



Enquête sur les ressources humaines auprès des entreprises du site Euroméditerranée

Présentation 01 07 2008

Isabelle Vibert
Françoise Marin
Olivier Paradon

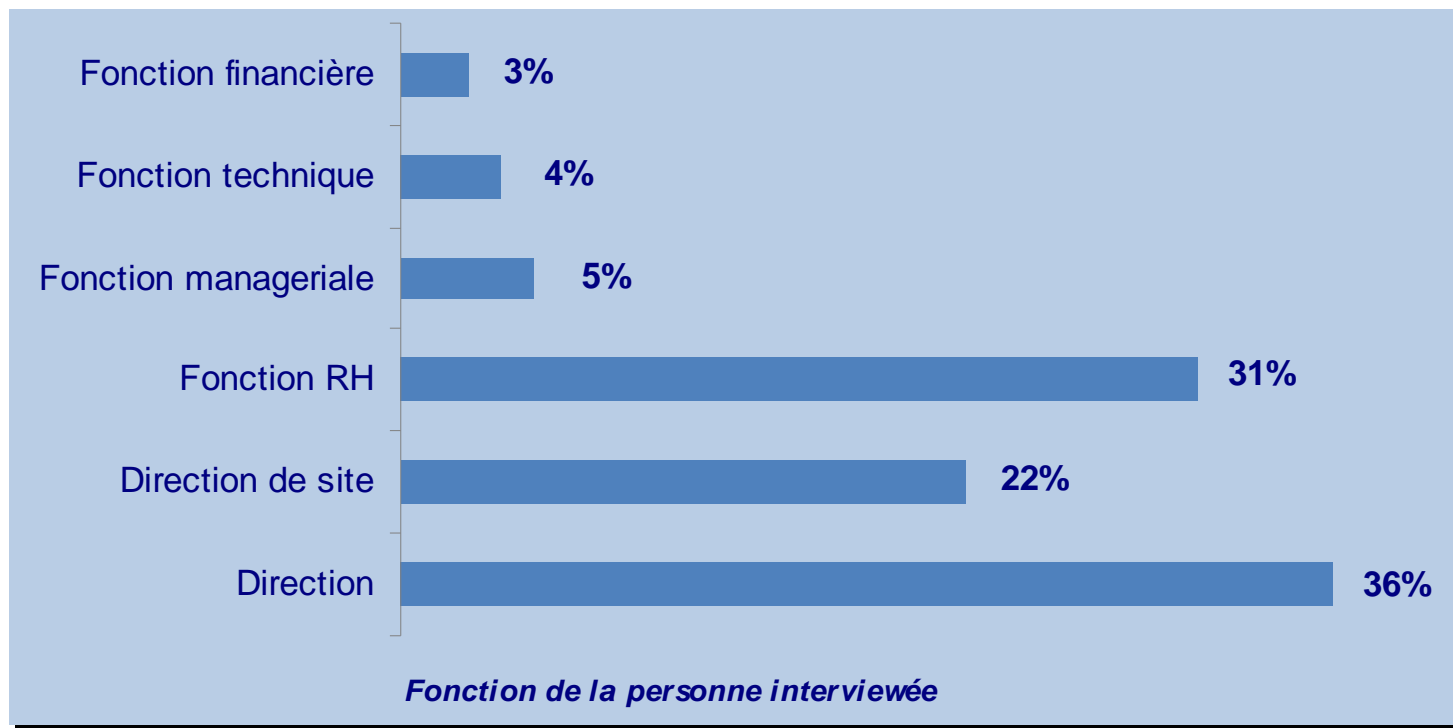
Pôle Sud-Est
Les Jardins du Prado,
67 avenue du Prado
13006 Marseille
Tel : 33 (0)4 91 62 84 00
Fax : 33 (0)4 91 62 84 09
www.brunhes.com

- **Un accueil très favorable**
- **80% des entreprises sollicitées y ont participé activement**
- **16% des salariés ont répondu au questionnaire**



Les personnes interviewées

- Une fonction RH présente dans 30% des entreprises rencontrées
- ... et tenue par la direction dans près de 60% des entreprises rencontrées

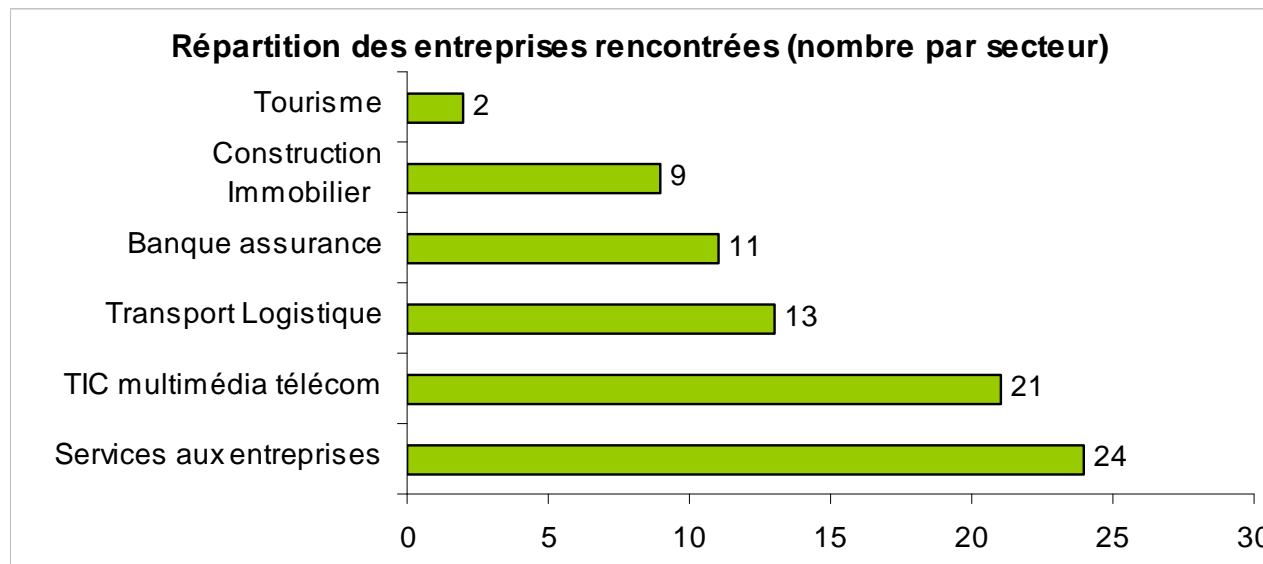


- **Du pôle de la Joliette au pôle Média de la Belle de Mai, un quartier d'affaires tertiaire très diversifié qui témoigne du renouvellement du tissu économique du site**
- **Des entreprises en développement, plus grandes que la moyenne marseillaise**
- **Une dynamique « emploi » positive : des entreprises qui recrutent et un bassin de l'emploi qui répond globalement aux besoins**
- **Une concentration forte des emplois cadres mais des tensions sur certains profils et un marché insuffisamment visible**



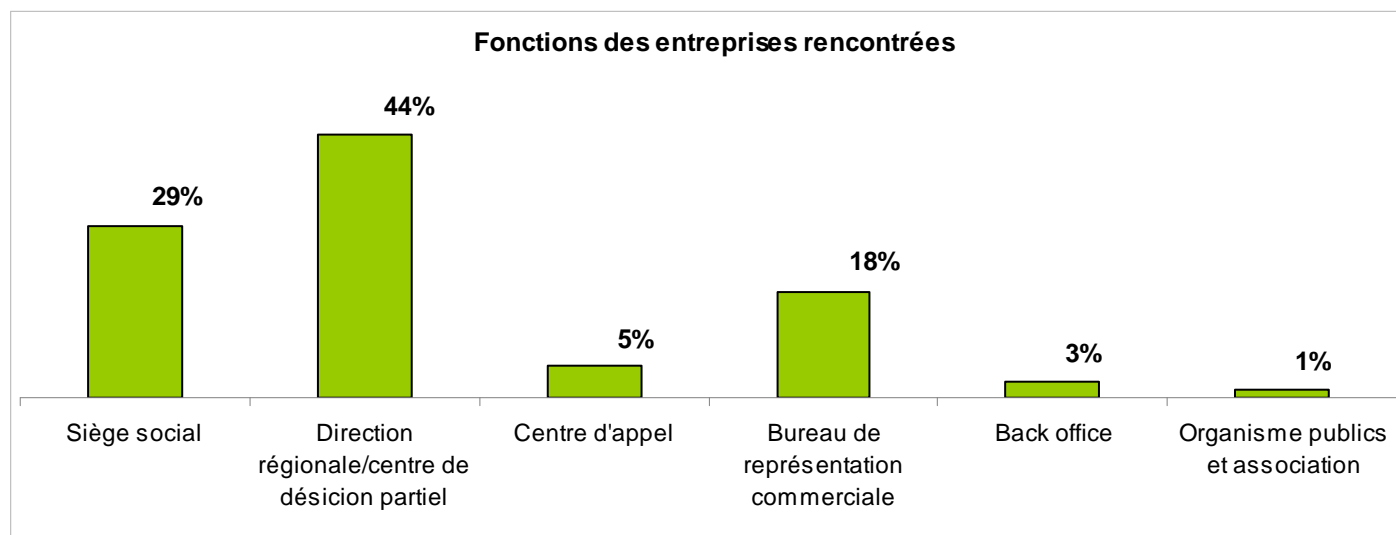
Un tissu économique du site qui se renouvelle

- Un panel d'entreprises qui témoigne du renouvellement et du dynamisme du tissu économique du site
- Les entreprises rencontrées illustrent 6 secteurs-clé, qui représentent 25% des emplois du site



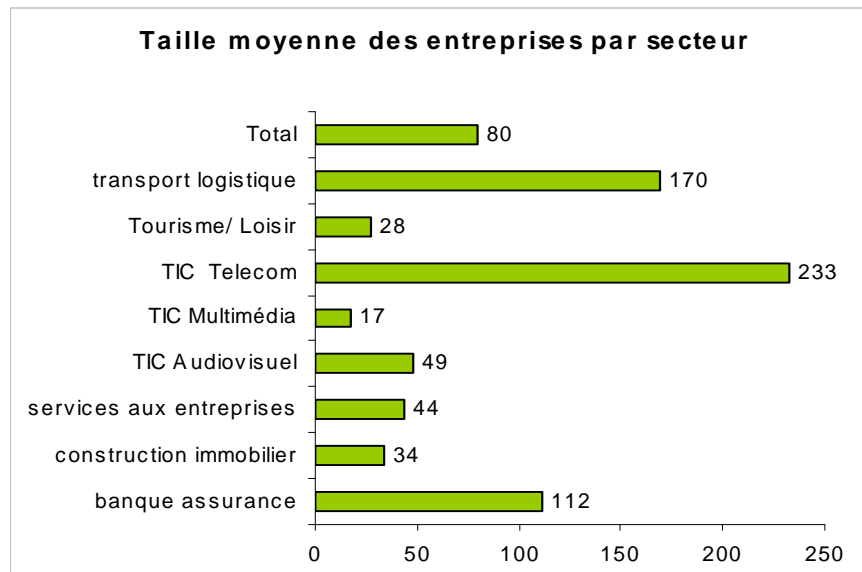
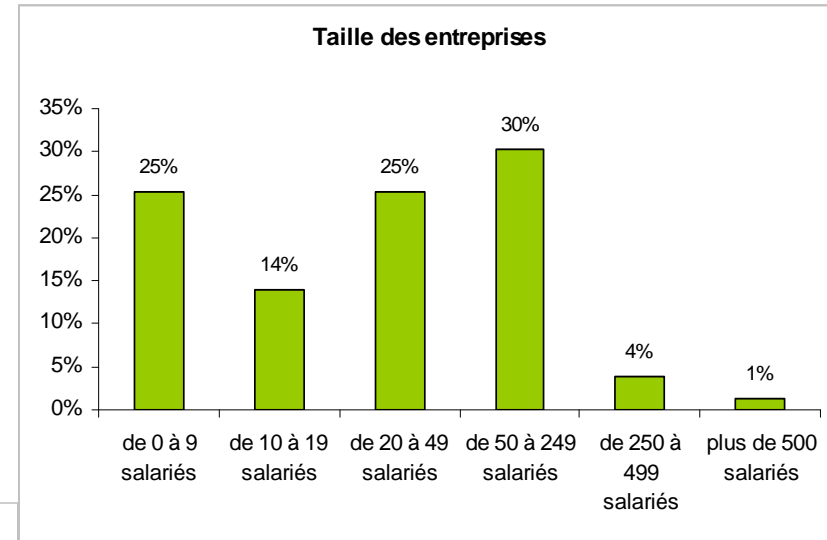
Un tissu économique du site qui se renouvelle

- **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 le multimédia
 - ⌘ Un niveau de décision au niveau des groupes
- **30 % développent des fonctions de sièges sociaux. Plus de 40% sont des directions régionales et près de 20% des bureaux de représentation commerciale.**



Des entreprises plus grandes que la moyenne marseillaise

- **35% ont + de 50 salariés**
2% dans l'agglomération marseillaise
- **25% ont - de 10 salariés**
93% à Marseille (source AGAM)



Un quartier d'affaire qui se consolide

- **Des entreprises récemment installées**

77% des entreprises installées depuis 1996
dont + de 40% depuis 2004

- **Dans un pôle d'affaires qu'elles jugent attractif à plus de 80%**

Bien que les faiblesses liées à l'aménagement de la Belle de mai soient fortement soulignées

- 25% viennent de l'extérieur
- Près de 20% s'y sont créées
- Les autres étaient à Marseille et ont déménagé sur le périmètre

- **De l'attrait initial de l'offre immobilière aux conditions favorables à leur développement**

	<i>Installation</i>	<i>Aujourd'hui</i>
1	offre immobilière	proximité des clients
2	Proximité des clients	proximité centre ville
3	marché	proximité filière
4	Proximité filière	marché
5	proximité centre ville	Regroupement interne



- ... qui recrutent massivement depuis leur installation sur le site

Depuis leur installation, 80 % des entreprises ont recruté.

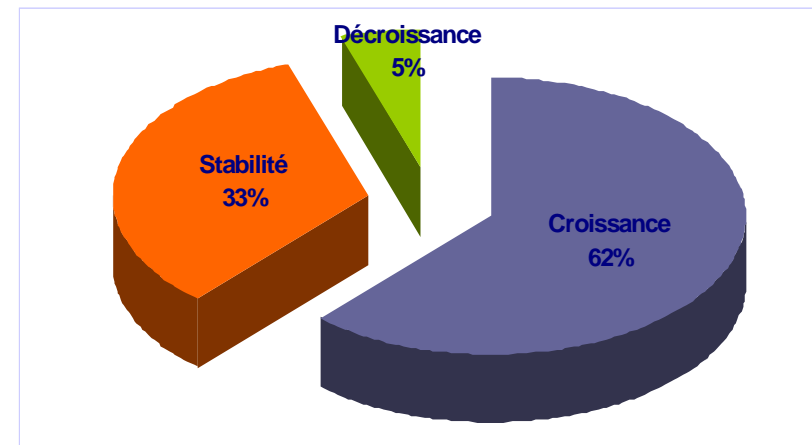
Une forte mobilité interne dans les groupes (70% des entreprises au moment de l'installation)

- A l'horizon 2009, 60% d'entre elles prévoient de recruter (49 entreprises)

Près de 950 personnes d'ici à 2009

40% cadres et 60% non cadres.

20 entreprises recrutent 10 salariés ou plus



Une forte représentation des personnels cadres sur Euroméditerranée

■ Entre 25% et 55% des effectifs

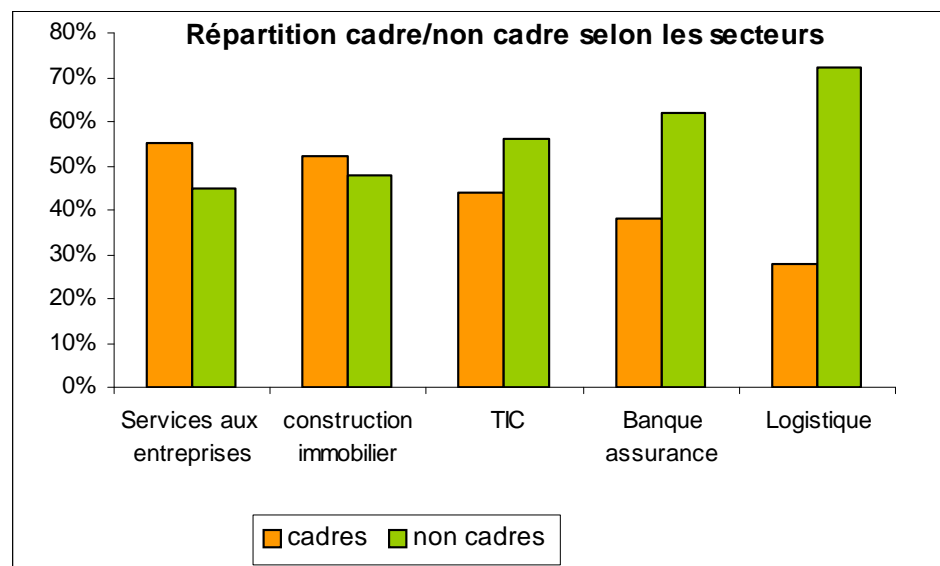
43% des effectifs en moyenne

Dont 10% de cadres de direction

... Au regard de la situation de Marseille où la part des cadres est de 20%

Analyse spécifique de l'Insee en 2005

■ 57% de non cadres



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

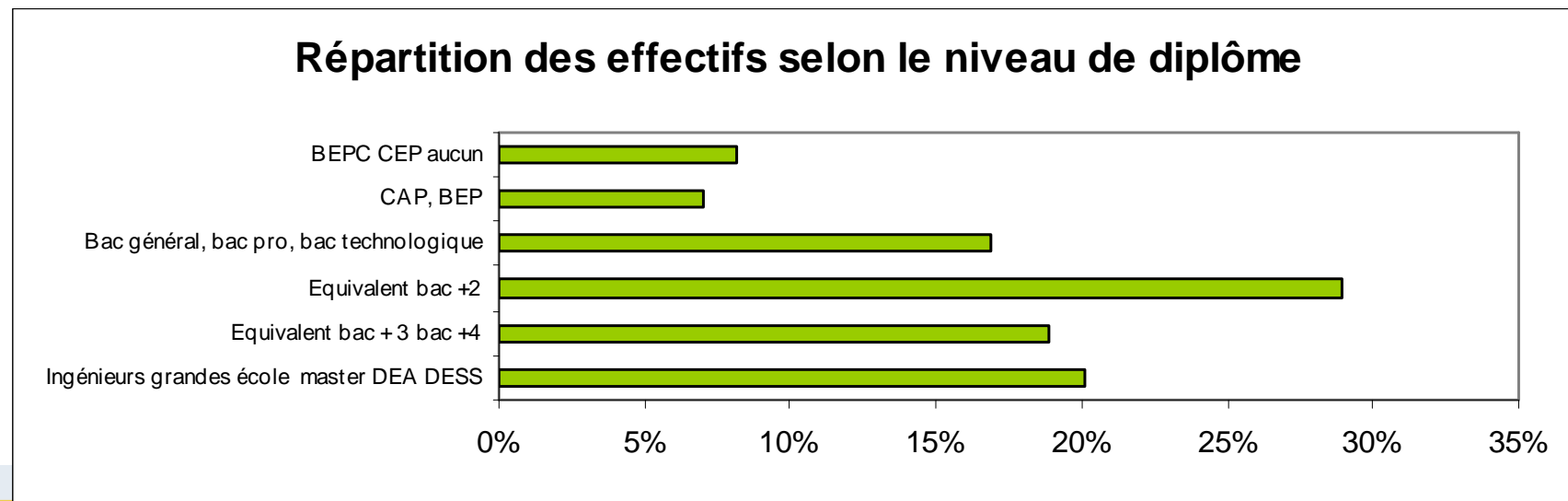
- **Le « Top 3 » des niveaux de qualification les plus représentés représentent 68% des salariés de l'échantillon**

1- Bac +2

2- DEA/DESS/Master et grandes écoles

3- Bac +3 – 4

- **Cependant une diversité des emplois maintenu : 15% des effectifs ont un niveau 4 et 16% un niveau 5 et 6**



Un bassin d'emploi marseillais 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. (AGAM)

- **Cependant 67% des entreprises de l'échantillon évoquent des difficultés de recrutement essentiellement pour certains profils cadres**
 - ⌘ Les métiers transversaux aux différents secteurs
 - ☒ Commerciaux- responsables de marketing
 - ☒ Financiers
 - ☒ Ingénieurs
 - ⌘ À l'instar des tensions connues au niveau national
 - ☒ Une attractivité à renforcer globalement
 - ☒ Une filière multimédia en voie de structuration et dont la dimension « emploi » atteint un niveau significatif mais un secteur d'activités jeune encore peu visible et peu attractif pour certains profils fortement recherchés

- **Ces tensions vont aller croissantes**
 - ⌘ Liées à l'effet « papy boom »
 - ⌘ Des réponses aujourd'hui aux attentes des cadres : emploi du conjoint, écoles,... au moment de l'installation mais qui doivent se poursuivre lors du développement des entreprises

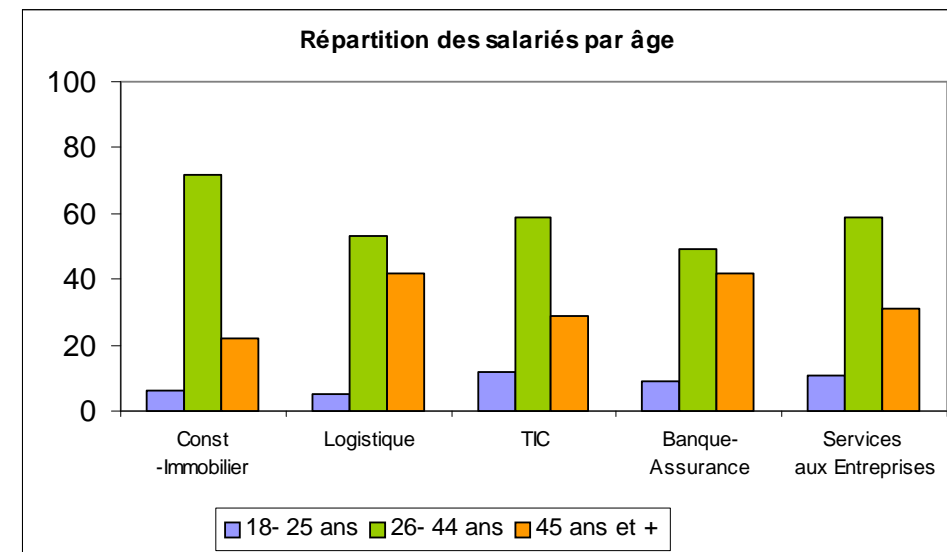


- Une forte présence des « seniors » dans la logistique et la banque – assurance, au dessus de 40%

Chiffre Insee PACA 1999
Part des 50 ans et plus : 23%

- Des jeunes de moins de 25 ans peu représentés

Chiffre Insee PACA 1999
Part de moins de 25 ans : 8 %



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

■ ... recruter local ou pas ?

⌘ Pour 64% des entreprises : un intérêt relatif du caractère local de leurs recrutements

⌘ le critère « compétences » apparaît déterminant

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, 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



Des relais de recrutement mobilisés différemment

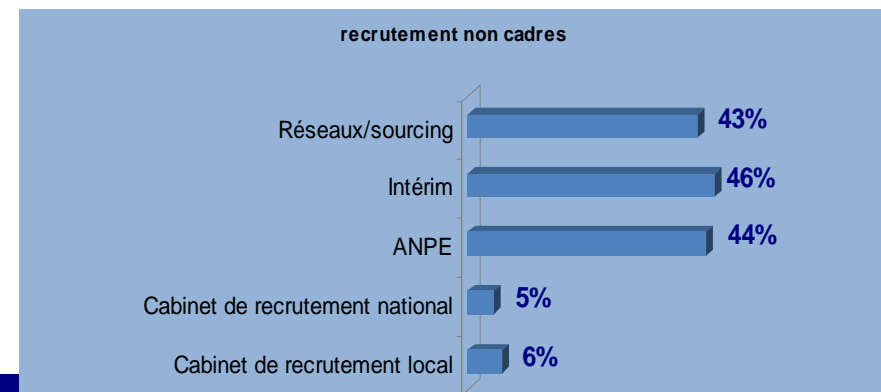
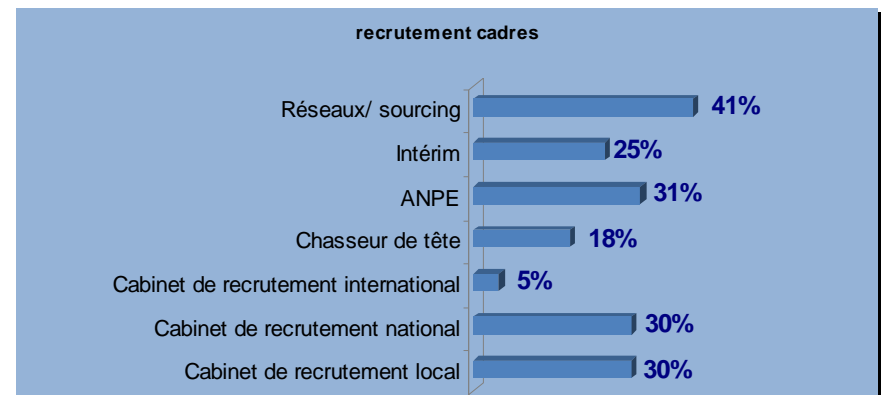
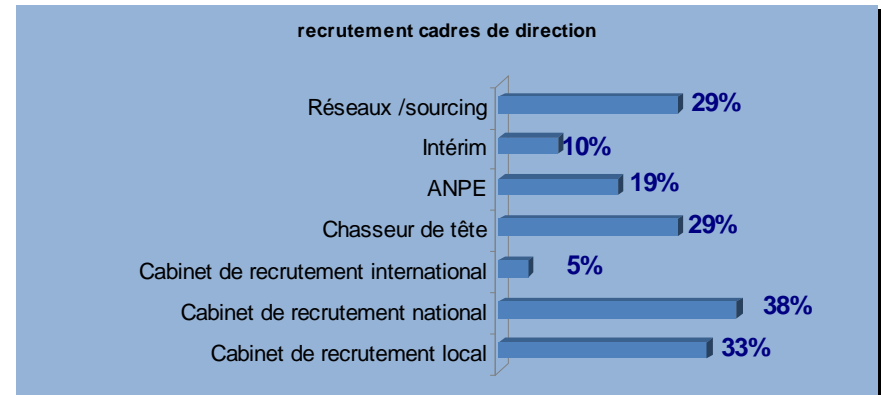
■ Selon

- ⌘ Les catégories de personnel recrutées
- ⌘ Le degré de difficultés de recrutement rencontrées
- ⌘ Les métiers recherchés

→ Pour les cadres : un recours fréquent à des cabinets pour chercher des compétences aussi hors du territoire
 Un territoire dont l'attractivité doit être renforcé

→ Pour les non cadres, une mobilisation des ressources locales

- ⌘ Un recours à internet pour la moitié des entreprises rencontrées



■ Pour les groupes :

Une fonction « re » centralisée au niveau régional ou national

- ⌘ La détection des besoins constitue la principale action conduite au niveau du site
- ⌘ Peu d'achat de formation localement

■ Dans les entreprises indépendantes

Un tiers conduit des actions de formation

Les pratiques de formation plus informelles



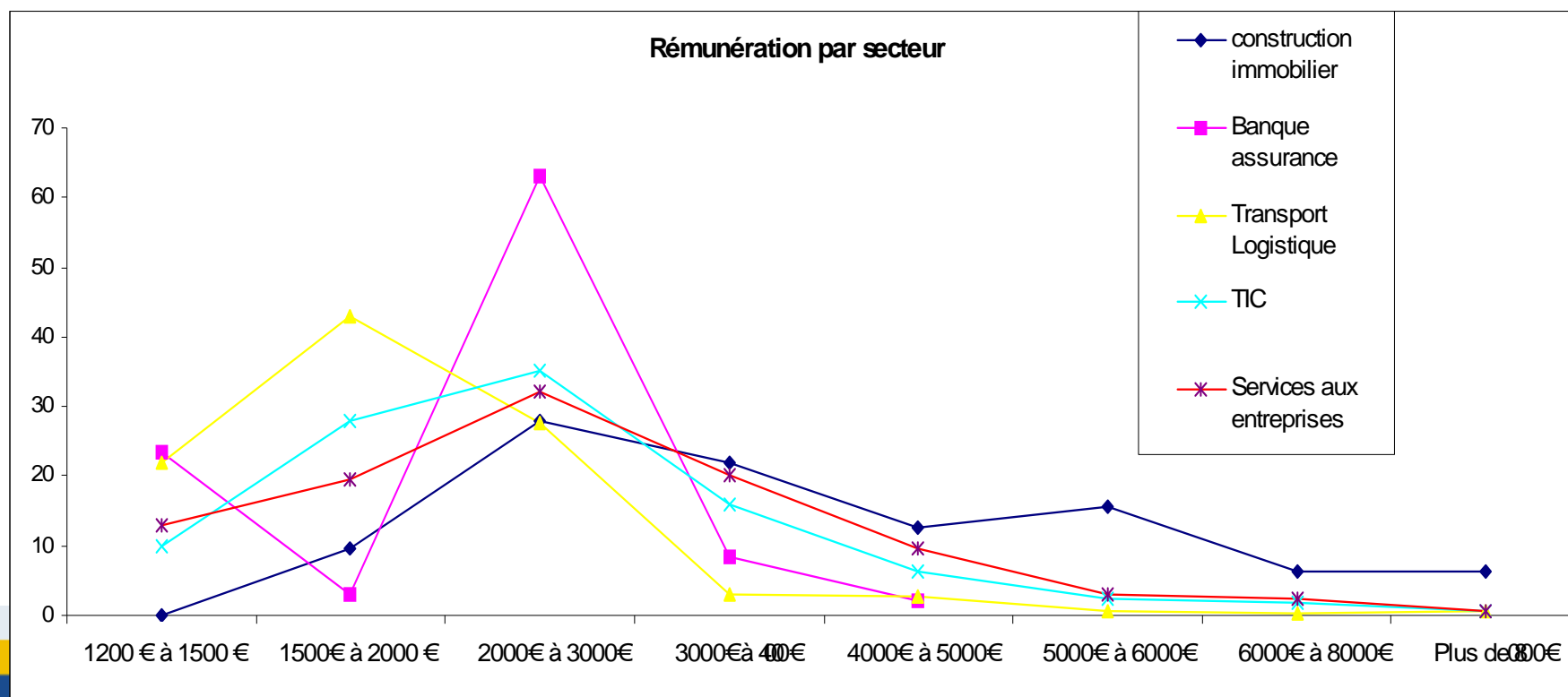
Des rémunérations en adéquation avec le marché

La moitié des entreprises disent se situer en adéquation avec le marché contrasté selon les secteurs

Souvent une « difficulté » à se situer par rapport au marché du fait de politiques « groupe »

Des situations de surenchère salariale pour des métiers en « tension »

30% des entreprises au dessus des niveaux de rémunération du territoire pour attirer des talents



Des packages rémunération

⌘ A plus de 70%

- mutuelle / prévoyance,
- chèques déjeuner / cantine,
- primes

⌘ Des avantages pour plus d'un tiers des entreprises : transport / parking

- En réponse aux difficultés de stationnement qui apparaissent comme point de cristallisation



■ Vous attendez des réponses sur des points qui vous posent encore des difficultés

- Transports - parking – stationnement / Accès gare-pôle média
- Accueil des clients / lieux pour séminaires / restauration / loisirs ...

→ *Vous attendez aussi des informations sur le quartier d'affaires (projets et ressources)*

■ Globalement, vous trouvez les réponses qui vous conviennent en matière de recrutement et de formation ...

→ *renforcées par des actions portées par des organisations professionnelles et filières (prides, associations, ...)*

■ Mais qui pourraient être optimisées par des actions visant le marché du travail

⌘ Renforcer l'attractivité de Marseille sur le marché des cadres et/ou profils « en tension »

- « Création d'un pôle recrutement Euromed » / « base de données des CV du site d' Euroméditerranée » / « Accompagnement des conjoints » / ...
- ...

⌘ Renforcer les passerelles entreprises / écoles universités

- « Un meilleur accès des jeunes diplômés à l'entreprise »
- ...

■ ... et la « mise en réseau »

⌘ Connaissance des entreprises qui s'installent, identification de fournisseurs potentiels, opportunités de maillage à construire (appels d'offre à l'international, ...)

⌘ ...

