM.** Le budget logement représente entre 24 % et 40 % des dépenses des familles monoparentales, ce qui les pousse souvent à des situations de surendettement³.

Problème : la qualité de la situation locative et l'accès à l'emploi sont fortement imbriqués. Un logement excentré augmente ainsi les temps de transport et complique la gestion des horaires de travail, surtout lorsqu'il faut jongler avec l'école et les activités périscolaires des enfants. Cela peut limiter les possibilités d'emploi, contraignant ces parents à accepter des postes moins qualifiés et moins stables. Ce cercle vicieux de la précarité du logement et de l'emploi empêche bon nombre de familles monoparentales de sortir de cette situation.



2 • Haut conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge, « [Panorama des familles d'aujourd'hui](#) », 2021

3 • Ires, « [Vivre au minimum : des dépenses qui augmentent plus vite que l'inflation](#), Rapport "Eclairages" », novembre 2022

Des mesures efficaces pour favoriser l'insertion des familles monoparentales

Dans le cadre de la responsabilité sociétale des entreprises, offrir aux parents seuls les moyens de mieux concilier leur parentalité avec leur vie professionnelle doit être considéré comme une priorité. En effet, en facilitant leur quotidien, les entreprises ne se contentent pas d'alléger les contraintes qui pèsent sur ces salariés, mais elles répondent à un enjeu stratégique de rétention des talents et de compétitivité.

Pour y parvenir, plusieurs pistes peuvent être explorées. Tout d'abord, l'entreprise peut mettre en place des **solutions de garde adaptées, telles que des crèches d'entreprise ou des aides pour les frais de garde**. Elle peut proposer des **horaires flexibles** ou des options de télétravail aux parents seuls pour leur permettre de jongler plus facilement entre leurs responsabilités familiales et professionnelles. Développer des **programmes d'accompagnement social, tels que des services de soutien psychologique ou des conseils juridiques**, peut jouer un rôle clé. Enfin, si l'accès à la propriété est souvent perçu comme une gageure pour ces foyers monoparentaux, il peut être facilité grâce à des initiatives comme **des prêts à taux réduit ou des aides à l'accession au logement**.

Alors que le nombre de familles monoparentales continue d'augmenter, soutenir les parents seuls est un levier pour améliorer la qualité de vie au travail, attirer et retenir les talents, et renforcer la compétitivité de l'entreprise, ce qui bénéficie à la fois aux salariés et à l'économie dans son ensemble.



• **1 famille sur 4** est monoparentale⁴

• **82 % des parents solos** sont des femmes⁴

• **9 mères solos sur 10** assument la charge principale, voire exclusive de leurs enfants, sans l'aide du co-parent⁴

• **40 % des familles monoparentales** vivent sous le seuil de pauvreté⁴

• Lorsqu'elle est en emploi, **une mère seule sur cinq** reste pauvre, contre 5 % des mères en couple⁴

• Le temps partiel subi concerne **près de la moitié des mères seules**, contre 30 % des mères en couple⁴

• **38 % des personnes SDF** sont des femmes, soit 2 personnes sur 5⁵

• **78 % des cheffes de famille** dans les ménages sans domicile avec enfants sont des femmes⁵

• **3 000 enfants** dorment à la rue chaque nuit, dont 700 de moins de 3 ans⁶

4 • Insee, « [Les familles en 2020 : 25 % de familles monoparentales, 21 % de familles nombreuses](#) », données de 2020

5 • Fondation Abbé Pierre, « [28^e rapport sur l'état du mal-logement en France 2023](#) »

6 • UNICEF, « [Agir pour en finir avec le sans-abrisme des enfants : un devoir commun](#) », 17 octobre 2023



10 initiatives pour faciliter la vie des parents solos au travail

1 • **Garantir un accès prioritaire aux parents seuls dans les crèches d'entreprise**

2 • **Mettre en place un délai de prévenance** suffisamment long avant tout déplacement ou séminaire

3 • **Proposer un crédit mensuel** pour la garde d'enfants ou rendre plus accessible la garde d'enfants via l'octroi supplémentaire de chèques emploi-service

4 • **Doubler le nombre de jours de congés** enfants malades rémunérés

5 • **Éviter les réunions après 17h30** et, plus généralement, mettre en place des horaires de travail qui n'excluent personne

6 • **Permettre le 100 % télétravail** à tous les salariés dont les postes le permettent

7 • **Informar les salariés sur leurs droits** liés à la parentalité

8 • **Mettre en place des ateliers d'accompagnement**, d'échanges et de partage pour les aider à trouver un meilleur équilibre de vie

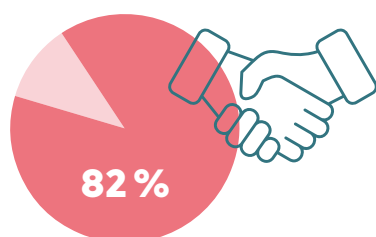
9 • **Échanger** régulièrement sur leurs éventuels besoins

10 • **Avoir confiance** en leur capacité à trouver un rythme et des repères qui leur conviennent à leur retour de congé parental

L'avis des utilisateurs leboncoin :

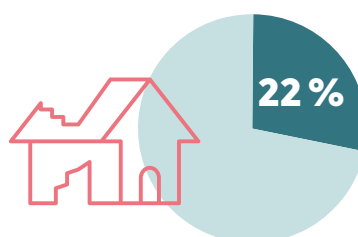
15

Résultats de l'enquête réalisée par leboncoin auprès d'un panel de 1200 personnes en juin 2024



Un rôle à jouer pour les entreprises

82 % des sondés considèrent que les entreprises ont un rôle à jouer pour améliorer le pouvoir d'achat de leurs employés, en proposant des solutions complémentaires à leur rémunération, notamment en matière de logement.



Le mal-logement, une réalité près de (chez) soi

22 % des sondés sont eux-même concernés par le mal-logement ou ont dans leur entourage des personnes en emploi touchées par cette situation.

Préjugés...

Pour près de 2 sondés sur 3, moins de 20 % de la population sans domicile aurait un emploi.

... vs. réalité !

Pourtant, 24 % des personnes sans domicile ont un emploi.

(Source: "Les sans-domicile et l'emploi", Insee, 2014)

Personnes sans domicile : les 5 obstacles les plus cités à l'insertion durable dans le monde du travail

pour **94 %**, les difficultés liées à l'hygiène



pour **93 %**, le manque de stabilité résidentielle



pour **88 %**, le besoin d'accompagnement social



pour **87 %**, les problèmes de transport



pour **76 %**, les défis en matière de régularité



« Nous devons renforcer les liens entre le monde de l'insertion et celui de l'emploi »



La France est actuellement confrontée à une crise du logement sans précédent, et ses répercussions sur l'emploi sont de plus en plus palpables. Avec Alexandre Viscontini, conseiller travail/emploi à la Délégation interministérielle à l'hébergement et à l'accès au logement (DIHAL), explorons comment entreprises et pouvoirs publics peuvent repenser leurs stratégies pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de précarité.

Le logement, un frein méconnu à l'emploi

« Nous manquons de données sur la situation des personnes sans domicile par rapport à l'emploi », constate Alexandre Viscontini. Cette méconnaissance, associée à des stéréotypes tenaces, masque une réalité complexe. « On confond souvent personnes sans domicile, sans abri et SDF, sans comprendre les

différentes situations », explique-t-il. Pourtant, les chiffres sont révélateurs : « **Plus de la moitié des personnes hébergées, c'est-à-dire mises à l'abri par les pouvoirs publics, sont en emploi stable (CDD de plus de 6 mois et CDI)** », indique-t-il. Une statistique surprenante qui souligne l'urgence de déconstruire les idées reçues sur le lien entre précarité locative et emploi.

Et les obstacles à la recherche d'un emploi pour les personnes sans logement stable ne s'arrêtent pas à l'imaginaire collectif. « Une étude de l'INSEE de 2012 identifiait les obstacles à la recherche d'emploi pour les personnes sans logement » rappelle le conseiller. Parmi ces freins, la **mobilité** et le **coût des transports** constituaient déjà des enjeux majeurs. Mais la situation a évolué : « **La garde d'enfants**, par exemple, qui apparaissait peu en 2012, est beaucoup plus présente dans l'étude de 2022. »

Des solutions innovantes pour favoriser l'insertion

Face à ces défis, la DIHAL préconise une approche globale : « L'absence de logement

crée une situation de vulnérabilité très forte, non seulement vis-à-vis de l'emploi, mais aussi de l'insertion dans la société de manière plus large », souligne Alexandre Viscontini. Pour répondre à cette problématique, il est crucial de renforcer la collaboration entre les différents acteurs : « **Nous devons renforcer la connaissance mutuelle entre le secteur de l'hébergement, du logement, de l'insertion et le monde de l'emploi** », insiste l'expert. Cette synergie permettrait de mieux comprendre les besoins des personnes en situation de précarité et d'adapter les dispositifs d'accompagnement.

Même si elles ne sont pas des organismes sociaux, les entreprises doivent s'intéresser à leurs salariés.

Les entreprises ont également un rôle majeur à jouer dans cet écosystème d'aide : « Mon principal conseil est de se rapprocher du tissu associatif local », recommande Alexandre Viscontini. Cette démarche permet non seulement de mieux connaître les situations individuelles, mais aussi de participer à l'insertion professionnelle de certaines personnes en situation précaire. Dernier acteur engagé, et non des moindres : l'État. Lorsqu'il s'agit de venir en aide à celles et ceux qui recherchent un emploi, le gouvernement peut mobiliser des moyens considérables et faire preuve d'innovation. Alexandre Viscontini met ainsi en avant la plateforme DiagOriente, qui permet de valoriser les compétences des personnes, qu'elles soient issues de leur expérience professionnelle, associative, familiale, sportive ou culturelle. « L'idée est d'accueillir les personnes quelles qu'elles soient et de les accompagner avec des outils qui révèlent leurs compétences », précise-t-il.



Vers une approche inclusive de l'emploi

C'est une évolution radicale de la vision des compétences que France Travail embrasse également. « Désormais, la mission de l'organisme inclut d'aller à la rencontre de toutes les personnes en recherche d'emploi, qu'elles soient inscrites ou non », précise Alexandre Viscontini. Cette évolution illustre selon lui la volonté forte de ne laisser personne de côté, y compris les personnes en situation de précarité locative.

Là encore, les employeurs disposent de plusieurs leviers. « Les entreprises peuvent utiliser des méthodes de **médiation active pour l'emploi**, comme les méthodes IOD (Intervention sur l'Offre et la Demande), qui facilitent la signature de contrats de travail en se mettant en lien avec les deux parties, employeur et employé, pour les rapprocher », suggère le spécialiste. De tels outils permettent de mieux définir les besoins des employeurs et de créer des opportunités pour les personnes en recherche d'emploi. Quant à celles et ceux qui sont déjà en emploi, il s'agit pour les employeurs de prêter attention à leurs besoins. Car, selon Alexandre Viscontini, cette approche inclusive ne se limite



pas au recrutement : « Même si elles ne sont pas des organismes sociaux, les entreprises doivent s'intéresser à leurs salariés, à leurs compétences et à leur environnement ». Le conseiller les encourage à **s'impliquer dans des initiatives locales, comme par exemple des garages solidaires ou la mutualisation de véhicules**, afin de répondre aux problématiques de mobilité de leurs salariés.

Les employeurs doivent également être attentifs aux signaux faibles et créer des espaces de dialogue : « C'est souvent une situation difficile à révéler au sein de l'entreprise, ce qui peut entraîner une exclusion involontaire du collectif », observe-t-il.

La crise du logement que nous traversons collectivement apparaît donc comme un défi majeur pour l'insertion professionnelle, mais aussi comme une opportunité de repenser nos modèles d'emploi et d'inclusion. Et Alexandre Viscontini de résumer : « Il ne faut pas ignorer ces problèmes ou les considérer comme insurmontables, car cela nous empêchera de progresser. » En adoptant une approche collaborative et innovante, entreprises, pouvoirs

Entreprises, pouvoirs publics et acteurs de l'insertion doivent construire ensemble un marché de l'emploi véritablement accessible à toutes et tous.

publics et acteurs de l'insertion peuvent transformer cette crise en levier pour une société plus inclusive et équitable.

L'enjeu est de taille, mais les solutions existent. Il appartient désormais à chacun - employeurs, travailleurs sociaux, agents de France Travail - de s'en saisir pour construire un marché de l'emploi véritablement accessible à tous, indépendamment de la situation locative de chacun. Car comme le rappelle Alexandre Viscontini, « il n'y a pas de solution unique, mais il est important de collaborer pour trouver des solutions ensemble ».

La Fresque de la rue :

19

Trois heures pour comprendre le sans-abrisme, la rue et la grande précarité

Créée en 2022 par les associations La Cloche et Chapitre 2, la Fresque de la rue est un atelier de sensibilisation aux enjeux liés à la précarité, abordant les différentes notions avec une approche systémique. En trois heures, l'objectif est de déconstruire les idées reçues sur le monde de la rue, montrer la diversité des parcours individuels qui peuvent mener à des situations de précarité et découvrir des pistes concrètes pour agir dans son quotidien.



+ 300

Participant·es aux ateliers
Grand Public



+ 15

Ateliers animés
pour des entreprises



+ 15

Animateur·rices
partout en France

« J'ai beaucoup aimé l'interactivité de la fresque et la façon dont elle m'a encouragé à penser et reconsidérer mes préjugés sur les personnes en précarité et sans domicile. »

Un·e salarié·e Kabulu

« C'était cool, la Fresque m'a permis de comprendre les différentes causes pour lesquelles les personnes sont à la rue, je pensais que c'était le plus souvent une cause économique. »

Elise

« Ce que je retiens le plus, c'est l'importance de cultiver ce regard qui dit que ce n'est pas la faute des personnes si elles sont dans la rue, qu'il y a un tissu de facteurs qui font qu'elles en sont arrivées là et finalement qu'elles ne sont qu'un pion dans ce chaos d'événements. Nous derrière en tant que collectif, on a une responsabilité d'arrêter de culpabiliser les personnes et de leur tendre la main pour les sortir de là. »

Un·e salarié·e
BNP Paribas

Pour participer à une Fresque de la rue près de chez vous, [inscrivez-vous ici !](#)

Encourager l'intégration sociale et professionnelle des personnes exilées



CHARLOTTE BONILLO
Responsable partenariats
chez Weavers France



Weavers France a été créé en 2019 en réponse à un constat préoccupant : en plus de leur déracinement, les personnes exilées souffrent d'isolement, de manque de liens sociaux avec les habitants et de déclassement professionnel. En comparaison avec d'autres pays, la France peine à mettre en place des mesures efficaces pour favoriser l'inclusion de cette population souvent incomprise et mal-

traitée. Pourtant, selon Flora Vidal Marron, la fondatrice de l'association qui a lancé ce projet alors qu'elle était encore étudiante, "l'accueil et l'insertion sont des marqueurs de notre bien-être en tant que société".

Au départ, le but de l'association était **la rencontre entre personnes exilées et locales** à travers des activités manuelles. Puis on a remarqué que les entreprises rencontraient de plus en plus de difficultés de recrutement - notamment dans le secteur du textile, du bâtiment, de l'industrie ou du service à la personne - et qu'un grand nombre de personnes exilées disposaient des compétences pour répondre à ce besoin. On a alors décidé d'ajouter un volet formation à notre champ d'action. Aujourd'hui, Weavers France prépare et facilite le recrutement des personnes

exilées, mais accompagne également l'ensemble des parties prenantes qui ont un rôle à jouer (dirigeants d'entreprises, recruteurs, professionnels de l'accompagnement...) pour avoir un réel impact sur le système d'accueil et d'intégration français.

Depuis cinq ans, les programmes de Weavers permettent de renforcer l'employabilité des personnes exilées grâce à différents enseignements : apprentissage du français, initiation au numérique et à d'autres savoirs comme la constitution d'un dossier de candidature (CV et lettre de motivation), ou le fonctionnement d'une entreprise selon le type de structure. Weavers les informe aussi sur leurs droits (logement, santé, garde d'enfants). Ce programme sur-mesure élaboré avec un binôme bénévole - qui a reçu en amont une formation à l'interculturalité -, favorise les échanges d'égal à égal et l'entrée dans le monde du travail français.

40 entreprises sont partenaires de ce programme pour favoriser l'insertion des personnes exilées.

Depuis 2019, 1 080 personnes ont été accompagnées **et 70 % d'entre elles ont continué leur parcours avec un emploi ou une formation.** Côté entreprise, 40 (dont Accor, BNP Paribas, Métro, Lavazza, AG2R La Mondiale...) ont fait le pari de nous suivre et ont ainsi permis l'insertion professionnelle de personnes exilées dans des secteurs très variés. Historiquement basée à Lyon, l'association possède désormais des antennes à Annecy et à Grenoble, et va bientôt se déployer en région parisienne et à Marseille. 

Une approche clé en main pour l'intégration en entreprise de personnes exilées

- **Sélection des meilleurs candidats** : après avoir identifié les besoins en recrutement de l'entreprise, l'association active son réseau de prescripteurs et organise des sessions de recrutement collectives sur-mesure. L'entreprise n'a pas besoin de gérer les candidatures ; elle rencontre uniquement des profils prometteurs sélectionnés par Weavers France.

- **Formation adaptée aux besoins de l'entreprise** : après avoir cerné les enjeux, l'association adapte les contenus de formation aux personnes selon les besoins spécifiques de l'entreprise. À la fin du parcours, l'entreprise embauche des candidats formés précisément selon ses attentes.

- **Intégration et sensibilisation des collaborateurs** : pour garantir une bonne intégration des nouveaux collaborateurs exilés et impliquer les autres salariés dans le projet, l'association organise des sessions de sensibilisation sur le parcours d'asile et forme les équipes à la déconstruction des préjugés.

- **Accompagnement à long terme** : tout au long du parcours de formation Weavers et durant la première année en poste, l'association offre un suivi personnalisé et un accompagnement individuel aux nouvelles recrues.

Les jeunes face au double défi de l'emploi et du logement

Avec la montée des emplois précaires et du chômage, trouver un logement stable devient encore plus difficile pour les jeunes actifs, notamment dans un contexte de contraction de l'offre locative et d'augmentation des loyers.

Accéder à un logement est une étape clé vers la vie d'adulte. C'est aussi souvent un passage obligé pour poursuivre ses études et décrocher un emploi. Pourtant, les jeunes Français ont de plus en plus de mal à y parvenir. Pénurie de logements dans les métropoles qui concentrent une part importante de l'emploi, hausse des loyers, concurrence accrue des dossiers pour les petites surfaces... Autant d'obstacles auxquels ils doivent faire face pendant et à la sortie de leurs études. Une situation qui a un impact important sur leur insertion sur le marché de l'emploi, comme le montrent les conclusions d'une étude réalisée par OpinionWay¹. En raison d'une difficulté liée au logement, 26 % des jeunes interrogés déclarent avoir été obligés de retarder leur projet de reconversion, 22 % ont renoncé à s'orienter vers des métiers en tension,

14 % ont refusé un emploi et 12 % une formation. Aujourd'hui, près de 9 jeunes de moins de 35 ans sur 10 estiment que « se loger relève du parcours du combattant », si l'on en croit la même étude.

Les jeunes particulièrement touchés par le chômage et les emplois précaires

Autre frein à l'obtention d'un logement pour les jeunes : le chômage. Depuis la fin des années 1970, le chômage des jeunes est un sujet majeur des gouvernements. Pourtant, en dépit de la multiplication des initiatives comme l'aide à l'apprentissage ou le plan « 1 jeune, 1 solution », le taux de chômage des moins de 25 ans est rarement passé en-dessous des 20 % depuis 1983, soit plus du double de l'ensemble de la population active. Au premier trimestre 2024, le taux de chômage était de 18,1 % chez les 15-24 ans contre 7,5 % pour l'ensemble de la population active². Une situation que conditionne également le niveau d'études : parmi les 15-24 ans, ceux qui sont sans diplôme ou détiennent uniquement un brevet des collèges sont 43 % à être ni en emploi,

1 - OpinionWay pour Wellow, juillet 2023

2 - Insee, « Au premier trimestre 2024, le taux de chômage est stable à 7,5 % », 2024

ni en études, ni en formation (NEET), contre 16 % pour des jeunes titulaires d'un niveau supérieur à bac+2³.

Enfin, la qualité des emplois occupés par les jeunes s'est dégradée au fil des années. En effet, **entre 1983 et 2019, la part d'emplois précaires chez les moins de 25 ans a plus que triplé**, passant de 16,7 % à 52,7 %. Plus d'un jeune sur deux est en CDD, en intérim, en contrat aidé ou en apprentissage, contre 13 % de l'ensemble des travailleurs. Précaires et mal payés, les jeunes occupent une grande part des postes les moins rémunérateurs et doivent cumuler plusieurs activités pour s'en sortir. **« Dans tous les secteurs, le taux horaire des moins de 30 ans est en dessous de celui de la population totale »**, précise l'Urssaf. Fin 2021, 30 % des jeunes auto-entrepreneurs de moins de 26 ans avaient un emploi dans le privé⁴ pour compléter leurs revenus.

Concurrence entre générations, manque de logements adaptés

Les difficultés à pénétrer le marché de l'emploi compliquent directement l'accès au logement. Depuis l'an 2000, les prix de l'immobilier ont augmenté quatre fois plus vite que les revenus des ménages et représentent un coût de plus en plus lourd à assumer pour les étudiants et les jeunes actifs. Les moins de 25 ans ont un taux d'effort net consacré au logement deux fois supérieur à la population générale : ce poste de dépense représente près de 60 % de leur budget. Selon un rapport de l'Assemblée nationale⁵, le logement contribue donc à rendre cette catégorie de la population encore plus vulnérable, alors qu'**un jeune sur cinq entre 18 et 29 ans vit déjà sous le seuil de pauvreté**.

Cette tension s'explique aussi par l'évolution des structures familiales (divorces, séparations) et surtout par le vieillissement de la population qui accentuent la pression sur les petits logements recherchés par les jeunes. Les petites surfaces sont ainsi sujettes à une augmentation des loyers en moyenne trois à quatre fois plus élevée que pour les autres types de logements. Cette situation de concurrence entre les générations est également renforcée par la part très



faible des jeunes logés dans des habitats dédiés, comme des résidences étudiantes gérées par les centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires (Crous) ou des habitats jeunes gérés par l'Union Nationale pour l'Habitat des Jeunes (UNHAJ). L'offre n'est hélas pas à la hauteur de la demande. Résultat : la colocation forcée, le logement dans des habitations insalubres ou les solutions temporaires d'habitation comme le partage de canapé chez des amis ou des proches sont des réalités communes pour un nombre croissant de jeunes.

Enfants boomerang

Faute de trouver un travail et un logement, de nombreux jeunes adultes se retrouvent contraints de retourner vivre chez leurs parents quelques années, cela même après avoir pris leur indépendance. Entre 2002 et 2013, les adultes non étudiants de plus de 25 ans contraints de retourner vivre au domicile familial, appelés aussi « enfants boomerang », sont passés de 282 000 à 338 000, estime la Fondation Abbé Pierre dans son rapport annuel sur le mal-logement⁶. Les jeunes diplômés en 2010 auraient, quant à eux, 40 % de chances de plus de retourner chez leurs parents que les diplômés de 1998⁷. Même chez les jeunes qu'on pourrait qualifier de « bien insérés », un accident de la vie, une rupture amoureuse, un problème de santé ou un changement d'emploi peut amener à une confrontation brutale au marché du logement et à l'impossibilité de conserver un habitat autonome.

S'il est compliqué de mesurer l'impact psychologique de cette difficulté qu'ont les jeunes à réaliser certains attendus sociaux (comme

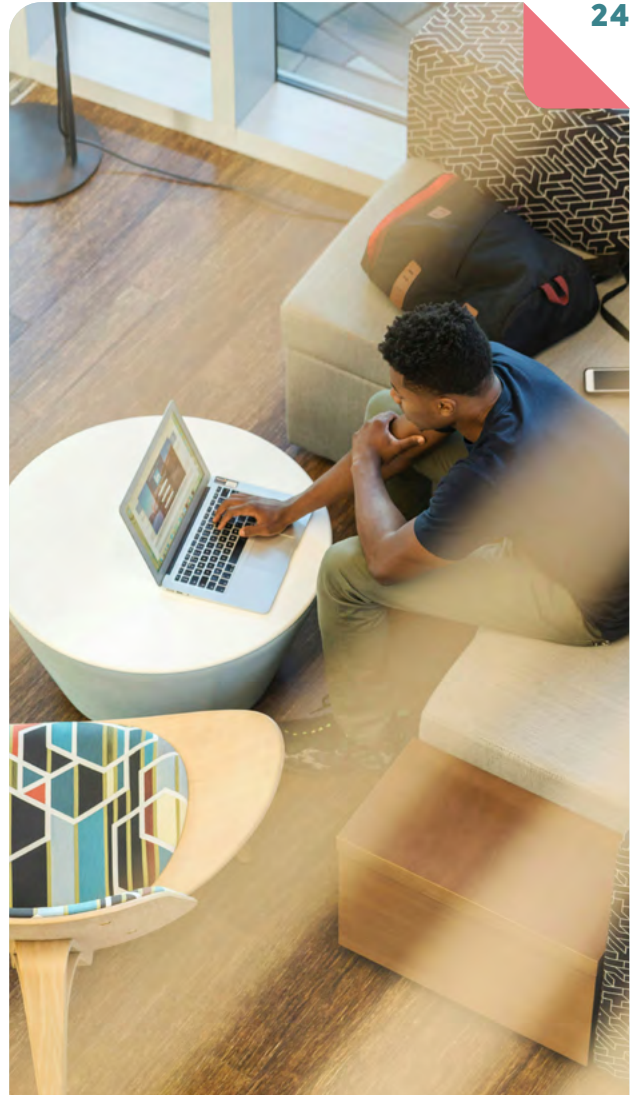
3 • Insee, « À 24-25 ans, la situation des jeunes reste liée à leurs résultats au collège et à leur origine sociale », 2021 / 4 • Urssaf, « L'Urssaf dévoile ses chiffres sur l'activité économique des moins de 30 ans », 31 juillet 2023 / 5 • Assemblée nationale. Commission des Affaires économiques, « Rapport d'information (...) sur le logement et la précarité des étudiants, des apprentis et des jeunes actifs », 15 décembre 2021 / 6 • Fondation Abbé Pierre, « 28^e rapport sur l'état du mal-logement en France 2023 » / 7 • Insee, « France, portrait social. Édition 2020 »

l'indépendance locative), le sociologue Louis Chauvel prédit l'émergence imminente d'une génération « hikikomori » en Europe. Ce terme japonais désigne des jeunes, principalement des hommes âgés de 15 à 25 ans, qui vivent reclus chez leurs parents. Ils ne travaillent pas, ne poursuivent aucune étude et n'entament aucune démarche de formation.

Des mesures pour favoriser l'insertion des jeunes

Pour inverser cette tendance, des mesures concrètes et concertées sont nécessaires. Les politiques publiques doivent être révisées pour offrir davantage de soutien aux jeunes travailleurs précaires. Mais comment faire ? L'éventail est large : **incitations fiscales** pour les employeurs qui proposent des contrats stables aux travailleurs les plus jeunes, **aides spécifiques ou programmes de formation professionnelle** visant à améliorer l'employabilité des jeunes. En parallèle, des initiatives privées, telles que des **programmes de mentorat et de soutien à l'entrepreneuriat** peuvent également jouer un rôle important dans la réduction de la précarité chez les jeunes.

Une approche holistique et intégrée est essentielle pour s'assurer que la jeunesse française puisse surmonter les barrières actuelles et accéder à des opportunités d'emploi et de logement stables. Reconnaître et aborder les défis interconnectés de l'emploi et du logement pour les jeunes est non seulement une question d'équité sociale, mais aussi une nécessité pour garantir un avenir aux générations futures.



• **88 % des moins de 35 ans** estiment que se loger relève du parcours du combattant¹

• **14 % des jeunes** ont déjà refusé un emploi à cause d'un problème de logement¹

• **56,5 % des jeunes de moins de 25 ans** sont en contrat précaire⁸

• **18,1 % des 15-24 ans** sont au chômage⁹

• **60 % du budget** des jeunes est consacré au logement¹⁰

1 • OpinionWay pour Wellow, juillet 2023

8 • Observatoire des inégalités à partir de chiffres de l'Insee, « L'évolution de la précarité de l'emploi selon l'âge et le sexe », 1^{er} juin 2023

9 • Insee, « Au premier trimestre 2024, le taux de chômage est stable à 7,5 % », 2024

10 • Assemblée nationale, « Rapport d'information sur les perspectives économiques des jeunes Français », décembre 2021

Comment l'entreprise peut-elle aider les jeunes dans leur recherche d'emploi et de logement ?

Contrairement à ce qu'on pourrait penser, les entreprises peuvent jouer un rôle important dans l'amélioration de l'insertion des jeunes sur le marché de l'emploi et dans la facilitation de leur accès à un logement.



Offrir davantage d'opportunités de stage et d'apprentissage

Multipliez les programmes de stages rémunérés et d'apprentissage pour permettre aux jeunes d'acquérir de l'expérience professionnelle, tout en gagnant un revenu. Attention toutefois à l'emploi déguisé : le stage comme l'apprentissage font partie de la formation de l'étudiant, ils nécessitent un temps d'accompagnement et ne doivent pas remplacer un poste salarié.

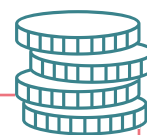
Soutenir la mobilité professionnelle

Il est possible d'encourager la mobilité géographique des jeunes salariés en offrant des aides au déménagement ou en proposant des solutions temporaires de logement pour les personnes recrutées dans une nouvelle ville.



Proposer des contrats stables

Privilégiez les contrats à long terme et évitez autant que possible les contrats courts ou les temps partiels qui compliquent l'accès au logement pour les jeunes. Embaucher des personnes en CDI permet d'éviter le *turnover*, de constituer une équipe stable, mais aussi de favoriser l'engagement et la performance.



Mettre en place des politiques de soutien financier

Vous pouvez aider vos jeunes employés à couvrir leurs frais liés à la location ou à l'achat d'un logement via des aides financières spécifiques ou des prêts à taux préférentiels.*



Favoriser le mentorat et le développement des compétences

Il est dans votre intérêt de mettre en place des programmes où des employés expérimentés guident et conseillent les plus jeunes sur leur parcours professionnel, mais aussi dans le développement de compétences.

*Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.actionlogement.fr/entreprise



Des initiatives pour faciliter l'accès à l'emploi et au logement des jeunes

• Foyer de jeunes travailleurs ou habitat jeunes :

Il s'agit d'une solution d'habitat social transitoire, destinée à des personnes de moins de 30 ans au démarrage de la vie professionnelle (apprentis, stagiaires, salariés) et leur apportant un accompagnement et des services tels que laverie, restauration, activités culturelles et sportives. Le premier contrat est conclu pour une durée d'un mois, mais est automatiquement reconduit pour les jeunes travailleurs souhaitant prolonger leur séjour.

• Programme ALEJ (Accès au Logement et à l'Emploi des Jeunes) :

Conçu en partenariat avec l'Agence du service civique, le programme ALEJ favorise l'insertion des jeunes en grande précarité, grâce à un accompagnement renforcé d'une durée d'un an avant, pendant et après un service civique. Il mobilise des acteurs locaux de l'emploi, de la formation et du logement. Expérimenté

en Haute-Garonne et dans l'Hérault, il pourrait prochainement se déployer en Seine-Saint-Denis.

• Mission locale :

Créés en 1982, les 6 924 lieux d'accueil des missions locales, sortes de France Travail des jeunes, ont pour but d'offrir un suivi et une aide à l'insertion professionnelle des moins de 25 ans qui ne sont ni en emploi, ni en formation. Par une approche globale, les conseillers et conseillères des Missions locales traitent l'ensemble des difficultés rencontrées par les jeunes : emploi, formation, orientation, mobilité, logement, santé, accès à la culture et aux loisirs.

• Un toit, un job :

Financé par l'Union européenne, ce dispositif lyonnais accompagne vers l'emploi et le logement des jeunes entre 18 et 25 ans en situation de vulnérabilité au moyen de trois composantes : une prestation de revenu minimum, des mesures d'activation du marché du travail et un accompagnement adéquat vers le logement et l'emploi. À ce jour, plus de 130 personnes ont bénéficié de ce programme de soutien.

Les nouvelles formes de travail précaire compliquent l'accès au logement

L'emploi précaire en France crée des obstacles majeurs à l'accès à un logement décent, surtout pour les travailleurs qui ne bénéficient pas d'un CDI. Une réalité qui encourage parfois les solutions extrêmes comme la falsification des fiches de paie pour répondre aux strictes exigences du marché locatif.

L'emploi et le logement sont des préoccupations majeures, étroitement imbriquées dans la vie quotidienne. **Pour avoir un emploi, il faut disposer d'un logement, et pour obtenir un logement, il est nécessaire d'avoir un emploi.** Celui-ci doit d'être stable et procurer les ressources financières nécessaires pour s'acquitter du loyer et des charges. Seulement, dans un contexte national où le coût du logement augmente beaucoup plus vite que les revenus (+24% entre 2018 et 2022, tandis que le revenu brut des ménages ne progresse que de 14% sur la même période)¹, la stabilité résidentielle représente un défi croissant pour un nombre toujours plus important de travailleurs. Une situation particulièrement difficile pour les personnes occupant des emplois précaires (intérim, CDD, apprentissage, temps partiel

subi, contrats aidés), mais aussi les travailleurs indépendants et les auto-entrepreneurs, dont les revenus sont plus fragiles et plus irréguliers.

Explosion de l'emploi précaire en France depuis 30 ans

En France, le travail précaire revêt différentes formes. Il peut être défini par le statut contractuel ; sont concernées les personnes en CDD, en apprentissage et en intérim. Selon l'Insee, **ces contrats représentent 3,7 millions d'emplois, dont la grande majorité sont des CDD².** Cependant, d'autres catégories sont exclues de ces calculs en raison des disparités au sein de leur groupe, comme les **4,3 millions de travailleurs indépendants, dont plus de la moitié sont auto-entrepreneurs³.** Bien que ce dernier statut offre une certaine autonomie et attire de plus en plus de travailleurs, il s'accompagne souvent d'une instabilité financière due à l'irrégularité des revenus. En 2019, un auto-entrepreneur touchait en moyenne 590 € par mois pour son activité et le revenu médian de cette population était de 330 €⁴.

À cette précarité s'ajoutent les cas spécifiques des intermittents du spectacle et des travailleurs saisonniers (environ 1,3 millions au total)⁵, qui alternent entre des périodes de travail intense et de chômage. En plus de ces situations, il existe un autre groupe de personnes touchées par la précarité : celles qui ne peuvent pas travailler davantage faute de trouver un emploi à temps plein. Ce phénomène, connu sous le nom de **temps partiel subi**, concerne **1,4 million de personnes** selon les calculs de l'Observatoire des inégalités d'après les données de l'Insee de 2021⁶.

Instabilité des revenus et logement

Le travail précaire entrave la capacité des travailleurs à accéder à un logement décent, que ce soit pour obtenir un prêt immobilier ou louer un logement. C'est particulièrement

le cas dans les grandes agglomérations qui concentrent près de deux tiers des offres d'emploi⁷. Un phénomène qui peut contraindre à des situations comme la colocation forcée ou la multiplication des sous-locations de courte durée.

Le cas des travailleurs saisonniers illustre bien cette problématique. Dans les stations de sport d'hiver, les habitations hors de prix sont souvent partagées entre plusieurs personnes pendant plusieurs mois, ce qui réduit considérablement l'intimité et le confort. Même constat dans le secteur agricole, où la main-d'œuvre mobilisée pendant les récoltes est parfois logée dans des habitations individuelles ou collectives de fortune. Des conditions de vie précaires qui ont des répercussions sur la santé physique et mentale.

Jump permet aux auto-entrepreneurs de bénéficier des mêmes avantages qu'un salarié

En décembre 2023, l'Urssaf recensait près de 4,3 millions de travailleurs indépendants en France, soit une hausse de près de 6 % en un an, dont plus de la moitié sous le régime auto-entrepreneur. Et pour cause : l'indépendance a de sérieux arguments pour elle, comme le fait d'offrir la possibilité de gérer personnellement ses clients, ses missions et ses projets, tout en bénéficiant de la liberté, de la flexibilité et de l'absence de contraintes géographiques. Mais ça, c'est quand l'activité se porte bien. Dans les faits, c'est souvent un peu plus compliqué : la plupart des indépendants affirment devoir s'adapter à l'irrégularité des revenus, aux retards de paiement, aux fins de mois difficiles, ainsi qu'à la recherche constante de prospects. Sans compter la protection sociale quasi inexistante, l'absence d'indemnités chômage

en cas de perte d'activité, les difficultés à contracter un prêt immobilier, les tâches administratives chronophages ou coûteuses qui éloignent de l'opérationnel. Pour faire face à ces contraintes, Jump, une entreprise de portage salarial se présente comme une alternative intéressante pour celles et ceux qui souhaitent travailler en tant qu'indépendants. Concrètement, **en échange d'un abonnement mensuel, la start-up s'occupe de créer le statut d'indépendant, propose une mutuelle et simplifie les tracasseries administratives**. La start-up permet également à son millier de freelances adhérents de cotiser au régime général de retraites et à l'assurance chômage. L'objectif est d'offrir une troisième voie aux contours du travail, en combinant les avantages du salariat traditionnel – fiches de paie, accès au logement, congés parentalité, possibilité d'emprunter – et la liberté de l'entrepreneur – choix de travailler quand on le souhaite, où on le souhaite, avec qui on le souhaite.

5 • Selon les chiffres de France Travail, on comptait 286 000 intermittents en 2021. Quant aux travailleurs saisonniers, ils étaient 1 050 000 entre avril 2018 et mars 2019, d'après la Dares. / 6 • Observatoire des inégalités à partir de chiffres de l'Insee, « [Un quart des personnes en temps partiel souhaiteraient travailler plus](#) », 9 novembre 2022 / 7 • Terra Nova et Jobijoba, « [Le marché du travail dans les grandes aires urbaines en 2015](#) », 10 février 2016

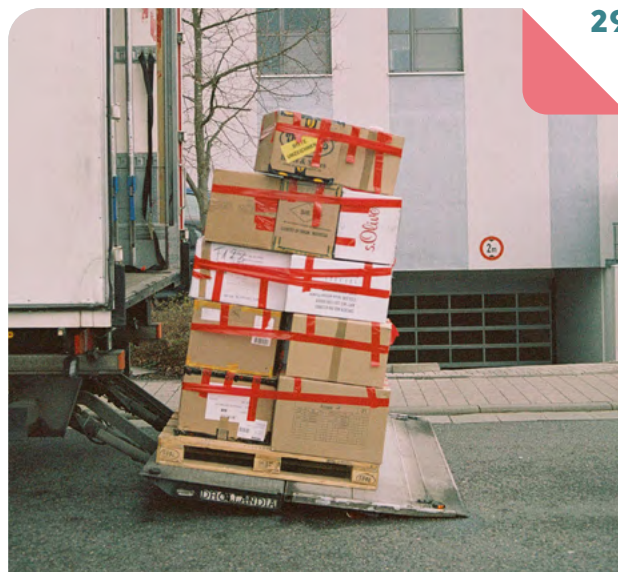
Hausse des fraudes aux fiches de paie

Face à ces difficultés, un nombre croissant de personnes en viennent à modifier elles-mêmes leurs fiches de paie pour obtenir un logement. Cette pratique, bien qu'illégale (le faux et usage de faux sont deux délits passibles de trois ans d'emprisonnement et jusqu'à 45 000 € d'amende), est souvent perçue comme une nécessité pour contourner les critères stricts imposés par les propriétaires et les agences immobilières. Les travailleurs précaires, avec des revenus irréguliers ou insuffisants, se voient souvent refuser des locations en raison de leur incapacité à fournir des garanties financières solides. La falsification des fiches de paie apparaît alors comme une solution pour accéder à un logement stable⁸.

Le nombre de faux documents présentés aux agences immobilières aurait augmenté de 30 % entre 2021 et 2023.

Ce phénomène est aussi un symptôme de la rigidité du marché locatif. Les propriétaires et les agences exigent des garanties de plus en plus strictes, comme des revenus fixes et des garants solides, excluant ainsi une grande partie de la population active. Une situation qui nécessite une meilleure connaissance de la diversité des contrats, qui pourrait amener à une plus grande flexibilité des critères de sélection.

8 - Le nombre de faux documents présentés a augmenté de 30 % entre 2021 et 2023. 1 dossier sur 5 présente une incohérence. Source : Étude Guy Hoquet citée par *Le Monde*, « Crise du logement : face à la pénurie de locations, les dossiers falsifiés deviennent monnaie courante », 28 décembre 2023



Zoom sur... la garantie Visale

La garantie Visale ou « Visa pour le logement et l'emploi », lancée en 2016 et prolongée jusqu'en 2027, offre aux jeunes actifs (et plus âgés, selon certaines conditions) en recherche de logement une caution fiable à présenter aux propriétaires bailleurs. Un soutien crucial pour trouver un logement lorsqu'on ne dispose pas d'un garant ayant des ressources suffisantes, comme un membre de la famille ou un proche. En pratique, c'est le groupe Action Logement - le puissant collecteur de la participation des entreprises à l'effort de logement (l'ex-1% logement) - qui endosse la responsabilité de caution en assurant jusqu'à 36 mois de loyers et de charges impayés au bailleur privé et jusqu'à 9 mois si le logement fait partie du parc social. Depuis sa création, plus de 1215 000 contrats Visale ont ainsi été délivrés, soit 319 107 nouveaux contrats de cautionnement rien que pour l'année 2023.



Télétravail : attention aux effets sur la santé mentale

Après un développement à marche forcée pendant la crise Covid, le recours au télétravail tend aujourd'hui à être plus régulé. Et pour cause : s'il est présenté comme une solution pour améliorer la productivité des salariés – notamment via une réduction du temps de trajet –, l'intrusion de la vie professionnelle au domicile n'est pas sans conséquence pour la santé mentale. Encore plus lorsque l'espace manque. La plupart des Français vivant dans les grandes agglomérations ne disposant pas de lieu dédié au travail chez eux, un nouveau phénomène émerge : l'abolition totale des frontières physiques et mentales entre ce qui relève de la vie personnelle et de la vie professionnelle. Malheureusement, la combinaison des deux activités altère le bien-être général. Des études confir-

ment ainsi que le phénomène favorise l'anxiété, la culpabilité, l'irritabilité, l'incapacité à la déconnexion, la fatigue chronique et les burn-out. Quelques conseils pour les personnes souhaitant ou n'ayant pas d'autres choix que de travailler de chez elles : s'imposer des horaires fixes, établir des rituels avant d'allumer et d'éteindre leur poste de travail, multiplier les pauses. Côté employeur, il convient de former les managers de proximité dans leur rôle de soutien et d'accompagnement des équipes, de produire et de définir clairement les règles régissant le télétravail (postes éligibles, temps de travail...), de rappeler au télétravailleur le cadre et les modalités du télétravail, de produire un DUER (document unique d'évaluation des risques) et de permettre une assistance à distance pour l'usage des outils numériques et de communication.

Comment l'entreprise peut-elle s'engager contre la précarité ?

Si l'emploi précaire revêt différentes formes, les entreprises peuvent jouer un rôle crucial en soutenant les travailleurs dans leur recherche de logement.

Se porter garant auprès de l'agence immobilière



Vous pouvez agir en tant que garant pour vos employés précaires. Cela donne une assurance supplémentaire aux propriétaires et agences immobilières, augmentant ainsi leurs chances de trouver un logement.

Intégrer les conditions d'hébergement au contrat de travail



Pour les emplois saisonniers notamment, il est recommandé d'inclure des solutions d'hébergement dans les contrats de travail. Par exemple, les entreprises situées dans des stations de sports d'hiver peuvent proposer des logements dédiés à leurs travailleurs saisonniers et les exploitations agricoles peuvent aménager des logements décentes à proximité des champs. Cette approche améliore non seulement les conditions de vie des travailleurs, mais contribue également à leur productivité et à leur bien-être général.

Offrir des aides financières au logement



Il est possible de mettre en place des programmes d'aide financière pour le logement. Ces aides peuvent prendre la forme de subventions directes, de prêts à taux réduit ou de prises en charge partielles des loyers. Une telle assistance permet aux travailleurs de mieux gérer leurs dépenses et de se concentrer davantage sur leur travail.

Renseigner les travailleurs sur leurs droits et les aides disponibles



Informar les travailleurs précaires sur les aides gouvernementales et les droits dont ils peuvent bénéficier peut également être d'une grande aide. Vous pouvez par exemple décider d'organiser des sessions d'information ou fournir des ressources pour aider vos employés à naviguer dans les complexités du marché locatif et des aides disponibles.

Ouvrir les bureaux aux freelances embauchés pour une mission déterminée



En leur permettant de travailler depuis les bureaux de l'entreprise, on réduit leurs besoins en espace de travail privé, ce qui peut alléger leur charge locative. Cette mesure peut également renforcer les liens entre les travailleurs indépendants et l'entreprise, créant un sentiment d'appartenance et de soutien.



**Retrouvez
nos solutions
pour mettre
en avant
votre marque
employeur et
les actions de
vos services RH.**

leboncoin
Emploi

leboncoinsolutionspro.fr

leboncoin

Emploi

leboncoinsolutionspro.fr

Devenez un expert du recrutement
avec [Le coin des experts](#)

[Contactez-nous](#) pour bénéficier
d'un accompagnement personnalisé