



HAL
open science

Enquête : modes de vie des travailleurs détachés dans la région de Saint-Nazaire

Yannick Hascoët, Jessie Dubief

► To cite this version:

Yannick Hascoët, Jessie Dubief. Enquête : modes de vie des travailleurs détachés dans la région de Saint-Nazaire : Rapport pour l'agence d'urbanisme de la région de Saint-Nazaire (addrn), étude qualitative et quantitative. Agence d'urbanisme de la région de Saint-Nazaire (Addrn), 24 rue d'Anjou, 44600 Saint-Nazaire. 2018. hal-03885419

HAL Id: hal-03885419

<https://hal.science/hal-03885419>

Submitted on 5 Dec 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

travailleurs détachés à Saint-Nazaire

adur

agence d'urbanisme de la région de Saint-Nazaire



#O2 modes d'habiter

2018

La région de Saint-Nazaire compte un grand nombre de résidents en situation de travail détaché, exerçant leur métier principalement dans l'industrie. Cela tient, notamment, à la structure économique du territoire, organisée autour de grands donneurs d'ordre (les chantiers navals, Airbus et Total en particulier), de leurs co-traitants et sous-traitants. Mais le phénomène est d'abord lié aux spécificités de ces industries.

L'aéronautique et la construction navale reposent sur des marchés cycliques, soumis à une forte concurrence internationale qui contraint les coûts de production et génère de faibles marges. Depuis 2016, les chantiers navals connaissent une forte augmentation de leur activité, avec des carnets de commande remplis et une visibilité à dix ans. Pour assurer ces commandes tout en respectant les délais, sous peine de pénalités financières, ils font appel à une main-d'œuvre nombreuse et qualifiée. Dans ce contexte contraint, le recours au salariat détaché permet de faire face à l'augmentation de l'activité, alors qu'il semble y avoir une pénurie nationale dans certains métiers relevant de la métallurgie notamment.

Paradoxalement, alors que la présence de ces résidents temporaires est très perceptible dans l'espace public de la région de Saint-Nazaire, cette population reste particulièrement méconnue. Pour apporter un éclairage sur le profil et la situation des personnes en situation de travail détaché, l'adrdn, agence d'urbanisme de la région de Saint-Nazaire, réalise en 2017 une enquête auprès de ces salariés résidant à Saint-Nazaire et dans sa proximité. Il s'agissait de s'appuyer sur une expertise sociologique fondée sur un travail de terrain, permettant de mieux connaître ces populations et leurs modes de vie, en dehors de leurs lieux de travail.

La présente étude met en lumière les résultats issus d'une posture méthodologique volontairement immersive, non exhaustive.

Toutes mettent en jeu les questions liées à la langue, à la place tenue par le groupe (et son corolaire, le désir de s'en émanciper). Ces situations mettent parfois en lumière des difficultés de cohabitations avec les autres habitants du territoire, qu'ils soient permanents ou de passage. La problématique du logement éclaire également le rôle que tiennent les intermédiaires dans l'organisation du séjour passé par ces salariés dans la région de Saint-Nazaire. Le degré d'implication des entreprises et des agences immobilières notamment influe considérablement sur les conditions de vie des personnes en situation de travail détaché sur le territoire.

Enfin, par le prisme de l'accueil de ces salariés dans la région de Saint-Nazaire, l'enquête a permis de poser un regard singulier sur le parc de logements, les difficultés liées à sa rénovation et les tensions qu'il peut connaître.





en bref

- > Les résidents en situation de travail détaché dans la région de Saint-Nazaire occupent en premier lieu le parc locatif privé (44 % des enquêtés), mais aussi les hébergements touristiques classiques (hôtels/appart'hôtels) et de plein air (camping)
- > Le mode d'habiter de ces salariés varie selon leur statut dans l'entreprise et/ou leur catégorie socioprofessionnelle (type et lieu de résidence). Les conditions de vie variables constatées sur le territoire influencent la façon dont ils vivent leur séjour et le regard qu'ils portent sur la région de Saint-Nazaire.
- > Les intermédiaires, entreprises et agences immobilières en tête, jouent un rôle majeur dans les conditions d'installation des personnes en situation de travail détaché. En facilitant les recherches ou en les accompagnant dans la constitution des dossiers de location, ces entités influencent la vie des résidents temporaires dans la région.
- > La vie collective, très prégnante, est renforcée par la colocation, mode d'habitat le plus répandu parmi les salariés sous contrat de détachement. Cette vie en groupe, vécue comme une ressource à bien des égards, peut aussi être une contrainte à laquelle il est parfois difficile de se soustraire.
- > La présence de ces habitants de passage permet d'occuper un parc de logements anciens touchés par la vacance. C'est notamment le cas d'une partie des appartements de la reconstruction situés dans le centre-ville de Saint-Nazaire.
- > Le recours important aux différents modes d'hébergement du territoire pose de nouvelles questions : celle de la cohabitation entre les publics et la possible concurrence qui s'exerce entre eux, celle du maintien en l'état de logements vétustes ou encore la gestion différenciée des structures touristiques selon les profils et les saisons.

carnet #O1

rencontre(s)

carnet #O2

modes d'habiter

carnet #O3

territoire à vivre



le logement,
premier lien au territoire



chapitre 1



Les personnes interrogées ont recours à trois grands types d'hébergements lors de leur séjour dans la région de Saint-Nazaire : le parc privé classique, les structures d'hébergement temporaire type hôtel et appart'hôtel ainsi que les campings.

L'enquête a permis de montrer que selon le statut ou la catégorie socioprofessionnelle, l'arrivée dans la région de Saint-Nazaire était plus ou moins facile pour le travailleur en détachement, avec pour conséquence une installation inégalement confortable. Ainsi, les ouvriers peuvent éprouver des difficultés à accéder au parc de logement du territoire. Les cadres en revanche, peuvent bénéficier de services d'établissements spécialisés d'aide à la mobilité professionnelle, les « entreprises de relocalisation ». Ces cadres peuvent ainsi accéder, sans grandes difficultés, aux biens des professionnels de l'immobilier.

qui habite quoi ?



> le parc locatif privé

Le parc locatif privé (appartements ou maisons) est le plus sollicité par les personnes en situation de travail détaché lors de leur séjour à Saint-Nazaire. C'est cette catégorie de logement qui propose l'offre la plus importante en volume et qui est souvent la plus adaptée au mode de vie des résidents temporaires.

“ Les salariés sous contrat de détachement logent pour beaucoup dans des appartements privés. C'est moins cher qu'ici et ils peuvent y être plus nombreux. Ils y trouvent aussi plus de facilité pour faire venir leurs familles. ”



Magali, réceptionniste
d'un appart'hôtel à Saint-Nazaire

“ Dans notre établissement la plupart des salariés en détachement sont des cadres. Ils viennent soit pour les chantiers de STX*, soit pour Airbus. Ils parlent anglais très bien. On a beaucoup de clients allemands. Il y a certaines personnes que l'on connaît bien, qui restent parfois environ 4 mois, on connaît leurs habitudes. ”



Marie, hôtesse d'accueil dans un hôtel
à Saint-Nazaire

* aujourd'hui Chantiers de l'Atlantique

“ Les temps de séjours sont courts, le temps pour eux [les salariés en situation de détachement] de trouver un appartement. Souvent, ils réservent pour plusieurs jours et partent avant. Ils ne s'attendent pas toujours à trouver un logement aussi rapidement. Ils sont présents un peu tout au long de l'année, surtout quand les paquebots sont en finalisation (période de 2 mois avant leur livraison). ”



Alain, gérant d'un hôtel à Saint-Nazaire

> les hôtels et appart-hôtels

Les hôtels et appart-hôtels sont le deuxième mode d'hébergement le plus utilisé par les personnes en situation de travail détaché ayant répondu à l'enquête. Plus du tiers des personnes interrogées a recours à ces structures d'habitat temporaire. Il s'agit bien souvent de solutions transitoires avant la location d'un appartement. Pour certains cadres, la durée de séjour dans ce type d'établissement peut être plus longue. Un nouvel équipement de ce type a vu le jour dans la zone d'activité Aprolis à Saint-Nazaire en 2016. L'Appart'hôtel « Résid'Escapes » et ses 80 chambres doubles a été construit avec l'intention de capter le public de salariés en situation de travail détaché dans la région de Saint-Nazaire. L'établissement affiche depuis des taux de remplissage élevés (supérieurs à 80 %), à la différence de celui de Guérande, édifié pour accueillir le même type de population mais plus éloigné des sites d'emplois.



> les campings

Les campings comptent également parmi les modes de logement privilégiés par les résidents en situation de travail détaché. Cette solution, parfois transitoire, permet aux salariés interrogés de minimiser les coûts d'hébergement : un bungalow ou mobil-home coûte souvent moins cher qu'une chambre à l'hôtel ou que le loyer d'un appartement. Les salariés en détachement optimisent ainsi le montant de l'enveloppe dispensée par leur entreprise pour se loger et conservent ce qu'il reste. Néanmoins, les prix pratiqués dans ces structures incitent parfois les salariés à rechercher un logement dans le parc locatif, les différences de coûts n'étant pas toujours très marquées.

Cette option de logement présente le désavantage d'entrer en « concurrence » avec les périodes de séjours d'autres résidents temporaires du territoire : les touristes. Ainsi, nombreuses sont les personnes en situation de travail détaché qui doivent quitter leur emplacement en juin pour laisser la place à des touristes qui occuperont l'emplacement à des tarifs majorés pour la haute saison. Cette tendance saisonnière est néanmoins en évolution. De plus en plus de gérants de campings privilégient un taux de remplissage significatif tout au long de l'année à tarif négocié et permettent aux salariés sous contrat de détachement de rester durant les mois d'été.

J'ai regardé les hébergements autour d'Airbus (campings, hôtels, Apart'Hôtel). J'ai ensuite cherché au meilleur prix, avec un minimum de qualité, pour optimiser le restant des sommes fournies* par l'entreprise pour mon logement.

Après avoir appelé 4 ou 5 hôtels et campings, j'ai réservé une semaine pour voir, et comme c'est bien, je vais rester tout le long de mon contrat.



Félix, cadre allemand

**Cette allocation, appelée « frais de motivation » sert notamment au logement. Elle est ici d'un montant de 130 € par jour que Félix dépense comme il le souhaite.*

Je cherche un appartement tout seul. Cela peut revenir au même prix qu'un mobil-home... On est deux à vivre dans celui-ci et chacun d'entre nous paie 350 € par mois. Je pense qu'on peut trouver des appartements à ce prix-là.



Bakary, salarié espagnol

Parmi nos clients, nous avons d'anciens locataires des campings qui sont relogés à l'arrivée de la période des vacances d'été. Nous en avons eu plusieurs venus du camping de Mindin à Saint-Brévin.



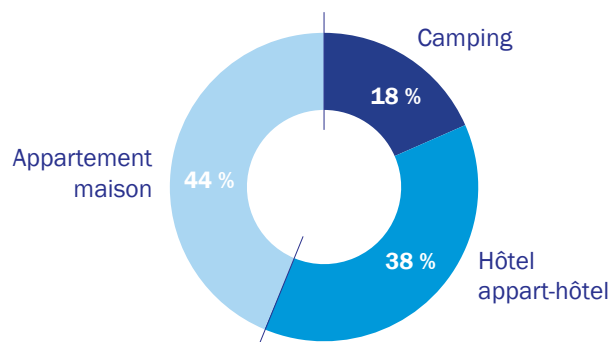
David, réceptionniste dans un apart'hôtel à Saint-Nazaire



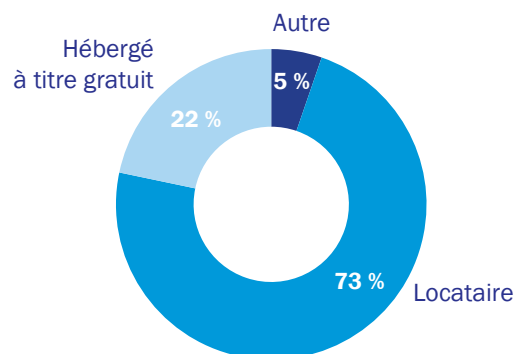
sites et structures d'hébergement des enquêtés



type d'hébergement occupé par les résidents temporaires



mode d'occupation du logement par les résidents temporaires





Le mode d'occupation du parc de logement

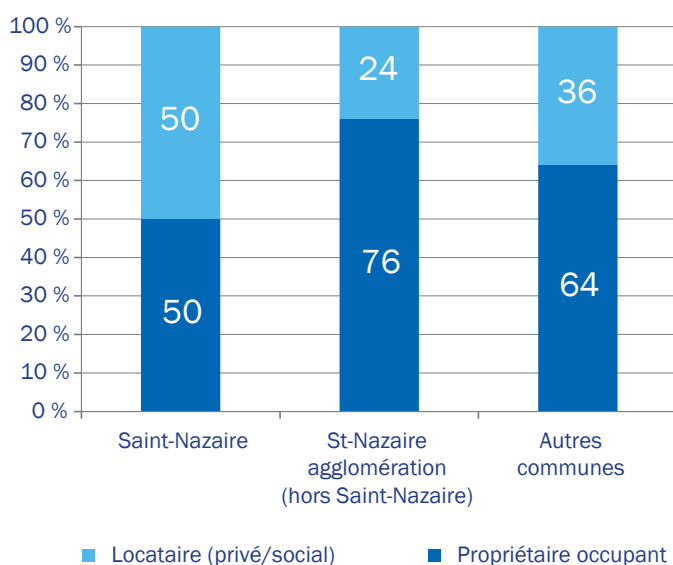
Sans surprise, le mode d'occupation du parc de logement par la population interrogée se distingue de celle observée chez les résidents permanents du territoire. 95 % des personnes en situation de travail détaché dans la région de Saint-Nazaire louent leur logement ou sont hébergés gratuitement (logements intégralement payés par l'entreprise). A titre de comparaison, à Saint-Nazaire, 50 % des habitants permanents louent leur logement et ils ne sont que 24 % à l'échelle de l'agglomération (hors Saint-Nazaire).

“ Mon appartement est à Saint-Marc. C'est un immeuble neuf, une belle maison à 5 minutes de la plage. J'y habite pour 700 € avec ma femme et mon fils de 6 mois, né à Saint-Nazaire. On m'avait proposé trois autres appartements qui étaient situés à Saint-Nazaire. C'était dans le centre-ville. Ce n'est pas bon le centre-ville, les logements sont tous cassés, tout ça... ”



Sofiane, salarié marocain

modalité d'occupation du logement des résidents permanents du territoire



Source : FILOCOM, Programme Local de l'Habitat, Saint-Nazaire agglomération, 2014



les statuts professionnels et le logement

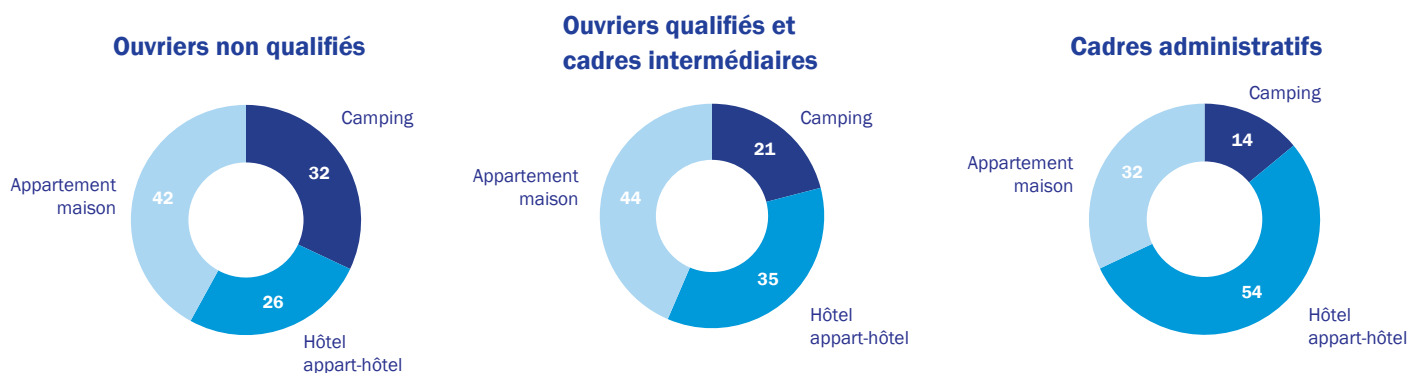
Les statuts professionnels influent fortement sur les localisations et sur les types de logements auxquels ont recours les personnes en situation de travail détaché. Concernant l'occupation du parc locatif privé, l'enquête révèle que les ouvriers et les cadres intermédiaires investissent d'abord les appartements du centre-ville de Saint-Nazaire. Ces logements souvent moins chers qu'ailleurs sont fréquemment de petite taille (52 % des appartements occupés par des salariés sous contrat de détachement dans la région de Saint-Nazaire font moins de 30 m²).

Les cadres administratifs occupent plutôt les appartements et maisons dans les environs de Saint-Nazaire, si possible proches de l'océan. Les entretiens réalisés avec eux montrent qu'ils évitent le parc de la reconstruction et s'installent de préférence à l'ouest : Saint-Marc, Pornichet, La Baule. Les logements qu'ils y trouvent offrent généralement de meilleures conditions de confort. Ces hébergements sont proches des services et permettent de faire venir les familles, voire de s'y installer avec elles sur des périodes plus longues.

Les ouvriers, plus particulièrement ceux ayant le moins de qualification, ont fréquemment recours à l'hébergement en camping. C'est le cas pour 32 % des ouvriers non qualifiés interrogés lors de l'enquête. Les structures d'accueil du sud Loire sont plus fortement sollicitées. Au nord de la Loire, seuls deux campings sont ouverts à l'année dont un « 4 étoiles » aux tarifs élevés, donc peu compétitif pour l'accueil de salariés dont le détachement peut parfois couvrir de longues périodes. En sud Loire, quatre campings sont ouverts à l'année et deux proposent des tarifs préférentiels. Ces deux campings sont de surcroît bien localisés, proches de Saint-Nazaire, contrairement à ceux situés au nord du fleuve, plus distants (dans la presque île guérandaise principalement).

Sans surprise, pour les salariés interrogés, la qualité estimée de l'emplacement du logement est directement corrélée à l'opinion qu'ils se font de la région de Saint-Nazaire. Seulement 16 % de ceux qui ne sont pas satisfaits de la localisation de leur hébergement trouvent Saint-Nazaire « joli » (contre 50 % pour ceux dont l'emplacement du logement convient).

type d'hébergement selon la catégorie socioprofessionnelle des salariés interrogés (en %)





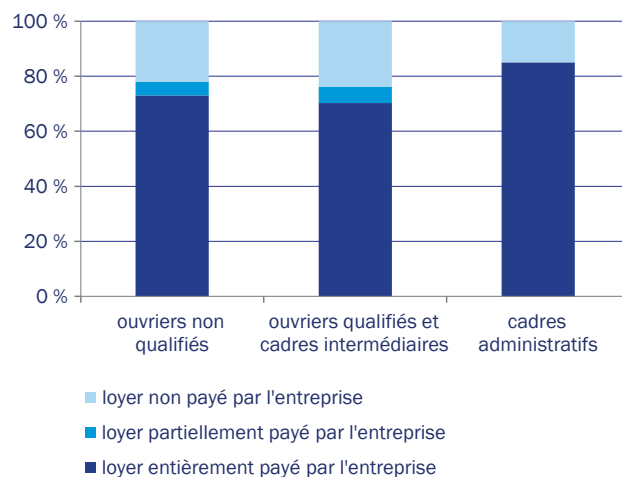
> faciliter l'accueil

Les entreprises implantées dans un pays de l'Union européenne qui ont recours à un contrat de détachement ont l'obligation légale de régler les dépenses liées au logement, aux transports et à la nourriture de leurs salariés partant travailler à l'étranger. Cette règle s'applique à toutes les personnes en situation de travail détaché, quel que soit leur statut ou leur catégorie socioprofessionnelle. Le montant de ces allocations, variable, est fixé par les entreprises.

Dans les faits, l'enquête a montré que les entreprises respectent globalement cette règle puisque plus de 3 personnes interrogées sur 4 déclarent que son entreprise prend en charge tout ou partie de son loyer.

Au-delà de la question du financement du logement, l'entreprise qui a recours à un contrat de détachement pour ses salariés peut leur faciliter la recherche.

participation de l'entreprise au financement du loyer



le rôle de l'entreprise et des intermédiaires

💧 **J'ai utilisé un « service interne d'aide aux salariés en détachement ». C'est gratuit et je ne sais pas qui le gère... je ne vois même pas passer les factures ! J'ai dit « Voilà, j'aimerais habiter là, là ou là » et on a visité ensemble.**

J'ai une maison de 140 m² à Pornichet. C'est bien pour accueillir des gens et très embêtant pour le ménage ! Je ne voulais pas être à plus de 30 minutes en voiture du travail mais du bon côté du pont parce qu'il y a des risques quand il est fermé. Et pas à Saint-Nazaire non plus parce que je n'aime pas trop le centre-ville. Je voulais être à Saint-Marc ou Pornichet... l'environnement est sympa ça fait vacances !

J'ai eu du mal à trouver des logements récents, au goût du jour. En tout, j'ai visité 4 appartements et 2 maisons. J'ai choisi la 2^e maison. Ma société prend en charge plus de la moitié du loyer. Airbus a besoin de personnes formées pour l'aéronautique. Et pour que les salariés étrangers qui ont déjà une maison dans leur pays d'origine acceptent plus facilement de venir, ils font en sorte qu'il n'y ait pas 2 loyers à payer.



Lukas, salarié allemand

Que ce soit lors d'échanges organisés avec les sociétés génératrices de contrats de détachement ou en dialogue direct avec les personnes en situation de travail détaché, les agences immobilières analysent les dossiers au cas par cas. Lorsque l'un d'eux apporte suffisamment de garanties, les agences doivent encore s'assurer auprès des propriétaires de la possibilité de louer car certains bailleurs éprouvent de fortes réticences à mettre en location leurs biens à des salariés étrangers, cadres comme ouvriers.

Bénéficiant d'une filiale ou a minima d'un compte bancaire en France, certaines sociétés étrangères parviennent à rassurer les agences immobilières et se portent alors garantes de leurs salariés, cadres ou ouvriers. Les professionnels de l'immobilier estiment ces dossiers compliqués à monter. Du fait d'un bail formalisé entre une personne morale (l'entreprise) et l'agence immobilière, ces contrats sortent du cadre de la loi du 6 juillet 1989, très protectrice pour les locataires. Néanmoins, les sociétés ne présentant pas de garanties suffisantes sont écartées de ce type de contrats. Pour les salariés issus de ces entreprises, l'accès au logement en est rendu d'autant plus compliqué.

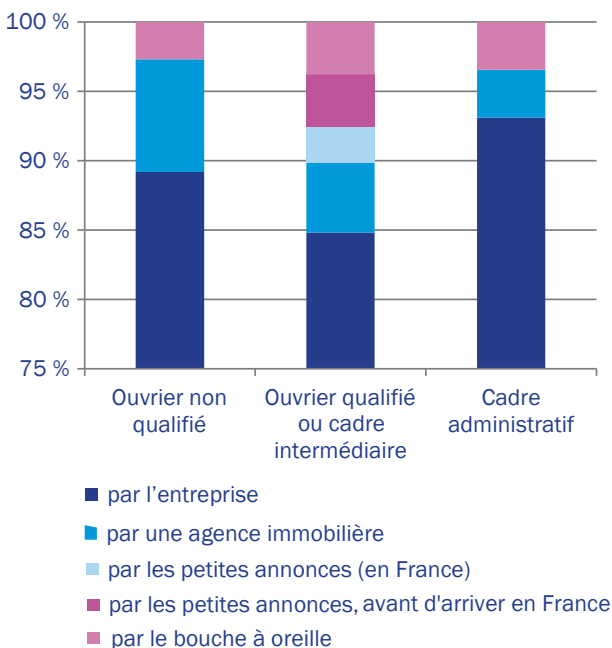
Pour 93 % des cadres administratifs, c'est l'entreprise qui s'est chargée de trouver le logement sur place. Cette proportion est moindre (85 %) pour les ouvriers qualifiés et cadres intermédiaires. Cette catégorie de salariés est, de fait, celle qui a recours au plus grand nombre de solutions alternatives pour trouver un hébergement dans la région de Saint-Nazaire : professionnels de l'immobilier, petites annonces et bouche à oreille principalement. Les ouvriers non qualifiés, quant à eux, sont ceux qui font le plus appel à des intermédiaires, et notamment les agences immobilières. Celles-ci aident souvent à la constitution des dossiers et permettent de faire le lien entre les personnes en situation de travail détaché et les propriétaires bailleurs.

> pas tous égaux pour se loger

Pour les personnes en situation de travail détaché qui n'ont pu bénéficier de l'aide de leur entreprise, la recherche d'un logement peut s'avérer difficile. La barrière de la langue est souvent le principal obstacle au montage des dossiers pour les agences immobilières. Ils peuvent également connaître des phénomènes de discrimination de la part des propriétaires bailleurs.

Par le capital linguistique dont ils disposent souvent et les personnes ressources qu'ils peuvent mobiliser au sein de leur société, les cadres sont plus à même de dépasser la barrière de la langue. Certaines agences immobilières estiment que ces cadres « parlent assez bien français ». Plus souvent, les personnes sous contrat de détachement et les professionnels de l'immobilier échangent dans un anglais simplifié en ayant parfois recours à des traducteurs numériques.

modalités d'obtention d'un logement selon le statut professionnel des salariés



« Nous sommes arrivés en tandem pour un détachement de six mois à Saint-Nazaire. Dans un premier temps, nous avons vécu à l'hôtel F1 de Trignac. Notre séjour est vite devenu épouvantable dans ce lieu en plastique. Après trois mois, nous avons souhaité vivre de manière « normale » et on a décidé de louer une maison ou un appartement dans le centre-ville. C'est une agence immobilière qui nous a trouvé une maison en rez-de-chaussée sur la rue Jean Jaurès. Mais la location a mal tourné parce que les matelas étaient infestés de puces. Heureusement nous avons rencontré un français dans un café qui parle un peu espagnol qui nous a aidé en faisant l'intermédiaire avec l'agence immobilière chargée de la gestion du bien. »



Miguel et Raul, salariés espagnols

Jessie, sociologue, rencontre Aleks, salarié finlandais, en situation de détachement à Saint-Nazaire.

Comment avez-vous trouvé votre logement ?

Ouh là, ça n'a pas été facile ! J'ai été sur Le Bon Coin, Se Loger, tous les sites internet... et j'ai aussi visité beaucoup d'agences.

Alors vous vous êtes débrouillé un peu tout seul ?

Oui, mais il y avait la secrétaire de ma société qui m'a aidé pour faire les contrats

Et du coup vous avez fait combien de visites avant de trouver ce qui vous allait ?

20 ! Il y avait beaucoup de problèmes à chaque fois pour faire le contrat de location.

Pourtant vous avez un contrat de travail...

Oui mais ils changeaient d'avis au dernier moment : soit ils ne voulaient pas qu'il y ait de chien, soit ils doublaient les prix pour les mois d'été... Tout le temps des problèmes.

ça prend du temps et de l'énergie.

Oui. On a habité deux mois dans un hotel, payé par mon entreprise. On a d'abord été en centre-ville puis à Océanis. Après ma copine m'a rejoint, on a pris un Airbnb.

Et vous cherchiez un logement dans un quartier particulier ?

C'était plutôt à La Baule, Pornichet, Le Pouliguen, Batz-sur-mer. On voulait être proches de la mer.

Et qu'est-ce qui vous plaît dans ce logement ?

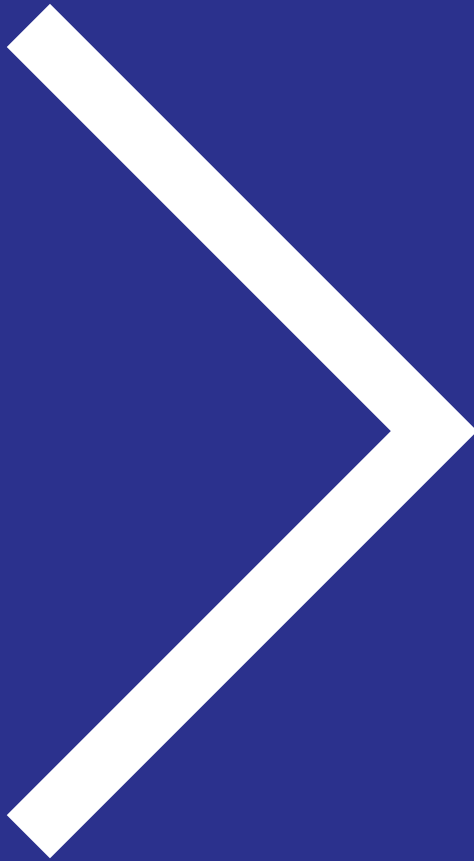
C'est une grande maison de 120m² avec 4 chambres. C'était important pour nous d'avoir une chambre d'amis pour accueillir la famille quand elle vient en visite... et un petit jardin pour le chien. On voulait aussi pouvoir aller à la mer à pied.

C'était équipé quand vous êtes arrivés ?


C'était équipé et on a reçu nos meubles aussi. Mais à Helsinki on n'a pas beaucoup d'affaires... donc c'était bien que ce soit équipé !



le logement, composante
d'un mode de vivre ensemble



chapitre 2



La vie en groupe est très largement répandue chez les personnes sous contrat de détachement. Au travail, à la maison ou sur la route, le collectif facilite souvent la vie de ces habitants et occupe une dimension très importante dans leur quotidien. Le mode d'habiter tient une place centrale dans ces pratiques de groupe dont les salariés semblent parfois vouloir s'affranchir sans toujours y parvenir.

faire avec le collectif

19

Plus des deux tiers des personnes en situation de travail détaché enquêtées vivent en colocation. Dans 92 % des cas, ce mode d'hébergement collectif rassemble des collègues de travail. Les salariés vivant en colocation occupent principalement le parc locatif privé de Saint-Nazaire, et notamment les logements de la reconstruction situés en centre-ville.

L'important recours à la colocation

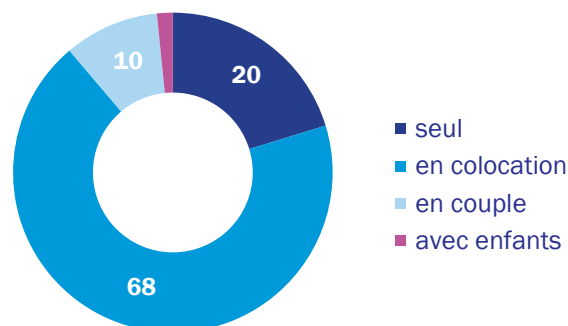
Les réponses au questionnaire ont permis de révéler que près d'un logement sur trois (30 %) faisant l'objet d'une colocation est en situation de sur-occupation : 3 personnes dans moins de 30 m², 4 personnes dans moins de 60 m² ou 5 personnes ou plus dans moins de 90 m². Si cette situation est particulièrement perceptible dans le parc locatif privé (46 % des situations de sur-occupation), elle est aussi très fréquente dans les campings, où les résidents temporaires vivent souvent à plusieurs dans les bungalows ou mobil-homes. Ainsi, 61 % des personnes vivant dans ce type de structures d'hébergement connaissent une situation de sur-occupation. C'est d'ailleurs ces résidents qui sont les plus nombreux à juger leur logement (bungalow ou mobil-home dans leur cas) trop petit. Ils sont 30 % à le mentionner alors que seulement 10 % des personnes interrogées vivant en appartement ou maison font ce constat.

Les personnes en situation de travail détaché se regroupent souvent selon leur communauté linguistique. Dans le groupe, le rôle de « l'intermédiaire » (contremaître, salarié parlant français ou chargé de trouver un logement à ses collègues) est essentiel pour trouver un toit ou régler les questions relatives à la vie domestique. Il est souvent une aide précieuse pour échanger avec les agences immobilières ou tout autre bailleur.

Le groupe apparaît dans bien des cas comme une ressource pour les personnes interrogées. Il est un noyau social, un lien avec le territoire d'origine,

un vecteur d'entraide, qui assure soutien moral et logistique. Durant l'enquête, il est par exemple apparu que les travailleurs en provenance du Portugal et d'Italie semblaient bénéficier d'appuis de la part des communautés immigrées et implantées de longue date sur le territoire. De la famille et des amis peuvent, dans ces situations, se porter garants pour le salarié en situation de détachement et lui faciliter l'accès à un logement.

modes d'occupation du logement par les salariés en détachement



“ La barrière de la langue est un grand problème, ils ne font pas l'effort de parler français et parfois ça les arrange, surtout quand ils font des bêtises. Quand on a un référent du groupe qui parle français, pour nous c'est énorme. Malheureusement, les chefs d'équipe ne logent pas dans notre établissement pendant longtemps, ils vont souvent chercher mieux un peu plus loin. ”



Magali, réceptionniste
d'un appart'hôtel à Saint-Nazaire

Centre-ville de Saint-Nazaire,
le 23 mai

Un voisin déjà rencontré précédemment me confirme la présence de résidents temporaires dans l'immeuble et m'indique les appartements concernés. Je frappe. La porte s'ouvre : un homme, lituanien, m'invite à entrer et on s'installe dans la cuisine. Il ne parle ni français ni anglais mais s'intéresse au questionnaire traduit dans sa langue. Sur la gazinière, un plat mijote. Sur la table, une bouteille de vin rouge est débouchée.

L'appartement est vétuste. À côté de la cuisine j'aperçois une pièce en enfilade, sans revêtement ni meuble, excepté une sorte de banc avec deux casseroles posées dessus (peut-être un ancien cellier qui n'est plus aménagé, me dis-je).

Mon enquête s'excuse parce qu'il salit son questionnaire de tâches de cuisine... cela lui tient visiblement très à cœur de bien faire. On arrive à plaisanter, malgré la langue. Il me note quelques mots de vocabulaire lituanien (bonjour, merci, au revoir). Je lui en donne quelques-uns en français. Je crois comprendre que dans 35 jours, il rentre en Lituanie.

En partant, j'ai un aperçu sur la pièce principale : deux hommes sont allongés sur des lits de fortune d'un bout à l'autre d'une pièce dénuée de meubles. Chacun est au téléphone.

journal d'enquête

du groupe ressource au désir d'émancipation

21

« Certains en ont marre d'être avec leurs collègues, ils ont envie de faire venir leurs femmes et leurs enfants. La plupart d'entre eux ont une vie, ils sont mariés dans leurs pays, et ils nous disent qu'ils voudraient bien un appartement. Le problème c'est que quand on regarde les bulletins de salaire, ça se complique. La plupart ne paye pas d'impôts en France, et administrativement c'est très difficile. On ne peut souvent pas faire grand-chose pour eux mais ils disent « y'a pas de soucis » et qu'ils ont de quoi payer. »



Cyril, agent immobilier

« Je suis chanceux parce que je me mêle un peu, je peux sortir. Mes autres collègues restent entre eux [...], font des choses très ennuyeuses. Avec quelques autres personnes, on s'échappe de cette situation et on a du bon temps. »



Kostas, salarié grec

« L'entreprise loue une camionnette. Mes collègues peuvent aussi l'utiliser mais ce n'est pas toujours facile de s'y retrouver : il faut savoir lire une carte ! Alors je les aide souvent. Je les accompagne à l'hôpital ou au supermarché pour faire des courses. »



Kostas, salarié grec

Les difficultés éprouvées par certaines des personnes interrogées pour accéder à un logement à titre individuel peuvent également faire apparaître le groupe comme une contrainte. Le désir d'émancipation par rapport au collectif s'illustre dans le récit d'un conseiller en immobilier, évoquant plus spécifiquement les salariés originaires de l'est de l'Europe.

Il semble donc difficile d'échapper au groupe et à la tutelle de l'entreprise, ces deux entités étant les garants de la possibilité de trouver un toit sur le territoire. Mais l'émancipation vis-à-vis de la communauté linguistique initiale passe aussi par des amitiés internationales. C'est notamment le cas au sein des Apart'hôtels, où plusieurs nationalités se côtoient, favorisant les rencontres au-delà des groupes communautaires.

transport « en commun »

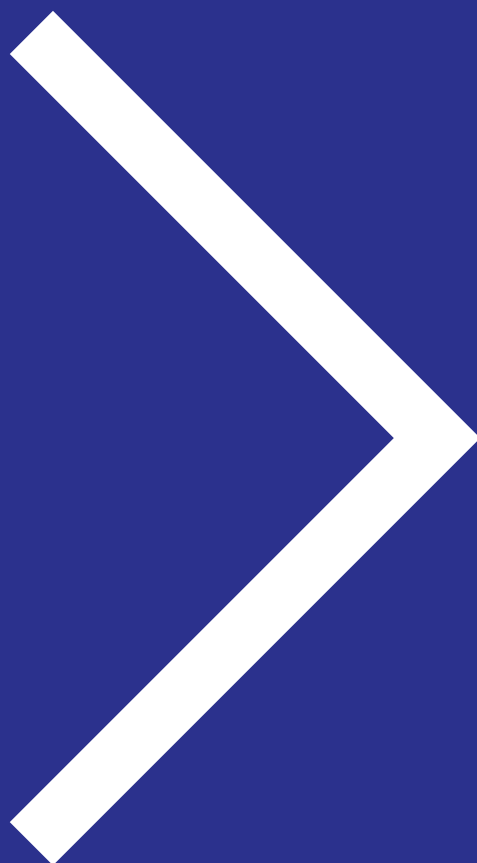
Le logement partagé, mode d'hébergement le plus répandu chez les ouvriers sous contrat de détachement, conditionne par ailleurs l'organisation des trajets domicile-travail. Ils sont souvent réalisés grâce au minibus de l'entreprise, voire avec la voiture personnelle d'un salarié qui est alors « mutualisée ». Les personnes en situation de travail détaché sont assez peu utilisatrices des transports collectifs.

Le ballet est huilé, minuté : matin et soir, et dans une moindre mesure la nuit, des minibus embarquent et débarquent des rangées d'hommes entre leur domicile et leur lieu de travail. Souvent immatriculés à l'étranger et parfois en France, les véhicules font une étape au supermarché sur ce parcours calibré généralement en soirée. On assiste alors, aux pieds des logements, sur les parkings des entreprises ou devant des supermarchés, au stationnement patient des conducteurs missionnés.

Le rapport au territoire qu'entretiennent les personnes en situation de travail détaché est fortement marqué par cette routine, dépendante du groupe et qui rythme les logiques de déplacement. Dans ces conditions, l'appropriation au territoire et la projection au-delà du cercle communautaire est rendue difficile, à la fois dans le temps et dans l'espace.



des effets sur l'offre d'hébergement
de la région de Saint-Nazaire



chapitre 3



Le recours aux contrats de détachement par les entreprises sous-traitantes entraîne une hausse des besoins en hébergement de leurs salariés sur le territoire. Si ces résidents temporaires contribuent à occuper des logements qui jusque-là demeuraient vides, du fait notamment de leur vétusté, leur présence pose de nouvelles questions : cohabitation avec les autres habitants, rapports avec les propriétaires et bailleurs, approche différenciée des gestionnaires de structures touristiques selon les publics, etc.

habiter le centre-ville de Saint-Nazaire

25

Encouragée par la reprise économique dont les effets sur le territoire nazairien sont perçus à partir de 2015, notamment grâce à de nouvelles commandes auprès des grands donneurs d'ordre industriels, la présence des personnes en situation de travail détaché s'accroît sur le territoire. Cette nouvelle donne est particulièrement visible dans les appartements du centre-ville de Saint-Nazaire, et plus particulièrement de l'avenue la République. Le parc ancien, souvent occupé par les salariés sous contrat de détachement pourrait, sans cela, connaître une vacance plus grande.

L'occupation de ces logements par les résidents temporaires du territoire présente cependant le risque de freiner la rénovation du parc ancien par les propriétaires bailleurs. Souvent, les salariés interrogés se satisfont, dans l'optique d'une durée d'occupation limitée, de travaux rapides, voire de l'absence même de modernisation des habitations.

La mise en place de nouvelles stratégies par les entreprises sous-traitantes visant à faciliter l'hébergement de leurs salariés dans la région pourrait participer à la rénovation de ces appartements, notamment en centre-ville. L'enquête révèle que certaines d'entre elles n'hésitent plus à investir dans le parc de logements pour permettre à leurs salariés de se loger plus facilement, et leur éviter les frais élevés des solutions transitoires.



à noter !

Entre 2007 et 2014, la vacance des logements à Saint-Nazaire agglomération a progressé (+1,3 points). En 2014, le PLH faisait état de près de 8 % à Saint-Nazaire. Elle a ensuite fortement diminué et se situe aujourd'hui autour de 3 %. Cette vacance est souvent liée à l'ancienneté des logements : plus de la moitié de ces habitations a été construite avant 1967.



C'est parfois très compliqué de trouver un logement, surtout si on arrive pendant la finition d'un bateau. Je connais des sociétés italiennes qui payent 20 000 euros par an dans des Appart'hôtels !



Sofiane, salarié marocain



Depuis quelques mois, des entreprises étrangères s'occupent d'acheter des appartements à Saint-Nazaire avec l'idée de loger leurs employés pour éviter d'avoir à passer par un établissement d'hébergement classique, type hôtel ou Appart'hôtel.



David, réceptionniste dans un appart'hôtel de Saint-Nazaire

Appart'City, centre-ville de St-Nazaire,
le 16 juin

Le réceptionniste, qui veut bien contribuer à l'enquête, me dit que le taux d'occupation de la résidence est de 100%. Il m'explique que les salariés présents sont originaires d'Espagne, de Pologne, de Russie...

« Beaucoup de l'est ». Je remarque quelques camionnettes immatriculées en Pologne aux alentours. Sur le parking, un minibus (44) se gare. Un homme en descend. Les cheveux courts. Il est, habillé de baskets, d'un jogging et d'un blouson alors qu'il fait très chaud. Ce salarié bulgare se montre d'abord méfiant puis souriant. Il répond finalement au questionnaire, rédigé en bulgare, sur le capot de sa camionnette. Il parle très peu anglais.

Alors qu'il remplit le document, deux hommes plus jeunes passent, le saluent, le questionnent sur ce qu'il fait puis montent dans une voiture immatriculée en Bulgarie. L'un d'entre eux est d'accord pour répondre plus tard : je ne le reverrai finalement pas.

Le salarié que j'interroge est très appliqué à compléter le questionnaire (il lit doucement, attentivement, en bougeant les lèvres). Une fois le questionnaire terminé, il refuse que je l'accompagne dans les étages pour interroger ses collègues. Il semble vouloir me dire que seul lui peut y répondre.

Alors que je patiente dans le hall d'accueil, un jeune polonais, l'air costaud et cheveux très courts, entre avec ses courses (il porte un sac carrefour, une baguette et des bières). Il est d'accord pour répondre. On s'installe dans le salon. Il s'inquiète en lisant les premières lignes : « mais je ne suis pas un touriste ! » me dit-il en anglais. Puis, à la question concernant ses occupations : « je téléphone à mes amis et je bois de l'alcool... » : il ne sait visiblement pas quoi cocher. Il est avec deux collègues de la même société ici, mais il me dit qu'ils ne voudront pas répondre. Il finit le questionnaire, m'apprend comment dire « bonne soirée » en polonais, s'excuse et s'en va.

journal d'enquête

voisinages et saisonnalités

27

Quelques problèmes de cohabitation ont été relevés entre les résidents en situation de travail détaché et les résidents permanents. Ces conflits de voisinage viennent, pour l'essentiel, de la mauvaise maîtrise du français (échanges autour de la propreté, du bruit, notamment pour le tri des déchets ménagers), impliquant des contraintes pour partager des règles de vie commune.

> nuisances, la faute aux logements ?

Bien que les dégradations soient rares, elles sont souvent liées à l'usure des appartements, et ne sont pas le fait d'une communauté de résidents temporaires spécifique. Néanmoins, le risque de voir des logements être détériorés par des salariés en détachement justifie, selon certaines agences immobilières, la location d'appartements « *pas fragiles* », souvent synonymes d'un plus faible niveau de confort (équipement, salubrité).

Les agents immobiliers interrogés affirment pour leur part que les impayés sont très rares. Les professionnels relatent que certaines situations de cohabitation avec les autres occupants des immeubles peuvent parfois s'avérer difficiles.

Les nuisances sonores constatées peuvent être liées à des caractéristiques largement observées et déjà évoquées : la sur-occupation des logements et l'insonorisation médiocre de certains appartements de la reconstruction. Même si les agences excluent ce genre de situation, certains cas de nuisances sonores semblent subsister.

“ **S'ils travaillent beaucoup et sont plutôt calmes la semaine (hormis des horaires décalés éventuellement source de bruits dans les parties communes), les week-ends peuvent donner lieu à des fêtes et à des plaintes.** ”



Stéphane, agent immobilier

“ **Y'a des demandes loufoques... Des T3 pour 6, 7 ou 8 salariés ! C'est souvent. Là, récemment j'ai eu une demande : 9 personnes pour 55m² ! Ils me disaient : « Si, si ! Ça ira ! » Celui qui travaille les nuits passe son lit à l'autre et vice versa.** ”



Stéphane, agent immobilier

“ **Il faut dire aux sociétés de l'Est de ne pas mettre trop de personnes dedans, mais après c'est difficile à vérifier...** ”



Cyril, agent immobilier

> concilier les publics

Les hébergements touristiques sont fortement mobilisés par les personnes en situation de travail détaché, de façon plus ou moins temporaire et souvent dans une complémentarité saisonnière (organisée par les professionnels) avec les touristes français et internationaux. Sans la présence de ces résidents temporaires, les effets de la basse-saison seraient durement éprouvés par nombre de professionnels du secteur de l'hébergement touristique.

Mais les gestionnaires de structures d'hébergement temporaire sont eux aussi confrontés à des difficultés de cohabitation entre les différents publics fréquentant leurs établissements.

“ Dans nos chambres d'hôtes, il y a beaucoup de clients en situation de travail détaché. On a besoin de ces travailleurs pour faire vivre l'établissement. Après, c'est sûr qu'il n'y a pas que du bon... Il y en a qui en profitent pour louer des logements insalubres. Nous, on cherche à mixer les populations. Les touristes à vélo, les marcheurs, les artistes, les cadres, les ouvriers... On a même eu des japonais. C'est un lieu de rencontre. On a des tarifs accessibles pour les ouvriers et pas trop bas non plus pour avoir des prestations qui vont aux cadres. ”



Marion, gérante de chambres d'hôtes à Saint-Nazaire

“ Quand le week-end ou en soirée ça déborde un peu à cause de l'alcool, on va dans leurs chambres leurs dire qu'il faut respecter les autres. Si ça ne suffit pas, et ça nous est déjà arrivé, on appelle notre interlocuteur dans l'entreprise qui prend contact avec eux par la suite. Mais en général tout se passe très bien. ”



David, réceptionniste d'un appart'hôtel à Saint-Nazaire

La présence de personnes en situation de travail détaché dans l'hébergement touristique permet aux professionnels du secteur de travailler toute l'année. Mais cette situation peut aussi constituer un risque de dépréciation pour leur structure, car les touristes ne souhaitent pas toujours cohabiter avec des groupes de travailleurs étrangers. En fonction des saisons, un certain nombre d'hébergements initialement identifiés comme « touristiques » peuvent se rapprocher de « foyers de travailleurs ».

Les professionnels de l'hébergement touristique doivent aussi adapter leur métier au regard de l'accueil de plus en plus fréquent de ces salariés, aux pratiques différentes des touristes de passage, qui investissent habituellement ces structures.

“ **La semaine du 20 mars 2017, le taux d'occupation de l'appart'hôtel relevait à 100% de travailleurs détachés. Pour des missions courtes, le recours à des hôtels économiques est fréquent. S'il n'y a plus les Chantiers, on ferme les trois quarts des hôtels ! C'est ce qui nous fait vivre toute l'année ces travailleurs.** ”



Cédric, responsable
d'un appart'hôtel à Saint-Nazaire

“ **Pour nous c'est parfois difficile à gérer, de concilier les intérêts de tout le monde, surtout en période de vacances ou certains touristes français sont gênés d'arriver dans un établissement 3 étoiles et voir des étrangers du chantier qui sont logés chez nous.** ”



Magali, réceptionniste
d'un appart'hôtel à Saint-Nazaire

“ **Pour nous c'est difficile de savoir qui est logé chez nous à un moment donné. Les entreprises nous réservent des chambres qui sont ensuite assignées à leurs salariés. Pendant le temps de la réservation, certains d'entre eux repartent au pays, d'autres arrivent... Il y a aussi des arrangements entre eux pour changer de chambre.** ”



Magali, réceptionniste
d'un appart'hôtel à Saint-Nazaire



30

> des parcs de logements concurrents ?

La région de Saint-Nazaire est particulièrement concernée par l'accueil de résidents temporaires aux profils variés : touristes, saisonniers, salariés aux contrats courts (CDD, intérim, détachement) ou étudiants et apprentis. Les besoins en hébergements de ces publics pèsent sur le parc existant, qu'il soit spécifique pour des résidents de passage (hôtels, Appart'hôtels, résidences, campings, foyers de travailleurs, etc.), ou généraliste (parc locatif privé). La satisfaction des besoins en logement de ces populations peut parfois entrer en concurrence avec les ménages à la recherche d'un hébergement durable à Saint-Nazaire, et notamment les familles. Avec la banalisation des plateformes numériques de location de courte durée et les services qu'elles proposent, les propriétaires bailleurs sont souvent tentés de diviser leurs logements pour multiplier les locations et maximiser leurs revenus locatifs, ce qui tend à accentuer le phénomène.

Enfin, certains bailleurs louant leur appartement obligent les salariés en situation de travail détaché à céder leur logement une fois arrivée la saison touristique. Cette situation installe les résidents temporaires dans une précarité liée à l'incertitude pesant sur la pérennité de leur lieu de vie.

“ **On n'a plus de maison à Saint-Nazaire pour les familles ! Ça devient très compliqué de trouver de grands logements pour les ménages souhaitant s'installer en centre-ville.** ”



Karim, agent immobilier

méthodologie

approche qualitative : les entretiens

50 entretiens ont été réalisés durant l'enquête. 20 d'entre eux relèvent d'échanges approfondis (parfois plus de 2h) alors que les 30 autres ont été menés plus brièvement. Ces échanges ont permis de rencontrer des personnes en situation de travail détaché ainsi que des « intermédiaires » (agents immobiliers, salariés d'hôtels et de campings, commerçants, etc.). Ces derniers, en plus d'avoir souvent facilité l'accès au terrain des enquêteurs ont permis d'éclairer certaines pratiques de ces résidents temporaires. Les entretiens ont été réalisés en 3 langues : français, anglais, espagnol. Le matériau qualitatif ainsi collecté a été complété par des observations de terrain qui ont permis d'enrichir les échanges et d'illustrer les difficultés d'accès à ces salariés. Il s'agissait ainsi, de proposer une lecture sensible des situations d'enquête et des ambiances rencontrées.

approche quantitative : les questionnaires

Un questionnaire a été traduit en 11 langues et a été diffusé auprès de 197 personnes en situation de travail détaché par les enquêteurs de l'agence d'urbanisme. Quelques questionnaires ont été remplis directement par les personnes interrogées, sans la présence d'un enquêteur à leurs côtés. Compte tenu de l'impossibilité de réaliser un échantillon représentatif, la constitution du panel d'enquête ne répond pas à une recherche de représentativité. Elle s'est efforcée, cependant, de répondre à l'appréhension de la diversité des caractéristiques des salariés sous contrat de détachement.

Calendrier de l'enquête



mars 2017

phase exploratoire



avril > juillet 2017

phase active

(entretiens et questionnaires)

Équipe d'enquête

Jessie Dubief, directrice d'étude

Yannick Hascoët, chargé d'études

Geovanni Olivares, assistant d'études

Comité scientifique

Composé d'universitaires et de professionnels de l'emploi, un comité scientifique s'est réuni à deux reprises pour suivre le travail d'enquête (juillet et octobre 2017). Outre la consolidation des choix méthodologiques initialement retenus, il a permis de mettre en perspective les résultats obtenus.

Sa composition :

Fanny Darbus, sociologue, maîtresse de conférence à l'université de Nantes

Pauline Seiller, sociologue, maîtresse de conférence à l'université de Caen

Yann Sicamois, chef du service études, statistiques, évaluations, Direccte Pays de la Loire

Pascal Vallet, sociologue, maître de conférence à l'université Jean Monnet de Saint-Etienne

The background is a solid dark blue color. It is decorated with a repeating pattern of white geometric shapes. These shapes include semi-circles, full circles, horizontal and vertical lines, and V-shaped or inverted V-shaped lines. The shapes are scattered across the page, creating a modern, minimalist aesthetic.

addrn

agence d'urbanisme de la région de Saint-Nazaire

02 40 00 36 99

contact@addrn.fr

109 Centre République
BP 326 • 44615 Saint-Nazaire