

# **Le lien emploi-logement : la prise en charge syndicale de la question du logement à l'épreuve des transformations du travail et de l'emploi**

*Jules-Mathieu MEUNIER*<sup>1</sup>

---

*L'article traite de la question du logement des salariés. Celle-ci est abordée sous deux angles distincts : la manière dont elle est prise en charge aux différents échelons de la CFDT et les nouvelles formes d'intervention sur le logement qui se développent en France depuis deux décennies en réponse à l'émergence de besoins sociaux inédits au croisement de l'emploi et du logement. Le propos montre en quoi ces interventions sont porteuses d'une logique de réactualisation des finalités et des modalités de l'action publique en matière de logement. Il s'attache aussi à saisir le « lien emploi-logement » en tant qu'il met l'action des organisations syndicales à l'épreuve des nouveaux risques liés aux transformations du travail – précarisation de l'emploi salarié, injonction à la mobilité géographique – et de la nécessité par suite d'instaurer de nouvelles formes de sécurisation des parcours résidentiels et professionnels.*

Cet article rend compte d'une étude réalisée à la demande de la CFDT afin d'éclairer les réflexions que cette organisation mène sur la prise en charge syndicale de la question du logement. De fait, la commande s'inscrivait dans un contexte marqué par l'émergence du « lien emploi-logement » sur la scène de la politique du logement. Cette notion, apparue au début des années 2010 dans le discours des partenaires sociaux d'Action Logement (encadré 1) et singulièrement du Medef, faisait alors écho pour une large part à l'idée selon laquelle le logement tend à constituer un « frein » à

---

1. Docteur en urbanisme et aménagement, chercheur associé au Lab'Urba (Université Paris Est Créteil). Ce travail provient d'une étude réalisée pour la CFDT dans le cadre de l'Agence d'objectifs de l'Ires (Meunier, 2016) disponible sur <https://goo.gl/Ujw1Ty>.

l'accès à l'emploi du fait de la rigidité supposée du système du logement <sup>2</sup>. La conclusion pendant cette période d'une série d'accords nationaux inter-professionnels (ANI) peut s'interpréter comme la traduction du consensus qui s'est rapidement forgé entre organisations patronales et syndicales autour de cette conception <sup>3</sup>.

Loin cependant de se réduire à cette dimension du logement comme « frein » à l'emploi <sup>4</sup>, le « lien emploi-logement » renvoie pour plusieurs observateurs à un autre constat qui tient à l'émergence de nouveaux risques sociaux au croisement de l'emploi et du logement (Fondation Abbé Pierre, 2014 ; Fors recherche sociale, Forum des politiques de l'habitat privé, 2014 ; Ville et Habitat, Fondation de France, 2014). Parmi ces risques, certains ont à voir avec la diminution de la liberté de choix des ménages qui s'observe depuis une à deux décennies en relation avec le décrochage des salaires par rapport aux prix immobiliers et aux loyers dans les zones de « marché tendu » (c'est-à-dire où la demande de logement est supérieure à l'offre) : augmentation du budget logement aux dépens des dépenses non contraintes, allongement des distances domicile-travail, renforcement des inégalités sociales au détriment des non-propriétaires <sup>5</sup>. Les risques situés au carrefour de l'emploi et du logement consistent également en une multiplication des formes de fragilité au regard de l'accès et du maintien dans le logement. Le risque résulte alors – entre autres facteurs <sup>6</sup> – de la dégradation de la norme typique d'emploi et du caractère protecteur du contrat de travail (généralisation des contrats à durée déterminée à l'entrée sur le marché du travail, multiplication des contrats de travail précaires, développement de secteurs marqués par l'instabilité de l'emploi, déstructuration des horaires de travail, essor du temps partiel subi...). Dans certains cas, l'apparition de nouvelles formes de « précarité résidentielle » (Divay, Morvant, 2013) se traduit par une dégradation des conditions d'existence des couches les plus modestes et précarisées du salariat, l'extension du

2. Les promoteurs de cette idée avaient ainsi pour usage d'invoquer un chiffre tiré d'une étude réalisée à la demande du Medef et selon laquelle 500 000 offres d'emploi auraient été non pourvues sur la période 2005-2010 en raison d'une réticence individuelle à la mobilité reposant sur la crainte de rencontrer des difficultés pour se loger dans le territoire d'accueil (Bigot, 2011). Plus globalement, le thème des « freins » à la mobilité professionnelle figure au cœur de travaux d'économistes qui imputent à certains statuts résidentiels – et en particulier celui de propriétaire occupant – un facteur limitant la capacité des ménages à être mobiles géographiquement et à saisir ainsi des opportunités supplémentaires sur le marché du travail (OCDE, 2011).

3. Voir l'ANI du 29 avril 2011 sur le logement des jeunes, l'ANI du 18 avril 2012 visant à faciliter l'accès au logement pour favoriser l'accès à l'emploi et l'ANI du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés (article 10).

4. Pour une critique de cette notion et de la manière dont elle influe sur la mise en œuvre des politiques de l'emploi, voir notamment Pillon (2018).

5. Au point d'engendrer un « déclassement résidentiel » des classes moyennes et des jeunes générations (Chauvel, 2016).

6. Les risques pesant sur les parcours résidentiels et/ou professionnels ont également à voir avec des évolutions sociodémographiques telles que l'éclatement de la cellule familiale (séparations de couples, familles monoparentales) ou le vieillissement de la population.

mal-logement à une partie des salariés pouvant même aboutir à des situations de sans-abrisme <sup>7</sup>.

Au regard de ce contexte, l'ambition de l'étude était d'informer la réalité des interventions mises en œuvre sur le terrain en écho à cette idée d'un logement devenu obstacle au développement économique et/ou vecteur d'insécurité sociale. Elle visait également à questionner les modalités de la prise en charge syndicale du logement, à l'heure où l'apparition de besoins inédits croisant emploi et logement soumet l'intervention des organisations syndicales au révélateur des transformations du travail et plus particulièrement de la précarisation de l'emploi salarié <sup>8</sup>. Étant donné l'effort de clarification réalisé par le Medef au début des années 2010 pour expliciter sa vision du « lien emploi-logement » (Babès *et al.*, 2012 ; Bigot, Hoibian, 2011), il était sans doute apparu opportun à la CFDT de livrer à son tour une interprétation de cette notion et des risques sociaux qu'elle renferme à la lumière de l'intérêt des salariés <sup>9</sup>. Il s'agit ici de présenter les principaux résultats auxquels l'étude a donné lieu, avant de prolonger en conclusion la réflexion en tirant certains enseignements sur chacune de ces questions.

## I. Le lien emploi-logement : une mosaïque d'expériences variées dans les territoires

Le lien emploi-logement n'est pas un champ vierge de toute forme d'intervention. Il renvoie au contraire à une grande variété d'actions sur le terrain, qui excèdent généralement le champ d'intervention habituel d'Action Logement (encadré 1) même si des formes d'articulation avec ce dispositif ont été mises en évidence dans le cadre de l'enquête. Si ces actions se réfèrent rarement à la notion de lien emploi-logement en tant que telle – certaines ont été amorcées avant son émergence dans le débat public –, ces expériences ont toutes pour propriété de répondre à des besoins apparus ces deux dernières décennies au croisement de l'emploi et du logement. Pour mettre en lumière ce champ d'intervention relativement mal connu,

7. Un quart des sans domicile adultes francophones usagers des services d'aide occupaient un emploi et les deux cinquièmes étaient au chômage en 2012 (Yaouancq, Duée, 2014).
8. L'analyse se focalise sur le cas de la CFDT, mais sur plusieurs points le propos semble pouvoir être élargi aux autres organisations syndicales, dont tout indique par ailleurs qu'elles sont justiciables d'une interpellation de même nature.
9. L'étude s'est appuyée sur un travail d'enquête prenant la forme d'une campagne d'entretiens semi-directifs. 64 entretiens ont été réalisés pour l'essentiel entre novembre 2014 et juillet 2015 sur deux sujets : la prise en charge du logement au sein de la CFDT (avec des interlocuteurs issus de la confédération – logement mais aussi protection sociale, chômage-exclusion, développement durable, etc. –, de fédérations professionnelles, d'unions territoriales, de commissions logement et de conseils d'administration de collecteurs d'Action Logement ou d'organismes d'HLM) et les interventions mises en œuvre sur le lien emploi-logement, via des entretiens auprès d'acteurs publics (État, région, établissement public de coopération intercommunale), d'organisations syndicales, d'opérateurs logement (Action Logement, gestionnaire de résidences sociales), d'acteurs des politiques de l'emploi (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi – Direccte, mission locale) et d'acteurs du dialogue social territorial.

## Encadré 1

### **Action Logement, une institution paritaire créée après-guerre pour améliorer le logement des salariés**

La participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC) est une contribution obligatoire instaurée par décret en 1953 afin de compléter l'aide publique à la construction. Versée par les entreprises du secteur privé non agricole d'au moins 20 salariés et représentant un montant équivalent à 0,45 % de la masse salariale, elle a été perçue pendant plus de 60 ans par des organismes collecteurs – les comités interprofessionnels du logement (CIL) pour l'essentiel – qui avaient aussi pour mission d'investir les fonds dans le logement et de délivrer diverses prestations aux salariés (attribution d'un logement HLM, prêt complémentaire pour l'accèsion à la propriété, etc.). L'institution paritaire formée par l'assemblage de cette obligation légale (la PEEC) et de cette initiative volontaire (les CIL) a longtemps été désignée à travers l'appellation « 1 % logement », avant d'être rebaptisée Action Logement en 2010. En 2017, une réforme de structure a entraîné la disparition des CIL au profit d'une organisation dans laquelle les fonctions de collecte et d'emploi de la PEEC relèvent désormais de la responsabilité d'une structure nationale – Action Logement Service – placée sous l'autorité d'un nouvel organe de pilotage politique – Action Logement Groupe <sup>1</sup>.

1. L'enquête ayant été réalisée avant cette réforme, les CIL y sont cependant mentionnés dans l'exercice des prérogatives qui étaient les leurs jusqu'alors.

L'enquête a consisté à identifier les interventions les plus significatives dans le contexte français des années 2000 et 2010. En l'absence de données chiffrées relatives à leurs effets, le travail visait avant tout à situer ces interventions et à rendre compte de leur particularité dans le champ plus vaste de l'intervention sur le logement. Il s'agissait de spécifier celles-ci au regard de quelques dimensions génériques (buts, instruments, gouvernance), mais aussi de déceler en quoi elles recèlent un caractère innovant, c'est-à-dire une propension à traiter des questions qui ne figurent habituellement pas sur les radars de l'action publique, à contourner les obstacles auxquels se heurtent ordinairement l'intervention sur le logement, à déroger au droit commun, ou à susciter des dynamiques partenariales peu courantes voire inédites.

#### **1.1. Des interventions qui traitent principalement de situations de mobilité**

Plusieurs constantes se dégagent quant aux publics visés et aux besoins en référence auxquels ces interventions ont été conçues.

### **Des publics fragilisés au regard de l'emploi**

Deux types d'interventions peuvent être distinguées au vu de leurs destinataires. Le premier vise les publics dont le mode d'inscription dans l'emploi représente un risque de précarité résidentielle. Ces publics, parmi lesquels on retrouve les salariés en contrat précaire (CDD, saisonniers, intérimaires), les travailleurs pauvres ainsi que les personnes en phase d'intégration professionnelle (apprentis, stagiaires, primo-actifs) sont particulièrement pénalisés au regard de l'accès au logement, conséquence des risques d'impayé de loyer et de vacance locative auxquels ils sont bien souvent associés dans les représentations des propriétaires bailleurs.

Le second type d'interventions cible des publics dont les possibilités d'accès au logement, et plus largement l'ensemble du parcours résidentiel, sont affectés par d'autres facteurs – qui peuvent cependant se cumuler aux précédents. Dans certains cas, le risque au regard du logement renvoie au profil de l'individu : autonomie limitée dans la recherche d'un logement (faible niveau de qualification, maîtrise imparfaite de la langue française), risque de discrimination (nom à consonance étrangère). Dans d'autres cas, ce risque tient au contexte de l'individu (rupture familiale, licenciement) ou au contexte territorial (déficit de logements disponibles du fait de la tension élevée du marché local de l'habitat).

### **Des besoins associés à des contextes de transition ou de rupture**

Les interventions articulant emploi et logement s'appliquent pour une grande part à des trajectoires de mobilité. C'est le cas des interventions ciblant des personnes en situation d'emploi, qui la plupart du temps visent à favoriser la mobilité résidentielle liée à une transition professionnelle. Ce type d'interventions, qui relève directement de la responsabilité de l'employeur, apparaît notamment lors d'un transfert d'établissement ou d'une restructuration des implantations géographiques de l'entreprise. Il prend alors la forme de mesures d'accompagnement facilitant l'accès au logement à proximité du nouveau lieu de travail. La délivrance d'aides à la mobilité résidentielle peut également relever d'un exercice plus quotidien de la gestion des ressources humaines, à l'instar des politiques de mobilité interne développées de longue date dans plusieurs groupes. Des entreprises publiques ou issues du secteur public telles que la SNCF, EDF ou La Poste proposent des versions abouties de ces politiques dans lesquelles le logement est investi comme outil au service de la mobilité interne des agents ou du rapprochement domicile-travail.

L'accompagnement des mobilités temporaires liées à l'emploi constitue une sous-catégorie à part au sein de ce champ d'intervention. Il concerne des publics spécifiques, à l'image des travailleurs déplacés sur des chantiers de construction et des travailleurs saisonniers mobiles, dont le besoin en logement est circonscrit dans l'espace et dans le temps. Le besoin

d'intervention naît alors de l'arrivée simultanée de nombreux salariés à la recherche d'un hébergement dans un secteur géographique aux capacités d'accueil limitées, soit parce qu'elles sont structurellement déficientes (dans les secteurs ruraux), soit parce que les logements sont occupés par d'autres publics (dans les zones touristiques). Ce besoin est temporaire, la personne ayant vocation à libérer le logement au terme de son contrat de travail ou de sa mission, ce qui diffère fondamentalement des cas mentionnés précédemment dans lesquels la mobilité occasionne un changement de résidence principale impliquant l'ensemble des membres du ménage.

Parmi les aides conçues en réponse à des transitions, une partie n'est cependant pas soumise à la détention d'un contrat de travail. Il en va ainsi des aides mises en place dans le but de faciliter l'accès des jeunes à un logement autonome, ainsi que des aides intervenant dans des contextes de rupture, à l'image des dispositifs dont l'objet est de sécuriser le maintien dans le logement. C'est le cas également de certaines aides créées afin de renforcer l'attractivité du territoire ou d'une entreprise sur le marché du travail. Le logement constitue alors une sorte de produit d'appel destiné à favoriser le recrutement d'une main-d'œuvre extérieure au territoire en l'absence de possibilités de recrutement sur place. Les employeurs situés dans les villes moyennes ou en milieu rural et éprouvant des difficultés à recruter des diplômés comptent parmi les acteurs susceptibles de souscrire à cette approche.

## ***1.2. Des interventions reposant sur trois catégories d'instruments***

Les interventions mises en œuvre en réponse aux nouveaux risques émergents au croisement de l'emploi et du logement s'apprécient aussi à l'aune des outils mobilisés.

### **Accroître l'offre de logements disponibles pour les salariés**

Conçu historiquement pour loger les « travailleurs vivant principalement de leur salaire », le logement social demeure aujourd'hui l'un des principaux leviers favorisant l'accès des salariés au logement. Cette propriété résulte d'un système de financement reposant, en plus du prêt principal de la Caisse des dépôts et consignations (CDC)<sup>10</sup>, sur les concours d'organismes dits « réservataires » (État, commune, Action Logement...) au sens où ils acquièrent en contrepartie des « droits de réservation » grâce auxquels ils permettent à des demandeurs – dont des salariés en proportion variable selon les contingents – d'accéder à un logement locatif social.

---

10. Le logement social est financé pour une large part par la CDC, qui transforme l'épargne des ménages placée dans des fonds d'épargne réglementés (livret A, livrets d'épargne populaire, etc.) en prêts de longue durée pour les bailleurs sociaux. Plusieurs autres concours financiers entrent dans le financement du logement social, parmi lesquels on peut mentionner les aides fiscales consenties par l'État, les aides financières ou en nature accordées par les communes (garantie d'emprunt, cession d'un terrain à bâtir, etc.) et les prêts complémentaires d'Action Logement (ou d'autres organismes réservataires).

## Encadré 2

### Une thème propice à l'innovation mais aussi des angles morts

Le dispositif mis en place dans les années 2000 à l'intention des saisonniers du tourisme hivernal en Rhône-Alpes reposait sur deux innovations majeures. La première consistait en un assouplissement inédit des possibilités de financement des logements, les concours de la participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC) – qui constitue réglementairement un financement complémentaire – pouvant aller jusqu'à constituer plus de la moitié du montant de l'opération<sup>1</sup>. La seconde innovation était liée à la volonté d'adapter cette offre à la spécificité de l'activité saisonnière. D'un côté, une série de normes imposées aux organismes constructeurs (surface, nombre de pièces, confort, intimité) garantissait l'accès à un logement de qualité – c'est-à-dire très différent des conditions de logement habituelles des saisonniers. De l'autre, la gestion des logements dérogeait au droit des rapports locatifs en modifiant les conditions de sortie des logements au bénéfice des employeurs (la rupture du contrat de travail vaut congé pour le locataire), mais aussi des salariés (la durée du préavis est raccourcie de huit jours en cas de démission du saisonnier souhaitant saisir une opportunité d'emploi dans un autre territoire)<sup>2</sup>.

À côté de cette expérience innovante, le lien emploi-logement forme une catégorie d'intervention renfermant plusieurs angles morts. Certains risques émergents au croisement de l'emploi et du logement – l'accès au logement des travailleurs pauvres dans les grandes métropoles, le maintien dans le logement des salariés licenciés économiques dans les bassins industriels en déclin – sont absents des interventions locales. Ces angles morts renvoient notamment à des configurations territoriales dans lesquelles la structure et/ou le fonctionnement du marché local du travail conduisent les acteurs économiques à s'estimer dispensés de devoir jouer un rôle en matière de logement. Ils soulèvent également la question des formes de sécurisation emploi-logement adéquates dans le cas des trajectoires individuelles où, pour diverses raisons, la mobilité résidentielle n'est pas une option.

1. Ce système de financement avait pour corollaire une prise en charge par l'employeur du déficit d'exploitation – c'est-à-dire le coût engendré par l'absence de loyers perçus hors saison. La location des logements à des organismes ayant des besoins d'hébergement à d'autres moments de l'année (centres de vacances, centres de formation) devait cependant permettre une « multifonctionnalité d'occupation » et inciter les employeurs à s'engager dans le dispositif sans avoir à assumer l'intégralité du déficit d'exploitation.

2. Le dispositif mis en place en Rhône-Alpes constituait alors une déclinaison régionale d'un dispositif expérimental conçu par l'État et par les partenaires sociaux dans le cadre de la convention du 15 juillet 2004 en faveur du logement des saisonniers du tourisme. Ce dispositif national, qui a été étendu via la convention du 20 décembre 2006 à d'autres publics en situation de mobilité liée à l'emploi (salariés en mission, intérimaires, salariés en formation, apprentis, stagiaires de la formation professionnelle, jeunes), aurait selon un ancien responsable confédéral logement CFDT abouti à la production de 2 100 lits pendant les années 2000.

Qui plus est, la programmation (construction neuve, mais aussi amélioration ou rachat) est susceptible d'être ajustée à la demande émanant de telle ou telle catégorie de salariés, au regard de la localisation, de la taille et des niveaux de loyer des logements. Le système du logement social offre de plus la possibilité de répondre au besoin de catégories spécifiques *via* la production d'une offre dédiée, à l'image des résidences sociales – anciennement foyers de jeunes travailleurs – conçues pour favoriser la transition vers l'accès à un logement autonome. Des interventions mises en œuvre en marge du logement HLM peuvent également viser à accroître l'offre à destination des salariés : expérimentations de formes d'habitat provisoire à coût maîtrisé (containers, habitat modulaire, etc.), programmes d'amélioration de l'habitat visant à produire une offre abordable dans le parc privé.

Les dispositifs de droit commun ne concentrent cependant pas aujourd'hui la totalité des leviers actionnés pour produire des logements adaptés aux besoins des salariés. Cet objectif peut être aussi recherché à travers des opérations associant les entreprises au financement des logements. À côté des programmes issus de l'intervention directe de l'employeur, dont le volume est nécessairement limité du fait de l'impossibilité pour ce dernier d'avoir accès à l'aide publique à la construction, des formules ont été expérimentées au cours des deux dernières décennies afin de produire une offre améliorant les possibilités d'accès au logement des salariés grâce au concours des entreprises. Le dispositif créé en faveur du logement des travailleurs saisonniers du tourisme hivernal en Rhône-Alpes constitue probablement l'une des plus abouties (encadré 2).

### **Aider financièrement les individus à se loger**

Plusieurs types d'aides personnelles contribuent aujourd'hui à renforcer la capacité des salariés à accéder au logement de leur choix et à en assumer la charge financière : aides à l'accès au logement locatif, aides à l'accession à la propriété, aide au maintien dans le logement. Ces aides sont emblématiques des nouvelles formes d'articulation qui s'opèrent entre dispositifs de droit commun et dispositifs émergents autour du lien emploi-logement. Le cas des aides à l'accès au parc locatif illustre ce point. L'intervention d'Action Logement dans ce domaine se décline à travers deux aides : l'avance loca-pass, qui finance le dépôt de garantie au moment de la signature du bail <sup>11</sup>, et la garantie Visa pour le logement et l'emploi (Visale), qui couvre les impayés de loyer durant les trois premières années de location et qui vise ainsi à améliorer l'accès au parc privé en sécurisant les propriétaires

11. L'avance loca-pass est un prêt dont le montant ne peut excéder 1200 euros et qui est remboursable sans intérêt pendant une durée de 25 mois. Il est ouvert aux jeunes de moins de 30 ans et aux salariés du secteur privé hormis ceux du secteur agricole (un prêt comparable ayant été créé spécifiquement à l'intention de ces derniers).

baillleurs <sup>12</sup>. D'autres aides ont été instaurées ces dernières années afin de compléter ces prestations. Elles procèdent la plupart du temps en s'adossant aux prestations d'Action Logement afin d'en élargir la couverture au profit de publics qui n'y ont pas accès.

Une telle division des rôles s'observe dans le cas des aides délivrées aux salariés en mobilité géographique (changement d'emploi, mission éloignée du domicile). Pour la plupart, ces prestations prennent la forme d'aides à l'allègement temporaire de quittance, c'est-à-dire d'aides dont l'objet est de prendre en charge une partie de la dépense logement : frais d'hébergement ou de double résidence, frais relatifs à la recherche d'un logement, dépenses annexes au changement de logement. Plusieurs dispositifs de droit commun proposent ce type d'interventions, parmi lesquels on peut mentionner les aides à la mobilité mises en place par Pôle emploi et celles délivrées depuis près de 20 ans par Action Logement (aides « mobili-pass » et « mobili-jeune » <sup>13</sup>). D'autres dispositifs ont été créés parallèlement afin de proposer des aides adaptées aux besoins de publics spécifiques.

Il s'agit par exemple du dispositif mis en place par le Fonds d'action social au travail temporaire (FASTT) <sup>14</sup> pour favoriser l'accès au logement des intérimaires en situation de mobilité géographique : aide à l'allègement temporaire de quittance visant à faciliter l'accès à un logement temporaire dès le début de la mission, prise en charge partielle des frais d'agence immobilière, aide au déménagement. Un autre exemple est fourni par l'opération « New Deal Auvergne ». Créée à la fin des années 2000 par l'Agence régionale des territoires d'Auvergne, cette opération proposant « des emplois avec logement » – d'où l'acronyme « *deal* » – s'adresse à des actifs habitant une autre région. Elle repose sur une aide à l'allègement temporaire de quittance fléchée sur un contingent d'offres d'emploi non pourvues – c'est-à-dire des offres pour lesquelles les entreprises ont des difficultés à susciter des candidatures sur le marché local du travail – et dont la finalité est de couvrir les frais de double résidence pendant la période d'essai.

### **Accompagner les salariés dans leur recherche de logement**

Les interventions sur le lien emploi-logement prennent enfin la forme de prestations immatérielles – information, conseil, accompagnement – dont le but est de mettre à disposition des individus des ressources favorisant leur

12. La garantie Visale a été créée en 2016 en lieu et place de la garantie des risques locatifs (GRL), dont l'objet était déjà de prendre en charge les risques d'impayés de loyer ainsi que les dégradations locatives sur toute la durée du bail.

13. L'aide mobili-pass est mobilisable par les salariés des entreprises assujetties à la PEEC dans les situations de mobilité professionnelle entraînant un changement de résidence ou la location d'un second logement. L'aide mobili-jeune s'adresse pour sa part aux jeunes en alternance, c'est-à-dire à un public dont la trajectoire de mobilité implique deux lieux de résidence distincts – lieu de formation et lieu de travail – et parfois distants.

14. Le FASTT est un organisme paritaire créé en 1992 dans le secteur de l'intérim et du recrutement dans le but de développer des aides facilitant la vie professionnelle et personnelle des intérimaires.

accès au logement. Cette offre de services s'articule autour de deux logiques impliquant des médiations entre les salariés et les acteurs du marché locatif. Elle procède en premier lieu d'aides permettant de trouver un logement en réponse à un besoin exprimé. Plusieurs types d'interventions entrent dans cette catégorie. La mise en place de dispositifs de repérage et de mobilisation de l'offre disponible pour un public donné – apprentis, saisonniers, etc. – constitue l'un d'eux. Ces dispositifs, dont les formes sont variables (plateforme numérique mettant directement en relation l'offre et la demande, par exemple), ciblent généralement des segments spécifiques de l'offre (hébergement chez l'habitant, logements meublés, logements vacants dans le parc locatif social, les structures d'hébergement, ou le parc touristique). La recherche d'un logement par un tiers constitue une autre modalité d'intervention possible. La prestation implique alors un ensemble de services relevant de l'accompagnement des personnes : réalisation d'entretiens individuels permettant de cerner le besoin en logement, accompagnement personnalisé dans les différentes étapes du processus (identification des logements adéquats, visite des logements...). Dans certains cas, la prestation va au-delà de l'installation dans le logement, à l'instar des services développés depuis près de deux décennies dans le secteur de la « relocation » qui élargit l'accompagnement des mobilités résidentielles à des domaines tels que le choix de l'école des enfants ou la recherche d'emploi du conjoint.

La seconde logique qui sous-tend l'offre de services développée en réponse à des besoins situés à l'interface entre emploi et logement consiste à doter les personnes d'une capacité à trouver un logement par elles-mêmes. Cette logique, qui s'adresse à des individus auxquels cette capacité fait partiellement défaut, se décline à travers plusieurs types de prestations. Elle recouvre une gamme de services extrêmement disparates dans leurs modalités, mais qui tous convergent sur la nécessité de conférer aux individus des ressources les aidant à s'orienter dans le système du logement et à faire aboutir leur recherche. Les procédés convoqués dans ce but ressortent indifféremment des registres de l'information (identification des « bons » interlocuteurs, repérage des aides mobilisables à l'entrée dans le logement), du conseil individualisé (diagnostic du besoin et orientation du demandeur vers le système de logement adapté) et de l'accompagnement des personnes (aide dans les démarches administratives, *coaching* tout au long du processus). Les services délivrés aux personnes peuvent également cibler la relation au bailleur et la manière de convaincre celui-ci d'accepter leur candidature. Il s'agit ici de désamorcer les représentations disqualifiantes suscitées par certains profils professionnels auprès des bailleurs. Le « kit de candidature » élaboré par le FASTT s'inscrit explicitement dans cette logique : plaquette présentant les garanties mises en place par le FASTT pour sécuriser les bailleurs, arguments visant à désarmer les conceptions qui tendent à déprécier les candidatures des intérimaires, document établi

par l'agence d'intérim afin d'attester de la stabilité de l'intérimaire et de la régularité de ses missions.

### **1.3. Des dynamiques partenariales et intersectorielles renouvelées**

À l'origine des interventions sur le lien emploi-logement, on trouve des acteurs ou groupes d'acteurs aux profils très divers, chacun étant en quelque sorte le témoin d'une séquence singulière dans l'histoire de l'intervention sur le logement des salariés.

#### **La permanence de formes d'intervention directe de l'entreprise**

Plusieurs facteurs sont de nature à amener une entreprise à intervenir dans le logement. Certains sont structurels et renvoient aux caractéristiques de l'entreprise. L'implantation géographique de l'entreprise, le profil de sa main-d'œuvre, les contraintes attachées à certains métiers ou encore la politique salariale constituent autant de paramètres susceptibles de conduire l'employeur à identifier le logement comme un enjeu dans la gestion des ressources humaines. Dans ce cas de figure, l'action sur le logement vise à accompagner le développement de l'entreprise, selon des modalités qui varient en fonction des besoins (intégration des salariés débutants, recrutement de salariés extérieurs au territoire, etc.). Les motivations des entreprises peuvent également être conjoncturelles. La question du logement s'impose ainsi généralement à l'employeur à l'occasion d'un transfert d'établissement ou d'une fermeture de site. L'intervention de l'entreprise prend alors la forme d'aides délivrées selon une logique d'accompagnement des mobilités géographiques (changement de poste et/ou de lieu de travail, processus de reclassement interne ou externe). Elle peut également s'adresser aux salariés qui décident de ne pas déménager malgré l'éloignement de leur lieu de travail : primes de déplacement domicile-travail, développement du télétravail ou de l'accès à des espaces de *co-working* proches du domicile, contribution au financement d'aides à domicile.

Dans certaines circonstances, l'action sur le logement n'est pas définie unilatéralement par la direction de l'entreprise mais fait l'objet d'une négociation avec les représentants des salariés. Cela correspond à une obligation légale dans les contextes mentionnés plus haut : alors que la définition des conditions de la mobilité professionnelle ou géographique au sein de l'entreprise figure au cœur des accords de mobilité interne, les modalités de reclassement des salariés licenciés économiques doivent être négociées dans le cadre des plans de sauvegarde de l'emploi. La participation des organisations syndicales à l'élaboration de la politique de logement de l'entreprise peut également résulter d'un rapport de force interne. C'est le cas dans le groupe La Poste où l'action de l'entreprise en matière de logement fait l'objet depuis 2006 d'un accord contractuel avec les syndicats de salariés

et repose sur un budget annuel – le Fonds logement social – qui s’ajoute aux montants que l’entreprise consacre au logement au titre de la PEEC <sup>15</sup>.

### **La place centrale d’Action Logement, conséquence du retrait de l’entreprise**

Le logement patronal – c’est-à-dire le logement produit par l’employeur et fourni en qualité d’accessoire au contrat de travail – n’est plus la norme en matière d’intervention des acteurs économiques sur le logement. Tout indique au contraire que cette action est perçue dans un grand nombre d’entreprises comme ne pouvant être qu’indirecte et s’opérer par le truchement d’Action Logement. C’est là l’aboutissement d’un désengagement qui s’est amplifié au cours du XX<sup>e</sup> siècle en relation avec une série de transformations – évolution des rapports sociaux au sein de l’entreprise, mondialisation de l’économie... – invitant les chefs d’entreprise à se délester de toute forme d’investissement direct dans le domaine du logement (Meunier, 2013:chap. IV). La création après-guerre du 1 % logement s’interprète comme une étape cruciale dans ce processus au vu des multiples avantages représentés par la médiation de cette institution du point de vue de l’employeur : apaisement de la conflictualité sociale, démultiplication des moyens mis à disposition des entreprises, gain en technicité, capacité accrue au dialogue avec les collectivités dans les territoires.

Ce sont précisément ces ressources qui continuent aujourd’hui de plaider auprès des employeurs en faveur d’une délégation à Action Logement de l’intervention sur le logement. La stratégie en matière de logement tend ainsi à se limiter dans la plupart des entreprises – celles du moins qui entendent en avoir une – à maximiser le niveau des contreparties obtenues en échange du versement de la PEEC (droits de réservation dans le parc locatif social, etc.). Au regard de cette évolution, l’intervention directe de l’entreprise est progressivement devenue l’exception à la règle. Même lorsqu’elle est en prise directe avec la politique des ressources humaines de l’entreprise, elle semble devoir son existence avant tout au fait de constituer un élément de la culture d’entreprise, c’est-à-dire une forme d’héritage historique. Le cas de La Poste illustre ce point : alors que la direction consacre au logement un budget excédant le montant de la PEEC depuis plus d’une décennie, elle poursuit parallèlement une stratégie de cession massive du patrimoine immobilier historiquement dédié au logement des postiers.

### **Le lien emploi-logement, vecteur d’une hybridation des formes d’intervention sur le logement des salariés**

Les interventions mises en œuvre depuis une vingtaine d’années en réponse aux risques émergents au croisement de l’emploi et du logement

---

15. Sur l’exercice 2014-2016, ce budget représentait un peu plus du cinquième de la somme versée annuellement par l’entreprise à ce titre.

peuvent s'interpréter comme annonçant une troisième génération d'actions – après le logement patronal et la gestion paritaire d'Action Logement – sur le logement des salariés. Ces interventions se justifient au regard des lacunes caractéristiques des prestations délivrées par Action Logement, dont les modalités d'octroi excluent *de facto* un grand nombre de salariés, à l'image des salariés des entreprises non assujetties à la PEEC et de ceux pour lesquels l'accès aux aides est bloqué en l'absence d'un accord de l'employeur – sans parler d'autres catégories d'actifs tels que les demandeurs d'emploi ou les travailleurs indépendants. À l'inverse d'une intervention d'Action Logement qui tend à accentuer les inégalités au regard de l'accès au logement (salariés des grandes entreprises *versus* salariés des TPE-PME, CDI *versus* CDD et autres contrats précaires), les interventions sur le lien emploi-logement manifestent l'ambition d'étendre le bénéfice de l'action sur le logement à l'ensemble des salariés sur un périmètre donné. Élaborées sur une base sectorielle ou territoriale, elles opèrent le plus souvent en prenant appui sur les aides de droit commun, ce qui a généralement pour effet de maintenir Action Logement au cœur du dispositif opérationnel – l'ingénierie des aides y relève souvent de sa responsabilité – et occasionne dans certains cas des dynamiques partenariales inédites et des formes de gouvernance hybrides.

Cette évolution se manifeste d'abord au niveau des branches professionnelles. Plusieurs professions – bâtiment et travaux publics, travail temporaire – ont mis sur pied au cours des années 1990 et 2000 des dispositifs d'intervention sur le logement, considérant que c'était là un moyen d'agir sur des dimensions pesant sur l'activité économique (recrutement des salariés, éloignement domicile-travail, conditions de vie). L'enjeu consistait pour elles à restructurer une offre de prestations segmentée en fonction de critères d'accès (ressources de l'individu, taille de l'entreprise, nature et ancienneté du contrat de travail) en l'adaptant à une logique de branche dans laquelle l'aide doit pouvoir être mobilisée par l'ensemble des ressortissants. L'intervention du FASTT s'inscrit pleinement dans cette logique. Mise en place afin d'améliorer les conditions d'accès des intérimaires à un logement temporaire, elle procède soit en tentant de modifier les conditions d'octroi des aides de droit commun afin d'en étendre le bénéfice aux intérimaires qui n'y auraient pas accès, soit en mettant en place des aides complémentaires destinées à renforcer la couverture fournie par lesdites aides.

Les territoires sont également le lieu de partenariats originaux. Trois logiques sous-tendent ces partenariats qui concourent à ériger le territoire en instance de régulation des risques émergents à l'intersection de l'emploi et du logement. La première consiste dans le développement de dynamiques de coopération entre acteurs publics et acteurs privés. Elle se manifeste dans le cas des interventions élaborées pour accompagner les mobilités liées à l'emploi. Les entreprises et les collectivités territoriales y jouent

généralement les premiers rôles<sup>16</sup>. Chacun est en effet fondé à trouver son intérêt dans ce type d'interventions. Pour les collectivités, l'installation de salariés sur le territoire ouvre des perspectives en matière de création d'emploi (dans les contextes de transfert d'entreprise), d'attractivité du territoire (par exemple le logement des saisonniers dans les stations de sport d'hiver), ou de revitalisation économique et démographique (dans le cas des secteurs géographiques en déclin). L'investissement des collectivités dans l'accompagnement des mobilités liées à l'emploi – et plus largement la mise en place de dispositifs territoriaux d'accompagnement de ces mobilités – renferme aussi des ressources précieuses pour les dirigeants d'entreprises : capacité des élus locaux à mobiliser les acteurs de l'habitat et à faire émerger une offre d'hébergement temporaire, propension de ces dispositifs à œuvrer à la qualité de l'accueil des salariés et à contribuer ainsi à réguler les tensions sociales dans un contexte potentiellement déstabilisant (dans le cas des transferts d'établissement), capacité à pourvoir des besoins en recrutement ne trouvant pas de débouché sur le marché local du travail.

La deuxième logique est liée à l'émergence du dialogue social territorial. Dans certains territoires, les acteurs de ce dialogue ont développé à partir des années 2000 des interventions dans lesquelles le logement se conçoit comme un outil favorisant l'accès à l'emploi. Cette approche a infusé en particulier au sujet du logement des travailleurs saisonniers, ainsi qu'en témoigne le dispositif d'intervention instauré en Rhône-Alpes en faveur des saisonniers du tourisme hivernal (encadré 2). Parmi les acteurs impliqués dans ce dispositif, on trouve les organisations syndicales – et en premier lieu la CFDT, particulièrement investie sur la question des saisonniers en Rhône Alpes –, les organisations représentant les employeurs (et notamment le Syndicat national des téléphériques de France<sup>17</sup>), l'État, à travers la nomination au début des années 2000 d'un chargé de mission interministériel au logement des saisonniers (par ailleurs ancien secrétaire confédéral en charge du logement à la CFDT) et le Conseil régional, à l'origine en 2006 d'un plan régional de la saisonnalité dans le tourisme visant à augmenter le nombre de places d'hébergement dédiées aux saisonniers. La conclusion de l'accord interprofessionnel sur le logement des saisonniers en Savoie constitue en 2002 la première étape d'une succession d'accords contractuels à travers lesquels ces acteurs s'engageront à coordonner leurs dispositifs d'action à cette fin<sup>18</sup>.

16. Les chambres consulaires prennent souvent part aussi à ces dispositifs en se positionnant dans un rôle de médiateur (services à destination des entreprises à la recherche de nouvelles implantations territoriales, etc.).

17. L'intérêt de ce syndicat est alors lié à l'importance que revêt la qualité de service offerte dans les stations au regard de leur attractivité et de leur niveau de fréquentation.

18. L'action de l'Association départementale pour le logement des travailleurs saisonniers des Hautes-Pyrénées illustre également la propension des acteurs du dialogue social de ce département à se saisir de la question du logement comme point d'appui à l'accès des saisonniers à l'emploi.

La troisième logique tient à l'essor de formes de production déssectorialisée de l'action publique. La notion de « lien emploi-logement » engage par essence la promesse d'une prise en charge transversale des risques situés au croisement de ces deux champs. Cette promesse s'incarne à travers plusieurs dynamiques partenariales amorcées dans les territoires. Partenariat avec les acteurs de la politique du retour à l'emploi d'abord. Ainsi, l'opération New Deal Auvergne a été le cadre en 2013 d'un accord passé avec Pôle emploi en vue de doubler le volume des offres d'emploi assorties d'une aide à l'accès au logement et d'adjoindre à l'opération un dispositif d'aide à la mobilité proposé par Pôle emploi. Partenariat avec les acteurs de l'apprentissage ensuite. Plusieurs dispositifs ont été mis en place par les régions ces dernières années pour lever les freins à l'entrée en apprentissage et améliorer la situation matérielle des apprentis. Certains s'efforcent de mobiliser une offre de logements adaptés aux besoins du public visé, à l'image de la « plateforme e-logement des apprenants » mise en place par la Région Centre. D'autres consistent en l'instauration d'une aide financière destinée à couvrir les frais de double résidence, à l'instar de l'aide au logement proposée pendant quelques années par le Conseil régional de Bretagne avec le concours des caisses d'allocations familiales et de la Mutualité sociale agricole. Partenariat avec les acteurs de l'insertion des jeunes enfin. Plusieurs expériences ont dernièrement associé çà et là des missions locales et des gestionnaires de résidence sociale en quête d'opportunités d'accès à l'emploi pour leurs résidents. Ce type de logiques peut aller jusqu'à inciter des gestionnaires de logements-foyers à se positionner comme acteurs du marché du travail et à s'introniser intermédiaires auprès d'entreprises implantées à proximité de leurs résidences. À travers ce type d'interventions, il s'agit autant de favoriser l'accès à l'emploi que de créer les conditions d'un accès à un logement autonome conçu comme ingrédient essentiel dans l'intégration sociale et professionnelle des jeunes.

## **II. Le lien emploi-logement : un révélateur des difficultés de la CFDT dans la prise en charge de la question du logement**

Un des objectifs de l'étude était de cerner la manière dont la question du logement est prise en charge concrètement au sein de la CFDT. Il s'agissait également de situer la position de cette organisation syndicale vis-à-vis du lien emploi-logement et d'identifier en particulier les facteurs à même de favoriser – ou non – l'acculturation de cette notion dans son approche revendicative. En d'autres termes, l'étude visait à saisir dans quelle mesure la CFDT est à même de développer une intervention à la hauteur des intentions qu'elle affiche en matière de logement, ou si elle se heurte dans cette démarche à des obstacles qui la conduisent à devoir revoir ses ambitions à la baisse.

## **II.1. L'émergence d'une approche du logement comme élément de la sécurisation des parcours**

L'idée selon laquelle le logement est une composante de la sécurisation des parcours, qui sous-tend la série d'ANI conclus pendant les années 2011-2013 (voir *supra*), est encore embryonnaire au sein de la CFDT. Elle affleure dans les propos de plusieurs responsables au niveau de la confédération et de structures intermédiaires – les unions régionales interprofessionnelles (Uri) notamment – mais n'est pas encore une dimension clairement identifiée dans le projet revendicatif de l'organisation. Dans ces conditions, rendre compte de la doctrine de la CFDT en matière de logement relève d'un travail de reconstitution *a posteriori* d'une logique perçue à partir d'éléments disséminés et qu'on ne saurait confondre avec la position officielle de l'organisation.

### **Le logement, une composante naturelle de la sécurisation des parcours**

La propension de certains responsables CFDT à lier logement et sécurisation des parcours professionnels résulte selon toute vraisemblance moins de l'émergence au tournant des années 2010 du thème du logement comme « frein » à l'emploi que de la logique interne à la sécurisation des parcours, notion qui structure l'approche élaborée par la CFDT dans les années 2000 sur la transformation du système d'emploi et de protection sociale (Grimault, 2008). Cette approche, qui prend acte de l'effritement pour une part croissante d'actifs des protections rivées au système d'emploi bâti après-guerre, s'articule alors autour de trois idées forces : la sécurisation des parcours professionnels passe par la production de nouvelles garanties collectives attachées non plus au contrat de travail mais aux individus ; elle a vocation à garantir la continuité des droits acquis dans l'entreprise en cas de rupture et à doter les salariés des moyens leur permettant de rebondir lors d'une transition ; la production des garanties collectives, qui relève de la responsabilité conjointe de l'entreprise et des pouvoirs publics, doit associer les partenaires sociaux dans le cadre du dialogue social aux niveaux national et régional.

Cette logique converge sur plusieurs points avec l'approche de la CFDT en matière de logement. Une première convergence porte sur la réactualisation nécessaire des protections existantes au regard des nouveaux risques induits par les transformations du travail et de l'emploi. L'essoufflement des formes historiques de protection par le logement que sont le logement locatif social et la propriété du logement (Brocas, 2007) semble ainsi devoir militer pour la CFDT en faveur de garanties collectives mettant l'accent sur les conditions d'accès et de maintien dans le logement – et notamment dans le parc locatif privé, segment connu pour sa fonction d'accueil de personnes en situation de mobilité. La volonté de garantir la

continuité des parcours des individus en toutes circonstances est l'objet d'une deuxième convergence. Pour plusieurs responsables CFDT, il s'agit d'instaurer des garanties collectives permettant d'adapter le logement à l'évolution du besoin au gré des âges de la vie et des ruptures susceptibles de modifier à tout moment la structure du ménage. Une troisième convergence s'opère sur l'importance d'équiper les individus en ressources les aidant à se projeter dans une mobilité quand elle leur permet d'accéder à une opportunité professionnelle. La création de garanties collectives visant à accompagner les mobilités géographiques est perçue de ce point de vue comme un moyen d'élargir le spectre d'aides traditionnellement réservées aux salariés des grandes entreprises et d'accroître sensiblement la part des salariés bénéficiant de points d'appui à même de sécuriser ce type de transitions professionnelles.

### **Sécuriser les parcours résidentiels et les parcours professionnels**

La manière dont plusieurs responsables de la CFDT articulent logement et sécurisation des parcours se décline à travers deux approches distinctes. La première met l'accent sur la nécessité de sécuriser les parcours résidentiels des salariés contre les risques pesant sur l'accès et le maintien dans le logement. Vue sous cet angle, l'intervention sur le logement s'inscrit dans une logique de production de contreparties à la précarisation du contrat de travail. Elle a vocation à créer un ensemble d'aides et de garanties dont le but est d'éviter que les transitions ou les ruptures se produisant dans les parcours professionnels des individus n'aient un impact du même ordre sur leurs trajectoires résidentielles. La seconde approche consiste à identifier le logement comme support des nouvelles garanties collectives à bâtir à l'intersection de l'emploi et du logement. Cela revient alors à faire du logement un élément de la sécurisation des parcours professionnels, c'est-à-dire un point d'appui permettant l'aménagement de solutions lorsqu'il s'agit de favoriser le maintien dans l'emploi de personnes confrontées à une rupture ou d'accompagner une transition professionnelle.

Trois situations typiques offrent un aperçu de la variété des cas auxquels l'approche du logement en termes de sécurisation des parcours fait écho dans l'esprit des responsables CFDT. La première renvoie aux mobilités résidentielles liées à une opportunité de formation ou d'emploi. Dans ce type de circonstances, la création de garanties visant à sécuriser les mobilités résidentielles est perçue comme une nécessité, de sorte que les salariés puissent mobiliser l'ensemble des moyens leur permettant d'évoluer dans leur vie professionnelle sans se laisser brider par la crainte des conséquences potentiellement négatives de leurs arbitrages dans les contextes de transition. Les garanties locatives proposées dans le cadre de la garantie des risques locatifs (GRL) puis de Visale – deux dispositifs dont l'existence

doit beaucoup à l'influence de la CFDT au sein d'Action Logement – sont à leurs yeux des instruments répondant à ce besoin.

Les contextes de fermeture ou de restructuration d'entreprises constituent un second terrain propice à une conception du logement comme instrument de la sécurisation des parcours. Pour certains responsables de la CFDT, ce type de contextes appelle la mise en place de garanties en mesure de protéger les salariés licenciés contre une remise en cause de leur maintien dans le logement, considérant qu'il s'agit là d'un prérequis dans l'affirmation chez l'individu d'une capacité à se projeter à nouveau dans sa vie professionnelle et, le cas échéant, dans une mobilité.

L'approche du logement comme élément de la sécurisation des parcours trouve un troisième terrain d'application à travers les situations de handicap et de perte d'autonomie. L'adaptation du logement au besoin de ses occupants – et dans certains cas à celui des professionnels de santé appelés à y dispenser des soins – compte aux yeux des responsables CFDT parmi les interventions rendant possible le maintien à domicile des personnes et concourant ainsi à la sécurisation de leur parcours de vie. Envisagé du point de vue des aidants (parents, enfants) et des effets potentiellement déstabilisants de la situation sur les autres sphères de leur vie, ce type de configurations donne aussi corps selon ces responsables à l'idée d'un logement support d'interventions visant à sécuriser les parcours professionnels contre l'impact de ruptures survenant dans la vie hors-travail.

## **II.2. Une difficulté à traduire cette approche en actes sur le terrain**

La capacité de la CFDT à se saisir du lien emploi-logement est contrainte aujourd'hui par un décalage patent entre la conception du logement développée par certains responsables en interne et les pratiques mises en œuvre aux différents niveaux de l'organisation dans ce domaine. D'un côté émerge une disposition à poser les jalons d'une approche revendicative liant emploi et logement. De l'autre se manifeste une difficulté de l'organisation et de ses membres, chacun à son échelle, à traduire cette approche en actes sur le terrain.

### **Un objet périphérique dans l'action revendicative au niveau de l'entreprise**

La question du logement des salariés occupe généralement une place marginale dans les interventions développées par l'acteur syndical au sein de l'entreprise<sup>19</sup>. Cette situation est d'abord liée au profil des militants, souvent en décalage en termes d'âge ou de statut avec celui des salariés majoritairement confrontés à des difficultés d'accès au logement. Elle tient

19. Par « acteur syndical », nous désignons les individus ayant un lien avec l'organisation syndicale au sein de l'entreprise, qu'ils soient adhérents, délégués syndicaux ou membres d'une section syndicale.

également au processus d'élaboration des thèmes de l'action revendicative. À un niveau collectif, l'accent est généralement mis en priorité sur des sujets ayant un écho plus large auprès des salariés (emploi, salaires). À un niveau individuel, l'asymétrie entre le coût attaché à la prise en charge syndicale du logement – sujet technique ainsi que potentiellement accaparant – et le caractère incertain des résultats escomptés (lorsqu'il s'agit de répondre à un besoin d'accès à un logement abordable dans une zone de marché tendu par exemple) peut inciter l'acteur syndical – *a fortiori* dans les entreprises où les moyens sont limités – à opérer un calcul d'opportunité et à se tenir à l'écart d'un domaine risquant à ses yeux de susciter des attentes qu'il ne pourrait en fin de compte que décevoir.

La situation paraît différente à première vue dans le cas des grandes entreprises. Les moyens conférés par l'existence d'instances représentatives du personnel (délégué du personnel, comité d'entreprise, voire commission logement <sup>20</sup>) et la probabilité plus grande pour les équipes syndicales d'être interpellées par les salariés comptent parmi les facteurs semblant propices à l'engagement d'un rapport de force interne à l'entreprise sur la question du logement. Le cas des entreprises ayant une intervention sur le logement apparaît particulièrement favorable à l'élaboration d'une action revendicative, l'acteur syndical ayant par exemple la possibilité de consacrer une partie des moyens alloués au comité d'entreprise au financement d'actions subsidiaires à celles de la direction de l'entreprise. Dans un grand nombre de cas cependant, l'intervention des équipes syndicales en matière de logement paraît subordonnée à celle de l'employeur et s'inscrit davantage dans une logique d'accompagnement que dans un rapport de force visant à accentuer le caractère protecteur de telle ou telle aide selon une approche distincte de la politique de l'entreprise.

### **Une prise en charge parcellaire au niveau des structures de l'organisation**

La prise en charge de la question du logement à l'échelle des structures de la CFDT (confédération, fédérations professionnelles, unions territoriales) se révèle parcellaire dans l'ensemble. L'action de l'organisation dans ce domaine se distingue en premier lieu par son caractère émietté. Cela tient d'abord à un degré d'implication très intermittent aux différents niveaux de l'organisation. Sauf exception – à l'exemple de l'union régionale interprofessionnelle (Uri) Rhône-Alpes et de l'action qu'elle mène depuis plusieurs années sur le logement des travailleurs saisonniers du tourisme –, les structures territoriales se signalent ainsi par une prise en charge syndicale *a minima* du logement. La situation est comparable dans le cas des

20. La « commission d'information et d'aide au logement », dont la création est obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés, a pour mission d'informer les salariés sur les conditions d'accès au logement et de les accompagner dans leurs démarches en liaison avec les organismes habilités à collecter la PEEC.

fédérations professionnelles, où la propension à porter une approche revendicative sur la question du logement apparaît marginale. L'approche développée par la Fédération communication conseil culture (F3C) constitue une exception. Son intervention en matière de logement, qui résulte du poids représenté en son sein par deux entreprises dotées d'une culture d'intervention spécifique dans ce domaine – La Poste et Orange –, consiste à mettre à disposition des équipes syndicales d'entreprises des ressources les aidant à faire du logement un sujet d'action revendicative en interne<sup>21</sup>. D'autres fédérations recèlent des intérêts catégoriels qui les lient étroitement au système du logement. Ainsi, les prises de position de la Fédération nationale construction-bois et d'Interco en faveur de la préservation du système français du logement social peuvent difficilement s'envisager indépendamment des relations que ces fédérations entretiennent avec le monde HLM dont provient une partie de leurs adhérents.

Le caractère émietté de l'action de la CFDT résulte ensuite d'un déficit de coordination entre les différents niveaux de l'organisation. Cette caractéristique transparaît par exemple dans la relation entre les équipes syndicales d'entreprises et les structures intermédiaires, expliquant en particulier l'absence de traduction dans l'action revendicative de la conception du logement – le « lien emploi-logement », le logement comme élément de la « sécurisation des parcours » – émergeant dans le discours de certains responsables CFDT. Ce hiatus résulte de plusieurs facteurs : interpellation quasi inexistante des délégués syndicaux dans les entreprises (symptôme de leur non-identification comme interlocuteur sur la question du logement), méconnaissance du rôle des fédérations et des structures territoriales sur ce sujet, etc.

La dimension parcellaire de l'action sur le logement provient en second lieu d'une difficulté de la CFDT à s'affranchir des logiques sectorielles qui pèsent sur l'action syndicale. Ce cloisonnement, qui empêche de penser le logement à partir des liens qu'il entretient avec d'autres champs de l'action revendicative, se manifeste en particulier au niveau de la confédération. Cette difficulté tient alors à plusieurs raisons : fonctionnement quotidien des services n'autorisant pas la prise de recul nécessaire à l'identification de zones de recoupement entre secteurs d'intervention, contraintes institutionnelles accaparant la disponibilité des responsables confédéraux. La prise en charge du dossier du logement ne semble pas épargnée par ce phénomène. La participation à la gestion d'Action Logement renferme en effet une série d'obligations – animation du réseau des mandataires,

21. Plusieurs moyens sont mis en œuvre par cette fédération pour former et mobiliser les militants sur la question du logement : information sur les enjeux liés à la question du logement pour les salariés, présentation des outils mobilisables par les équipes syndicales d'entreprise dans ce domaine, incitation à élaborer des axes revendicatifs permettant une prise en charge de la question du logement adaptée aux profils des salariés de l'entreprise.

gestion politique de l'institution à l'échelle nationale – qui tendent mécaniquement à rogner les possibilités d'arrimer le logement au projet global de l'organisation en croisant les regards portés sur des dossiers contigus tels que la famille, le chômage ou la formation professionnelle. Le contexte d'Action Logement et la fréquence élevée des réformes depuis la fin des années 2000 renforcent de surcroît le poids de cette contrainte au regard de la prise en charge syndicale de la question du logement <sup>22</sup>.

### **Une impuissance à peser sur la gestion d'Action Logement**

L'action de la CFDT dans le cadre d'Action Logement illustre tout autant le décalage entre le discours de plusieurs responsables issus des structures de l'organisation et les pratiques des militants sur le terrain. Ce décalage tient d'abord aux limites de l'action des mandataires dans les organismes logement (comités interprofessionnels du logement – CIL, bailleurs sociaux). Les militants désignés pour représenter l'intérêt des salariés dans ces organismes ont pour mission de porter la politique définie par la CFDT en matière de logement et de veiller à ce que les orientations adoptées par le conseil d'administration soient conformes à celle-ci, tout en faisant en sorte que ces orientations tiennent compte dans leur mise en œuvre des réalités des territoires et puissent être adaptées aux particularités de chacun. Les discours des personnes interrogées dans le cadre de l'étude mettent cependant en évidence une difficulté à jouer pleinement ce rôle. Souvent l'attitude des mandataires semble ainsi habitée par la volonté de maîtriser les outils techniques relatifs à la gestion des CIL au détriment d'une pratique fondée sur la prise en compte des situations vécues par les salariés (capter l'expression du besoin en logement, apprécier les décisions prises par le conseil d'administration du point de vue de leurs effets au regard de ce besoin).

La difficulté des mandataires à porter une approche revendicative au sein de l'institution s'explique d'abord par un lien défaillant avec le niveau de l'entreprise. À quelques exceptions près, la pratique du mandat de représentation semble se caractériser par une quasi-absence de relations avec les équipes syndicales à ce niveau, ce qui s'explique autant par le déficit de prise en charge du logement au niveau de l'entreprise (qui prive les acteurs paritaires d'interlocuteurs dans un grand nombre d'entreprises et notamment les TPE-PME) que par le profil des mandataires dans les instances paritaires (surreprésentation des retraités). Cette difficulté résulte ensuite d'une relation déficiente avec les structures territoriales délivrant les mandats. Sauf exception, ces structures peinent souvent à pourvoir l'intégralité des mandats logement ou à suivre ceux-ci dans la durée. Cela tient alors à plusieurs raisons, dont l'existence d'un décalage entre le nombre élevé de

22. Une difficulté du même ordre se manifeste au niveau des unions territoriales. En témoignent les essais infructueux tentés ces dernières années par des unions départementales pour faire se rencontrer les mandataires du secteur du logement et ceux des caisses d'allocations familiales.

mandats et le vivier de militants disponibles, ainsi que les difficultés auxquelles les Uri se heurtent généralement pour suivre les mandats délivrés par des niveaux inférieurs – à l'image des mandats dans les offices publics de l'habitat délivrés par les unions départementales <sup>23</sup>.

La difficulté associée à l'exercice du mandat de représentation dans les instances paritaires du logement renvoie enfin aux obstacles rencontrés par l'organisation syndicale pour définir une approche représentative des intérêts des salariés dans ce domaine. Plusieurs limites en résultent au regard de l'animation du réseau des militants logement : étanchéité avec la gestion politique des institutions paritaires connexes – les caisses d'allocations familiales en charge de la distribution des allocations logement par exemple –, absence de feuille de route cadrant politiquement le mandat, etc. Dans ces conditions, les acteurs de la sphère paritaire peinent à faire le lien entre l'exercice du mandat et l'approche défendue par la CFDT dans le domaine du logement, quand certains n'en viennent pas à mettre de la distance avec l'organisation. Quatre comportements types exprimant une forme d'autonomisation du mandataire ont été mis en évidence dans le cadre de l'étude : le désœuvrement – c'est-à-dire le moment où les membres du conseil d'administration cessent de se déterminer par rapport aux finalités de l'institution (Duclos, 1998) –, l'attitude consistant à reprendre à son compte les idées circulant au sein de l'institution à défaut de pouvoir mobiliser une doctrine émanant de l'organisation syndicale, la tendance à épouser la cause de l'institution et la propension à taire ses désaccords avec certaines décisions prises par le conseil d'administration au nom d'un consensus perçu comme nécessaire au bon fonctionnement de l'institution.

Les limites caractéristiques de l'exercice du mandat se traduisent par une influence restreinte des mandataires CFDT sur la gestion des organismes collecteurs d'Action Logement. Cette influence réduite se manifeste dans la définition des emplois financés avec les fonds de la PEEC, l'existence d'un consensus au sein de l'organisation sur l'absence d'efficacité sociale caractérisant certaines aides – à l'image du prêt complémentaire pour l'accession à la propriété – n'ayant pas eu pour effet jusqu'à aujourd'hui d'entraîner une réduction significative du montant des enveloppes finançant ces aides. Elle se mesure en outre à l'incapacité manifeste des mandataires à réguler les dysfonctionnements les plus flagrants de l'institution, à l'instar du traitement préférentiel dont bénéficient les salariés des grandes entreprises en matière d'accès aux aides d'Action Logement. La CFDT – à l'instar des autres organisations syndicales – a une part de responsabilité dans ce fonctionnement inégalitaire : l'approche contributive (Friot, 1998), qui se diffuse dès les années 1950 dans la sphère syndicale à travers l'identification

---

23. Cette contrainte se manifeste également dans le cas des SA d'HLM sous actionnariat Action Logement, dans lesquelles le militant tient son mandat du CIL et non de l'organisation syndicale.

de la PEEC comme « salaire différé <sup>24</sup> », implique l'idée d'une équivalence à l'échelle de l'entreprise entre les montants versés au titre de la PEEC et le niveau des aides délivrées en contrepartie aux salariés, c'est-à-dire un fonctionnement en contradiction avec le principe de solidarité interprofessionnelle qui sous-tendait la création de l'institution après-guerre. Le faible entrain des organisations syndicales pour corriger ce dysfonctionnement trouve probablement aussi son origine dans la structure de leurs adhérents. De ce point de vue, une plus grande équité dans l'accès aux aides d'Action Logement peut ne pas apparaître comme une priorité syndicale dans la mesure où cela pourrait heurter l'intérêt des adhérents dont une partie significative provient des entreprises bénéficiaires du système.

## Conclusion

Une série d'interventions a été mise en œuvre ces deux dernières décennies en réponse à l'émergence de nouveaux risques sociaux au croisement de l'emploi et du logement. En tant que telles, ces interventions concourent à situer le logement comme élément de la sécurisation des parcours, dialoguant en cela avec une évolution doctrinale qui semble actuellement s'esquisser dans certaines organisations, à l'image de la CFDT. La plupart d'entre elles peuvent s'interpréter comme une déclinaison de cette approche appliquée à des dimensions particulières du lien emploi-logement. Il en va ainsi des interventions conçues afin de favoriser l'accès au logement dans des conditions tenant compte des besoins spécifiques des individus, que ceux-ci soient étrangers (recherche du logement par un tiers), jeunes en phase d'intégration professionnelle (logement abordable) ou encore travailleurs déplacés sur un chantier d'infrastructure (logement abordable et disponible dès le début de la mission). C'est le cas également des dispositifs visant à garantir l'accès à un hébergement temporaire en cas de rupture, ainsi que des aides mises en place de façon à sécuriser les mobilités professionnelles impliquant une mobilité géographique. Dans ce dernier cas, l'intervention sur le logement peut prendre plusieurs formes : assouplissement des modalités de sortie du logement de façon à éviter qu'elles ne constituent une entrave à la mobilité professionnelle <sup>25</sup>, aide au retour dans la région d'origine à l'intention des personnes ayant engagé une mobilité afin de saisir une opportunité d'emploi et qui renonceraient finalement à cette opportunité <sup>26</sup>.

24. Certaines organisations préféreront l'expression « salaire indirect » ou « socialisé ».

25. Prévu notamment dans le cadre du dispositif en faveur du logement des travailleurs saisonniers du tourisme hivernal en Rhône-Alpes (voir *supra*), ce type d'aménagement peut venir en appui d'autres dispositifs visant à sécuriser le parcours professionnel de cette catégorie de salariés (échange mer/montagne, groupement d'employeurs).

26. Une aide financière de ce type, qui vise à éviter que la crainte d'un éventuel échec ne dissuade les candidats à la mobilité, a été mise en place dans le cadre de l'opération New Deal Auvergne sur la base d'un principe dit « satisfait ou remboursé ».

Faute de données permettant de cerner la réalité statistique de ces interventions, il n'a pas été possible dans le cadre de l'étude de mesurer leur efficacité ni même d'apprécier le nombre de bénéficiaires à chaque fois. Leur caractère atomisé et parfois éphémère – plusieurs ont été abandonnées au bout de quelques années quand elles ne se limitaient pas à une initiative sans lendemain – invite de plus l'observateur à se garder d'ériger le lien emploi-logement en champ d'intervention constitué. La diversité et la simultanéité des expériences identifiées témoignent cependant d'une évolution dont tout indique qu'elle ressort de la transformation du besoin en logement sous l'effet d'un certain nombre de mutations à l'œuvre notamment dans les champs du travail et de l'emploi. Les interventions regroupées sous l'expression « lien emploi-logement » peuvent s'interpréter en cela comme contribuant à poser les bases d'une nouvelle conception du logement en tant qu'elle réinterroge les modalités de son inscription dans l'État social. Cette conception, qui en l'état n'est qu'une esquisse et nécessiterait une réflexion théorique plus poussée, repose sur quatre principes interdépendants.

Tout d'abord, l'intervention sur le logement a vocation à s'inscrire dans une logique de prévention contre les risques. De ce point de vue, l'action sur le logement doit contribuer à empêcher que les risques émergents au croisement de l'emploi et du logement ne soient facteurs de rupture dans les parcours des individus – ceci à la différence d'une action publique qui, du fait de son glissement vers un modèle « résiduel » mettant l'accent en priorité sur les besoins des personnes défavorisées (Harloe, 1995), intervient bien souvent après que la rupture a eu lieu. Il s'agit en d'autres termes de renouer avec l'esprit des premières législations sur le logement, qui visaient à faire de celui-ci – *via* les habitations à bon marché (HBM) – une des principales protections permettant aux salariés et à leurs familles d'échapper à la « hantise du lendemain » (Magri, 1991).

Ensuite, le réencastrement du logement dans la protection sociale ne peut s'opérer dans l'ignorance des transformations survenues dans nos sociétés ces dernières décennies. Cette ambition implique de concevoir le logement comme un élément de la sécurisation des parcours, notion qui guide la réforme du système de protection sociale depuis une quinzaine d'années en référence aux nouveaux risques sociaux résultant de ces transformations. Dès lors, elle invite à penser le logement selon une approche dans laquelle il constitue un élément de la sécurisation des parcours professionnels et résidentiels, une approche en somme où la sécurisation des parcours se conçoit également dans et par le logement.

En outre, la régulation de la tension qui s'exerce dans une partie de la population entre risque de précarité résidentielle et aspiration à disposer d'un lieu « à soi » – c'est-à-dire à même de réassurer les individus contre

les effets déstructurants d'une intégration précaire dans l'emploi (Jaillet-Roman, 2005) – ne peut que s'effectuer dans un cadre collectif, c'est-à-dire en opposition à une lecture dans laquelle la production de nouvelles protections contre les risques articulant emploi et logement relèverait de la responsabilité de l'individu. Envisagée sous cet angle, l'intervention sur le logement confère une place centrale à la PEEC dans le financement des dispositifs de socialisation des risques, le recours à cette contribution conçue sur le mode de la cotisation sociale permettant en effet que le coût des externalités négatives engendrées dans le secteur du logement par le fonctionnement de l'entreprise soit internalisé par celle-ci et ne pèse pas uniquement sur les salariés.

Enfin, la prise en charge des risques au croisement de l'emploi et du logement appelle une régulation au niveau des territoires. Une telle orientation apparaît opportune en termes d'efficacité de l'action publique : capacité à adapter l'action aux caractéristiques du besoin – qui peut varier sensiblement selon les territoires –, capacité à favoriser l'émergence des vertus attachées au dialogue social territorial autour du lien emploi-logement (essor de formes de production déhiérarchisée et désectorialisée de l'action publique, mobilisation des entreprises dans des dispositifs d'action collective). Une médiation accrue du territoire semble également de nature à améliorer l'articulation entre logement, politiques de l'emploi et protection sociale. Elle crée les conditions d'une prise en compte du logement dans les nouvelles formes de gouvernance territoriale des risques du travail qui, depuis une vingtaine d'années, procèdent de dynamiques de développement économique et social articulant qualité de l'emploi et du travail et compétitivité des branches et des territoires (Verdier, 2008)<sup>27</sup>. Vue sous cet angle, la finalité de l'action sur le lien emploi-logement consisterait moins à fluidifier le marché du travail *via* l'instauration de nouveaux droits pour les personnes qu'à créer un cadre collectif permettant d'accompagner les personnes en équipant le territoire en dispositifs de sécurisation *ad hoc*. Un examen rapide des interventions mises en œuvre autour du lien emploi-logement montre cependant – c'est là un des principaux enseignements de l'étude – qu'elles ont été amorcées pour une grande part à l'initiative d'acteurs extérieurs à la sphère syndicale. Dans le cas de la CFDT, et probablement dans celui des autres organisations représentant les salariés, ce retrait s'explique par les limites auxquelles se heurte la prise en charge de la question du logement. L'émiettement caractéristique de cette prise en charge prive en effet l'organisation de possibilités de capter l'expression du besoin qui ne peuvent que lui faire défaut au moment d'élaborer une

27. L'auteur identifie ainsi une « "nouvelle génération" de dispositifs (où) le champ de la régulation recherchée (...) s'étend aux "conditions d'emploi et de travail" prises dans un sens très large, allant par exemple jusqu'à prendre en compte le logement des travailleurs saisonniers ou encore les conciliations entre vie professionnelle et vie familiale » (p. 106-107).

approche représentative de l'intérêt des salariés. Le caractère cloisonné de cette intervention empêche qui plus est l'émergence d'une approche à même de saisir le logement sous l'angle des interdépendances qui le lient à d'autres domaines de la vie sociale et qui sont généralement constitutives du besoin. L'existence d'un débat visiblement non tranché entre syndicalisme de transformation sociale et syndicalisme de service tend enfin à maintenir le logement à la périphérie du projet global de la CFDT et confine le débat sur cette question dans une sphère paritaire où la réflexion des acteurs est polarisée par la gestion politique d'Action Logement<sup>28</sup>.

Au bout du compte, la nature parcellaire de la prise en charge syndicale du logement est préjudiciable à divers titres. Elle contribue – entre autres facteurs<sup>29</sup> – à limiter la portée des interventions mises en œuvre afin de sécuriser les parcours contre les risques situés au croisement de l'emploi et du logement : tendance à hiérarchiser les risques justifiant une intervention au détriment de certains publics (encadré 2), propension à accroître les inégalités entre les salariés – en témoignent le fait que l'accès aux aides à la mobilité les plus protectrices soit soumis à la détention d'un contrat de travail, ainsi que la limitation aux salariés couverts par un accord d'entreprise le plus souvent des interventions visant à protéger les parcours des effets de l'éloignement domicile-travail.

Le caractère déficient de la prise en charge syndicale du logement apparaît dommageable également pour les organisations syndicales elles-mêmes. Cette limite est à l'origine du déficit d'identification dont pâtissent ces organisations auprès des salariés, dont tout incite à penser qu'ils sont pour une large part dans l'ignorance des interventions mises en œuvre en leur nom dans les instances d'Action Logement. Elle est particulièrement pénalisante dans le cas de la CFDT, organisation qui apparaît la mieux équipée sur le plan doctrinal pour produire une lecture du logement comme facteur de sécurisation et qui bénéficie de surcroît aujourd'hui d'une fenêtre d'opportunité pour porter cette lecture dans le débat public, alors que celui-ci est largement structuré par la volonté commune au gouvernement et au patronat d'introduire davantage de flexibilité dans le système du logement<sup>30</sup>. Les organisations syndicales ne sont toutefois pas frappées d'une malédiction les condamnant à jouer éternellement les seconds rôles sur ces questions. L'expérience du dispositif en faveur du logement des

28. Le fait que les responsables CFDT disposés à appréhender le logement comme élément de la sécurisation des parcours soient extérieurs au secteur confédéral du logement apparaît symptomatique à ce titre.

29. On peut mentionner les limites du dialogue social dans certains territoires – conséquence souvent du positionnement peu propice au dialogue d'un ou plusieurs acteurs (employeurs, représentants de l'État, collectivités territoriales) – ou la tendance de certains acteurs d'Action Logement ces dernières décennies à développer des pratiques éloignées des finalités de l'institution.

30. En témoignent les mesures relatives à la création d'un « bail mobilité » dans le parc privé et à l'adoption de procédures favorisant la mobilité des locataires HLM inscrites dans la loi évolution du logement, de l'aménagement et du numérique (Élan) du 23 novembre 2018.

saisonniers du tourisme hivernal en Rhône-Alpes en témoigne. Dans les contextes territoriaux où le logement est identifié comme un thème revendicatif majeur, elles sont en mesure de contribuer à l'émergence de dispositifs partenariaux conçus pour équiper le territoire en garanties organisées pouvant être mobilisées par les personnes à tel ou tel moment de leur parcours. Dans le cas de la CFDT comme des autres organisations représentant les salariés, il n'est fondamentalement question de rien d'autre que de volonté politique pour estomper le paradoxe inhérent à la prise en charge syndicale du logement, objet régulièrement cité dans les enquêtes d'opinion parmi les préoccupations majeures des Français, mais dont la place apparaît secondaire au regard de ce qui constitue le cœur de la réflexion et des pratiques revendicatives.

## Références bibliographiques

- Babès M., Bigot R., Hoibian S. (2012), « Les problèmes de logement des salariés affectent 40 % des entreprises », *Collection des rapports*, n° 280, Credoc, avril, <http://www.credoc.fr/pdf/Rapp/R280.pdf>.
- Bigot R. (2011), « Les répercussions directes et indirectes de la crise du logement sur l'emploi », *Collection des rapports*, n° 273, Credoc, mars, <http://www.credoc.fr/pdf/Rapp/R273.pdf>.
- Bigot R., Hoibian S. (2011), « La mobilité professionnelle bridée par les problèmes de logement », *Collection des rapports*, n° 274, Credoc, juillet, <http://www.credoc.fr/pdf/Rapp/R274.pdf>.
- Brocas A.-M. (2007), « Retraite et logement dans le débat social : des rapprochements illégitimes », in Bonvalet C., Drosso F., Benguigui F., Huynh P.-M. (dir.), *Vieillesse de la population et logement : les stratégies résidentielles et patrimoniales*, Paris, Puca.
- Chauvel L. (2016), *La spirale du déclassement : essai sur la société des illusions*, Paris, Éditions du Seuil.
- Divay C., Morvant M. (2013), *Sécuriser les trajectoires résidentielles des actifs en Bretagne*, Rapport rendu au Ceser de Bretagne, janvier, [http://www.bretagne.bzh/upload/docs/application/pdf/2013-01/rapport\\_logement\\_internet.pdf](http://www.bretagne.bzh/upload/docs/application/pdf/2013-01/rapport_logement_internet.pdf).
- Duclos L. (1998), « Le paritarisme au quotidien. La médiation du conseil d'administration dans la production du service public », *Recherches et Prévisions*, n° 54, p. 75-84, <https://doi.org/10.3406/caf.1998.1836>.
- Fondation Abbé Pierre (2014), *Le logement et l'emploi, facteurs de précarisation mais aussi de développement*, Rapport annuel sur l'état du mal-logement en France 2014, [http://www.fondation-abbe-pierre.fr/documents/pdf/depliant\\_emploi-logement.pdf](http://www.fondation-abbe-pierre.fr/documents/pdf/depliant_emploi-logement.pdf).
- Fors recherche sociale, Forum des politiques de l'habitat privé (2014), *Habitat et Emploi : états de la littérature et de l'art et ville*, juin, <https://www.forumhabitat8prive.org/fre/68/habitat-et-emploi-etats-de-la-litterature-et-de-l-art-juin-2014>.
- Friot B. (1998), *Puissances du salariat. Emploi et protection sociale à la française*, Paris, La Dispute.
- Grimault S. (2008), « Sécurisation des parcours professionnels et flexicurité : analyse comparative des positions syndicales », *Travail et Emploi*, n° 113, p. 75-89, <https://www.cairn.info/revue-travail-et-emploi-2008-1-page-75.htm>.
- Harloe M. (1995), *The People's Home? Social Rented Housing in Europe and America*, Oxford, Blackwell.
- Jaillet-Roman M.-C. (2005), « La crise du logement : la fin d'un modèle ? », *Empan*, n° 60, p. 74-81, <https://doi.org/10.3917/empa.060.0074>.
- Magri S. (1991), « Des "ouvriers" aux "citoyens modestes" : Naissance d'une catégorie : les bénéficiaires des habitations à bon marché au tournant du XX<sup>e</sup> siècle », *Genèses*, n° 5, p. 35-53, <https://doi.org/10.3406/genes.1991.1076>.
- Meunier J.-M. (2013), *Le 1 % logement : la participation d'une institution paritaire à la production de l'action publique. Genèse, perte de légitimité et reprise en main par l'État*, Thèse de doctorat en urbanisme, aménagement et

politiques urbaines, Université Paris Est/Institut d'urbanisme de Paris, <http://www.theses.fr/2013PEST1154>.

- Meunier J.-M. (2016), *Le lien emploi-logement. La prise en charge syndicale de la question du logement au révélateur des transformations du travail et de l'emploi*, Rapport final, Agence d'objectifs de la CFDT, Ires, septembre, <https://goo.gl/Ujw1Ty>.
- OCDE (2011), « Améliorer le fonctionnement du marché du logement », *Études économiques de l'OCDE*, n° 5, p. 87-134, <https://www.cairn.info/revue-etudes-economiques-de-l-ocde-2011-5-page-87.htm>.
- Pillon J.-M. (2018), « Stéréotypes idéaux. L'instrumentalisation des "freins périphériques" à Pôle emploi », *Socio-économie du travail*, n° 2, p. 165-195, <https://doi.org/10.15122/isbn.978-2-406-08062-6.p.0165>.
- Verdier É. (2008), « Vers une gouvernance territoriale des risques du travail ? » *Travail et Emploi*, n° 113, p. 103-115, <https://www.cairn.info/revue-travail-et-emploi-2008-1-page-103.htm>.
- Ville et Habitat, Fondation de France (2014), *Le logement des travailleurs précaires*, Rapport final, juin, <https://goo.gl/wNdHaU>.
- Yaouancq F., Duée M. (2014), « Les sans-domicile et l'emploi. Des emplois aussi fragiles que leurs conditions de vie », *Insee Première*, n° 1494, 8 avril, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1281440>.