



EUROMÉDITERRANÉE



Pôle d'emplois tertiaires métropolitains

En parallèle de sa mission d'attraction des entreprises, Euroméditerranée entend aussi veiller au bon développement et répondre aux nouvelles attentes des entreprises installées sur le périmètre, notamment en matière de ressources humaines. Ainsi une enquête sur les pratiques et besoins en matière de RH a été lancée fin 2007.

- Elle a porté sur des entreprises des filières à enjeu de l'EPAEM : Banque-finance-assurance, Logistique transports, Tourisme, TIC (particulièrement le multimédia) et également sur les secteurs d'accompagnement du pôle d'affaires et de l'opération urbaine : Services aux entreprises, Construction et immobilier.
- Cette enquête a reçu un accueil très favorable : 80% des entreprises sollicitées y ont participé activement et 1000 de leurs salariés ont répondu au questionnaire qui leur était proposé.
- Les résultats obtenus dessinent ainsi un zoom original et nouveau de la dynamique des entreprises – phare ciblées par cette enquête, de leurs projets et de leurs attentes et fait apparaître un marché de l'emploi dynamique et en développement.

Euroméditerranée, Opération d'intérêt national portée par l'Etat et les collectivités locales, a permis, en l'espace de 10 années d'engager fortement la transformation urbaine et économique du cœur de la métropole marseillaise. En matière de développement économique, ce sont 800 établissements supplémentaires qui ont été implantés, dans un site qui compte maintenant 28 000 emplois.

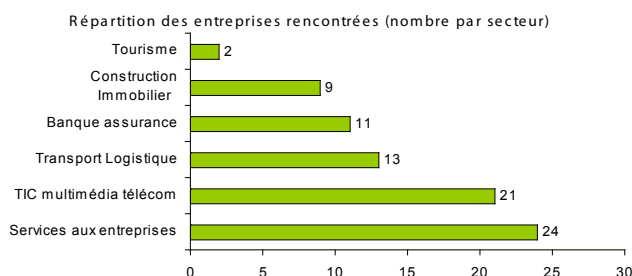
Euroméditerranée est ainsi devenu le plus important quartier d'affaires de centre ville d'Europe du Sud, principalement dans les fonctions centrales d'entreprises, les services au commerce international, les activités financières et les entreprises des TIC (multimédia télécommunications, audiovisuel) faisant de Marseille une métropole à dimension européenne.



Du pôle de la Joliette au pôle Média de la Belle de Mai, un quartier d'affaires tertiaire très diversifié

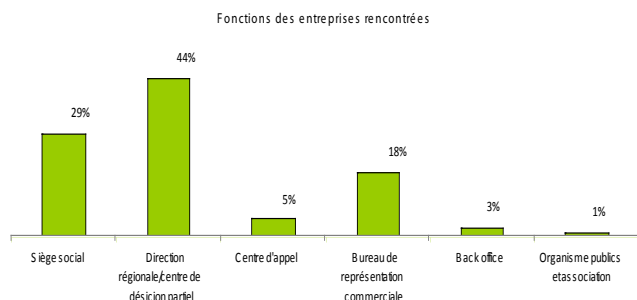
Les entreprises rencontrées illustrent 6 secteurs-clé, et représentent 25% des emplois du site

- Les 80 entreprises interviewées représentent près de 6300 emplois, soit environ 22% du volume global d'emplois développé sur le site tous secteurs d'activités et toutes tailles d'entreprises confondues.
- (28 000 emplois au 31 déc 2006)



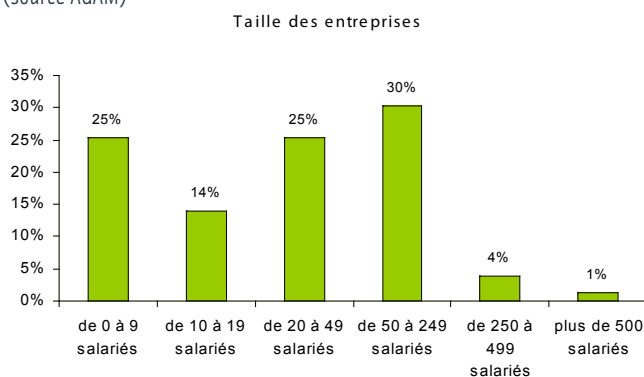
80% de ces établissements appartiennent à des groupes

- Avec des réalités cependant contrastées : du grand groupe dans les secteurs de la banque - assurance et de la logistique jusqu'à des groupes plus modestes rassemblant des start-up dans les TIC.
- 30 % développent des fonctions de sièges sociaux. Plus de 40% sont des directions régionales et près de 20% des bureaux de représentation commerciale. Très peu n'ont qu'une fonction de centres d'appel.



Des entreprises plus grandes que la moyenne marseillaise

- 35% des entreprises installées sur le site d'Euroméditerranée ont plus de 50 salariés alors que les entreprises de cette taille ne représentent que 2% des entreprises de l'agglomération marseillaise.
- 25% comptent moins de 10 salariés sur Euroméditerranée alors que les entreprises de cette taille représentent 93% des entreprises de Marseille. (source AGAM)



Un panel d'entreprises qui témoigne du renouvellement et du dynamisme du tissu économique

Des entreprises en développement, récemment installées dans un pôle d'affaires jugé attractif

- 60% des entreprises sont en croissance et 33% connaissent une stabilité dans leur développement, toutes filières confondues.
- 77% des entreprises se sont installées depuis 1996 sur le site dont plus de 40% depuis 2004, attestant du renouvellement économique de la zone.
- 25% des entreprises ont fait le choix du site d'Euroméditerranée. Près de 20% s'y sont créées. L'autre moitié des entreprises enquêtées était déjà à Marseille et a déménagé sur le périmètre, pour certaines d'entre elles à la faveur de la réorganisation de leur activité.

Des entreprises qui recrutent massivement depuis leur installation sur le site

- Lors de leur installation, l'ensemble de ces entreprises a procédé à des recrutements et 70% d'entre elles ont opéré des transferts de personnel à la fois de cadres qui sont venus par mobilité interne et de personnels non cadres issus généralement d'opérations de réorganisation de l'activité des groupes.
- Depuis leur installation, 80% des entreprises ont recruté.**
- A l'horizon 2009, 60% d'entre elles prévoient de recruter près de 950 salariés.**
- Les entreprises qui embauchent relèvent de tous les secteurs considérés et vont des plus petites (moins de 10 salariés) aux plus grandes (plus de 500 salariés). Ce sont celles toutefois ayant entre 50 et 250 salariés qui ont les projets de recrutements les plus conséquents.

Les responsables RH reconnaissent Euroméditerranée comme quartier d'affaires

L'attrait initial évoqué par les entreprises qui se sont installées sur le site à partir de 1996 pour l'offre immobilière du site a progressivement fait place aux conditions favorables qu'elles y ont trouvées pour le développement stratégique de leur activité.

LE TOP 5 DES QUALITÉS DU SITE «AU MOMENT DE LEUR INSTALLATION» ET «AUJOURD'HUI» VUES PAR LES REPRÉSENTANTS RH RENCONTRÉS.

AU MOMENT DE LEUR INSTALLATION	AUJOURD'HUI
1 offre immobilière et besoins de locaux supplémentaires	proximité des clients
2 proximité des clients	proximité du centre ville
3 développement stratégique par rapport au marché	proximité d'entreprises de la même filière
4 proximité d'entreprises de la même filière	développement stratégique par rapport au marché
5 proximité du centre ville	regroupement de fonctions



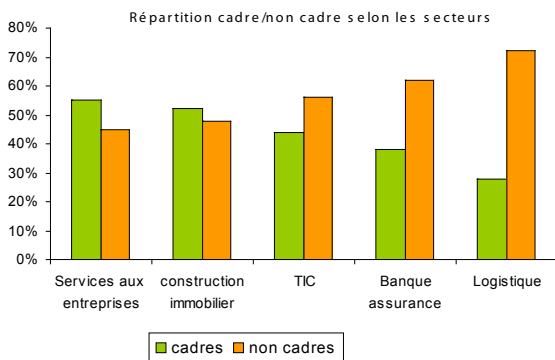
Quels sont les emplois développés sur le pôle d'Euroméditerranée ? *

* Cette partie résulte de l'exploitation des données quantitatives RH transmises par 55 entreprises sur 80 interviewées

Une forte représentation des personnels cadres

- Selon les secteurs, les cadres sont entre 25% et 55% des effectifs présents du fait de la concentration des fonctions tertiaires sur le site d'Euroméditerranée.
- Les cadres de direction représentent 10% de la population cadre.
- Les cadres représentent 43% des effectifs en moyenne tout secteur confondu.

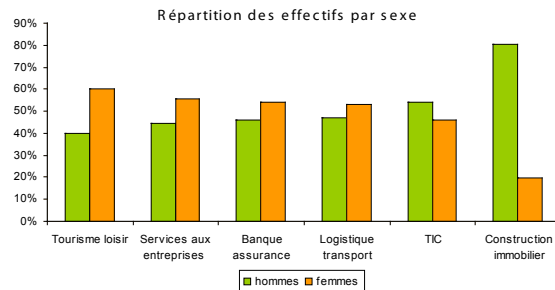
Pour mémoire, selon une analyse spécifique de l'Insee, la part de cadres est de 20% pour Marseille en 2005



Une répartition hommes / femmes autour d'une moyenne globale de 50% mais contrastée selon les secteurs

- Les femmes sont plus représentées dans les quatre secteurs : banque - assurance, services aux entreprises, tourisme - loisirs, logistique-transport
- La tendance s'inverse dans le secteur des TIC et de façon très nette dans celui de la construction-immobilier.

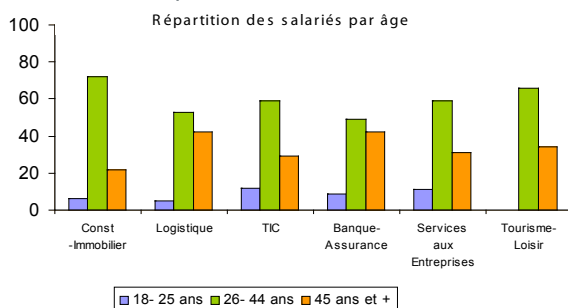
Pour mémoire, la part des femmes dans la population active française en 1999 est de 45%



Une répartition des salariés par âge relativement identique dans toutes les filières

- La classe d'âge 26-44 ans est la plus représentée quelque soient les secteurs.
- Des seniors dont le pourcentage oscille entre 20 et 40% des effectifs selon les secteurs. La logistique et la banque - assurance sont les deux secteurs comptant le plus de seniors.
- Des jeunes peu représentés dans tous les secteurs.

Pour mémoire : les jeunes de moins de 25 ans représentaient 7% de la population active en 1999 et les seniors de plus de 50 ans 21%



Une concentration de compétences tertiaires

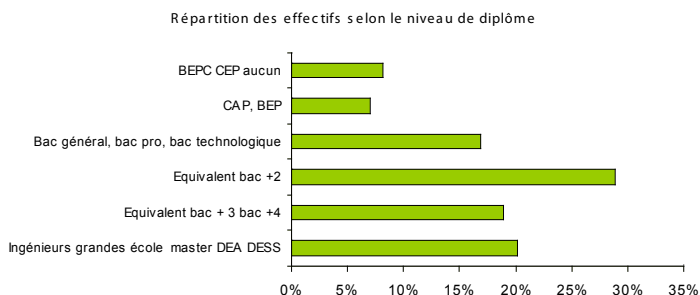
- Ce sont les **métiers transversaux** représentatifs des fonctions tertiaires implantées sur le site qui dessinent le portrait du pôle d'affaires : des commerciaux et des financiers (auditeurs, contrôleurs de gestion, comptables).
- Par secteur, les profils recherchés sont des **professionnels versés dans l'expertise de domaines spécifiques** : des experts immobiliers, des chefs de projets pour les services aux entreprises, des ingénieurs TIC et infographistes, des conseillers et chargés d'affaires, des agents transitaires et commissionnaires de transport, des professionnels du tourisme.
- Enfin, **l'ouverture à l'international** est incontournable dans des secteurs comme la logistique, les TIC, les services aux entreprises : pour tous, pour les cadres comme pour les non cadres, la maîtrise de la langue anglaise constitue une nécessité professionnelle.

Des niveaux de qualification qui reflètent la montée en puissance du pôle d'affaires

Le « Top 3 » des niveaux de qualification les plus représentés représentent 68% des salariés de l'échantillon

- 1 Bac +2,
- 2 DEA/DESS/Master et grandes écoles
- 3 Bac +3 - 4

- Dans l'ensemble des filières, le niveau de qualification bac +2 est le plus représenté et constitue une qualification pivot autour de laquelle se répartissent les niveaux de qualification situés au-dessus et en deçà.
- Cette situation diffère dans le secteur des TIC dont les salariés sont pour près de 40% à bac +3 et plus ou pour un quart à un niveau bac.
- Par ailleurs, 25% des salariés des secteurs construction-immobilier, banque - assurance, services aux entreprises ont un niveau DEA/DESS/Master et grandes écoles.



Un bassin d'emploi marseillais dynamique qui répond globalement aux besoins RH des entreprises

Les deux tiers des salariés ayant répondu à l'enquête ont obtenu leur diplôme le plus élevé dans l'académie Aix-Marseille (47% à Marseille et 18% à Aix-en-Provence). Les autres se sont formés à Paris et 2% à l'étranger.

Des emplois durables

Dans tous les secteurs, plus de 95% de salariés sont en CDI. Les contrats en alternance sont utilisés surtout dans le secteur de la banque - assurance. Le recours à l'intérim est faible.



Les deux volets de l'enquête « vos ressources humaines aujourd'hui et demain »

CONDUITE ENTRE NOVEMBRE 2007 ET JUIN 2008

Des entretiens auprès des responsables RH

- repérer les pratiques et attentes en matière de gestion des RH, de recrutement et de formation
- évaluer les perspectives de développement
- connaître le profil des emplois

80 entreprises rencontrées, représentant 6300 salariés

Mission assurée par le cabinet BPI et l'AFPA

Une enquête électronique anonyme auprès des salariés des entreprises

- connaître les profils des salariés et leur parcours
- repérer leurs pratiques et attentes de la vie quotidienne

1000 questionnaires en retour, émanant des salariés de 53 entreprises

Opération conduite par l'AGAM



A consulter également : fiche de synthèse AGAM : enquête auprès des salariés d'Euroméditerranée-juin 2008

Le pôle d'emplois d'Euroméditerranée

Éléments sur le marché du travail et les pratiques RH

Une dynamique « emploi » positive qui se confirme... malgré certaines tensions sur le marché des cadres

- Les 900 embauches prévues à échéance 2009 confirment la vigueur du marché de l'emploi notamment des cadres. 40% de ces recrutements concernent une population de cadres et 60% des personnels non cadres.
- Les filières qui affichent les prévisions d'embauches les plus fortes sont dans l'ordre : la logistique, les TIC et la banque-assurance. Les autres secteurs embauchent également mais dans des proportions moindres.

Des dynamiques de recrutements différentes selon les profils recherchés

- Ce sont les métiers transversaux aux différents secteurs à savoir les commerciaux - responsables de marketing et les financiers au sens large qui représentent les profils les plus recherchés mais également les plus difficiles à trouver. Ces difficultés sont loin d'être propres au bassin d'emploi marseillais et reflètent les tensions connues au niveau national dans le recrutement de ces professionnels.
- De la même façon, les entreprises évoluant dans le secteur des TIC insistent sur leur difficulté à attirer des ingénieurs expérimentés ou jeunes diplômés invoquant un secteur d'activités jeune encore peu connu et peu visible pour des professionnels de tous horizons.
- Ces difficultés de recrutement sont évoquées par 67% des entreprises de l'échantillon essentiellement pour certains profils cadres. Elles sont 33% à déclarer réaliser leurs projets de recrutements sans obstacle majeur.

La fonction RH dans les entreprises

- Environ 30% des entreprises rencontrées ont un service RH présent sur le site.
- Pour les établissements dont le siège est hors Marseille, les fonctions RH présentes sur le site sont à vocation opérationnelle sans réel pouvoir de décision final local en matière de recrutement et de formation. La moitié des interlocuteurs RH rencontrés est issue de mobilité interne : ils sont sur le site pour une durée limitée et connaissent peu le territoire
- Pour les entreprises plus petites, la fonction RH n'est pas structurée de la même façon et est prise en charge le plus souvent par le dirigeant lui-même.

Les pratiques RH développées par les entreprises rencontrées

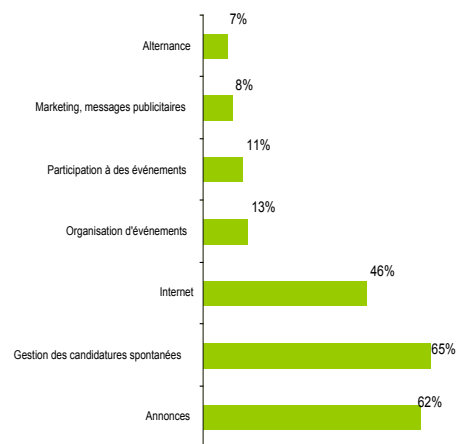
Les pratiques en matière de recrutement... recruter local ou pas ?

- 64% des entreprises interviewées accordent un intérêt relatif au caractère local de leurs recrutements surtout lorsqu'il s'agit du recrutement de cadres. C'est logiquement le critère « compétences » qui apparaît comme déterminant sans toutefois que soit exclue la possibilité d'avoir recours aux candidats locaux si ceux-ci possèdent les qualités professionnelles attendues. Pour les cadres, le marché de l'emploi joue au niveau national et international selon les profils et l'ouverture à l'international.
- Pour les emplois non cadres, en revanche, les entreprises se déclarent plus sensibles à l'origine locale des candidats parce que les compétences sont disponibles et facilement accessibles du fait de l'offre en matière de transports collectifs.

... Comment recruter ?

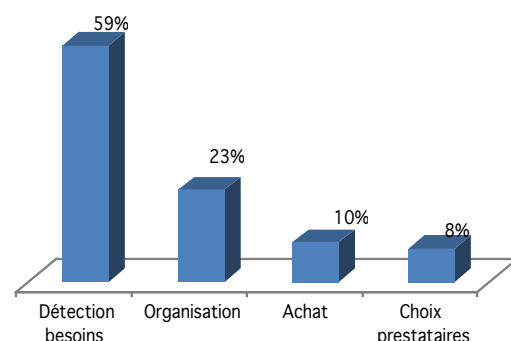
- Près de 60% des entreprises ont recours à des process de recrutement distincts selon les populations cadres et non cadres, selon les tensions rencontrées sur le marché du travail, selon le degré de concurrence qui peut jouer entre entreprises du site.
- Les pratiques majoritaires en matière de recrutement demeurent la diffusion d'offres d'emplois et le recours à des candidatures spontanées même si les candidatures spontanées sont jugées plutôt rares par les entreprises des TIC.

- Le sourcing et les réseaux représentent environ 40% des recrutements réalisés.
- Le recrutement par internet fait une percée.
- Seulement 11% des recruteurs déclarent participer à des événements locaux de promotion de l'emploi.



Les pratiques en matière de formation

- Les pratiques de formation restent très diversifiées selon l'appartenance ou pas des entreprises à un groupe, leur taille et leur secteur d'activités. Globalement, 51% des entreprises interrogées déclarent ne pas avoir de plan de formation dédié.
- La fonction formation tend à se centraliser au niveau régional ou national des groupes.
- La détection des besoins constitue la principale action conduite dans les établissements. Très peu d'achats de formation sont réalisés localement et les organismes de formation sollicités sont référencés au niveau central.
- Parmi les plus petites entreprises, seulement un tiers d'entre elles conduit des actions de formation selon des modalités informelles et selon leurs besoins.



Les relais locaux emploi - formation

Pour le recrutement, les relais sont mobilisés différemment selon les catégories de personnel recrutées, le degré de difficultés de recrutement rencontrées, les métiers recherchés.

- Pour les cadres de direction et les cadres : un recours fréquent à des cabinets de chasse de tête et des cabinets de recrutement pour chercher des compétences adaptées.
 - Pour les non cadres, une mobilisation des ressources locales et une satisfaction affichée des expériences conduites.
- 80% des entreprises ne font pas appel à des relais insertion par manque de connaissance même si certains partenariats locaux existent