

LES ENTREPRISES, LEUR TERRITOIRE ET LE LOGEMENT DE LEURS SALARIES

Christian Boyer
Janvier 2013

Les Plans Habitat en Entreprise : des propositions concrètes pour agir en faveur du logement des salariés.

A l'heure où 40% des entreprises déclarent être affectées par les problématiques de logement de leurs salariés (Source : CRÉDOC, Enquête sur le logement des salariés, décembre 2011), où les problématiques de développement de l'emploi et d'optimisation des coûts pèsent d'avantage encore sur le fonctionnement des entreprises, le cabinet Urbalterre propose d'accompagner les entreprises volontaires dans l'élaboration de stratégies logement adaptées aux fonctionnements particuliers de l'entreprise et aux spécificités de son territoire.

Le site www.entreprises.urbalterre.com propose une présentation plus détaillée des diagnostics, des enjeux et des propositions du cabinet Urbalterre. Il propose, en outre, dans sa rubrique « ressources » les liens vers les principaux articles, publications, études et expériences, en matière de logement des salariés.

L'OFFRE « PLANS HABITAT EN ENTREPRISE » EN QUELQUES MOTS

Les **Plans Habitat Entreprise** sont des démarches interne à une entreprise (ou un établissement) qui visent, par la définition d'une stratégie habitat :

- Faciliter les mobilités, les recrutements et le fonctionnement des entreprises
- Optimiser les dispositifs existants
- fidéliser les salariés
- faciliter les mobilités internes
- Répondre à une préoccupation grandissante des salariés
- Contribuer à une politique de développement durable en minimisant les couts du logement et des déplacements
- Exprimer précisément ses besoins (type de logement, taille, cout, statut, localisation préférentielle) pour les rendre audibles aux partenaires du territoire (Etat, Collectivités locales mais également promoteurs, bailleurs ou agences immobilière ou de relocation etc...)

Ils n'ont aucun caractère obligatoire et reposent sur la volonté des entreprises et l'acuité de leur perception des enjeux du logement.

Ils sont construits de façon à tenir compte des spécificités de chaque entreprise ou de chaque établissement.

Ils sont construits « sur mesure » avec chaque entreprise ou établissement à partir d'éléments méthodologiques de bases pouvant se regrouper en trois grandes familles.

- Une phase d'étude des besoins en logement
- Une phase de priorisation et d'expression des besoins stratégiques pour l'entreprise
- L'élaboration d'une stratégie d'entreprise visant à satisfaire les besoins repérés, à optimiser l'utilisation des aides publiques, à mettre en place des dispositifs propres d'action en faveur du logement des salariés.

Chacune de ces familles peut, elle-même, être composée selon les enjeux et les moyens propres à chaque entreprise.

Les Plans Habitat Entreprises peuvent être mutualisés entre plusieurs établissements d'un même territoire. Ils peuvent de ce point de vue, recevoir le soutien financier de collectivités territoriales ou d'instance représentative des entreprise afin de capitaliser les analyses et construire une politique territoriale répondant mieux aux besoins exprimés par les entreprises.

Les Plans Habitat Entreprise visent à redonner aux entreprises toute leur place dans l'élaboration des politiques de l'habitat, de l'urbanisme et du développement territorial parce qu'elles en supportent certaines des défaillances.

LES PLANS HABITAT ENTREPRISE

- Sont complémentaires des Plans de Déplacements en Entreprises
Ils peuvent être élaborés conjointement ou être complémentaire d'un PDE déjà réalisé.
- Ils peuvent être partie intégrante d'une démarche de Responsabilité Sociétale des Entreprise (RSE)
- Ils peuvent être partie intégrante d'une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétence (GPEC)

- Ils sont avant tout des **démarches stratégiques** au service de l'attractivité de l'entreprise, de ses politiques de fidélisation, d'accompagnement de la mobilité et de sa maîtrise des couts.

LES PLANS HABITAT EN ENTREPRISES : HISTOIRE D'UN CONCEPT INNOVANT

Les **Plans Habitat Entreprise** ont été conçus, développés et expérimentés au sein du CETE Méditerranée (organisme d'étude et de conseil dépendant du Ministère de l'Egalité des Territoires et du Logement).

Le CETE Méditerranée situé à Aix en Provence était alors confronté à des problématiques logements importantes : Un marché immobilier parmi les plus chers de France, un besoin important de renouvellement de son personnel (créé en 1968, une part importante de son personnel partait alors en retraite) et des difficultés croissantes à recruter au sein de la fonction publique d'Etat, les personnels compétents.

C'est cependant sur la base d'une sollicitation syndicale, que la direction du CETE décida de mobiliser les compétences disponibles en interne (Service des Politiques Urbaines et du Logement) pour conceptualiser et expérimenter des démarches applicables dans n'importe quelle entreprises confrontées aux mêmes type de problèmes et de mettre en évidence les capacités d'action d'une entreprise en faveur du logement de ses salarié.

Le CERTU (organisme de recherche dépendant également du Ministère) a soutenu financièrement le développement et l'expérimentation du concept.

Ses résultats ont été communiqués lors de journées d'études « Habitat Territoire et Entreprises » organisées au CETE Méditerranée par le CERTU et l'Ecole Nationale des Travaux Publics de l'Etat.

Les **Plans Habitat Entreprises** sont nés de l'adaptation des démarches de Plans de Déplacements en Entreprises aux problématiques particulières du logement des salariés. Ils sont conçus pour être parfaitement compatibles et complémentaires de ces derniers.

CHRISTIAN BOYER

Christian Boyer est géographe et a débuté sa carrière au sein du Ministère de l'Equipement (devenu Ministère de l'Egalité des Territoires). Ingénieur des Travaux Public de l'Etat il a exercé différentes responsabilités au sein des services déconcentrés du Ministère, toujours en lien avec l'étude et l'analyse territoriale des besoins en logements, la mise en œuvre des politiques locales de l'habitat et le développement territorial. Devenu Chef du Service des Politiques Urbaines au CETE Méditerranée, il a dirigé les travaux de conceptualisation et d'expérimentation des **Plans Habitat Entreprises**.

Passé ensuite par un grand cabinet privé de conseils aux collectivités et aux entreprises (Sémaphores), il a fondé en 2012 avec Dominique Dias (Ingénieur et architecte urbaniste), le cabinet Urbalterre avec comme objectif de développer commercialement et opérationnellement le concept de **Plan Habitat Entreprise**.

Il a accompagné en tant que pilote l'élaboration de pas moins de 15 programmes locaux de l'habitat (PLH) dont ceux de Lille Métropole Communauté Urbaine, de la Communauté Urbaine du Grand Toulouse ou celui de la Communauté d'Agglomération du Grand Narbonne.

Il a réalisé de très nombreuses études sur le logement des travailleurs saisonniers du tourisme et sur le logement des travailleurs de chantier (lié au projet ITER notamment).

ENGAGER L'ELABORATION D'UN PHE

Plusieurs motivations peuvent conduire une entreprise à s'engager dans une telle démarche.

Des motivations « fonctionnelles »

- Améliorer l'attractivité de l'entreprise, sa capacité de recrutement, de fidélisation ;
- Accompagner des transformations et les mobilités géographiques rendues nécessaires par ces transformations.

Des motivations « stratégiques »

- Anticiper un développement ou une restructuration impliquant des mobilités ;
- Préparer la recherche de nouvelles implantations territoriales, de nouveaux sites d'activités ;
- Engager / renouveler le dialogue avec les collectivités.

Des motivations « sociales »

- Répondre à une préoccupation grandissante des salariés ;
- Engager / renouveler le dialogue social.

Des motivations « économiques »

- L'augmentation importante des coûts du logement pèse indirectement mais très fortement sur les coûts du travail. Ces coûts peuvent être minimisés ;
- Dans certains cas, l'absence de logements accessibles à certains salariés peut expliquer en parti, l'importance du nombre des emplois non pourvus.

Des motivations « sociétales » en matière de développement durable

- Les **PHE** peuvent contribuer pleinement de la mise en œuvre de politiques de développement durable de l'entreprise :
 - Sur le plan social, ils contribuent à la satisfaction des besoins en logement à un cout adapté aux revenus des salariés
 - Sur le plan économique, ils participent d'une amélioration de l'attractivité des territoires et des entreprises
 - Sur le plan environnemental, ils contribuent à minimiser les consommations énergétiques liées aux déplacements domicile / travail.
- Les **PHE** peuvent prendre place au sein des actions de RSE d'une entreprise.
- Ils peuvent également prendre place au sein d'une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.
- Ils peuvent compléter les approches réalisées dans le cadre d'un Plan de Déplacements en Entreprise.

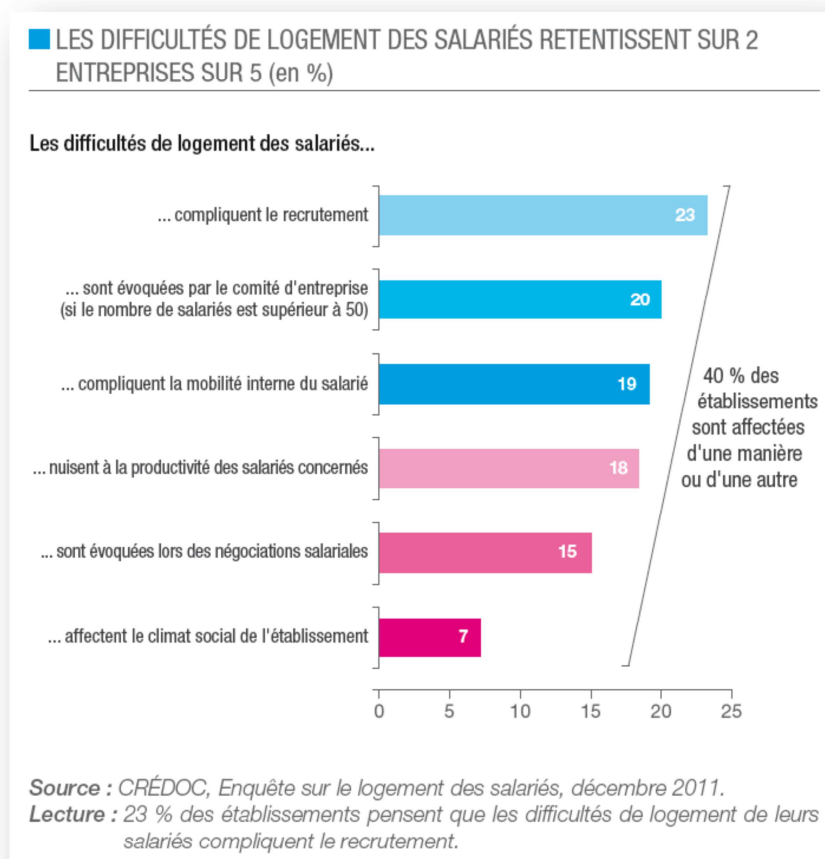
Les entreprises, leur territoire et le logement de leurs salariés

LES PLANS HABITAT EN ENTREPRISE : DES PROPOSITIONS CONCRETES POUR AGIR EN FAVEUR DU LOGEMENT DES SALARIES.

DE LA NECESSITE D'AGIR EN MATIERE DE LOGEMENT DES SALARIES

Parmi les nombreuses contraintes qui peuvent peser localement sur le développement de l'emploi et la performance des entreprises, il en est une, encore mal explorée, apparue progressivement au cours de la décennie passée et qui est devenu dans certains cas un véritable enjeu pour les entreprises et leurs salariés.

Les entreprises expriment de réels besoins...



« Un établissement sur quatre signale que les problèmes de logement des salariés compliquent le recrutement, un sur cinq évoque des freins à la mobilité interne, etc.

Au total, 40 % des établissements sont affectés par les difficultés de logement de leurs salariés. Les entreprises situées, dans les zones en tension (région parisienne et Paca) et les grands établissements sont les plus touchés par le phénomène. »

CREDOC, Note de synthèse, avril 2012.

...Que l'Etat et les collectivités peinent à satisfaire

Les entreprises ont longtemps été des moteurs essentiels de la production de logement. Elles ont contribué massivement à l'urbanisation des territoires industriels, à leur transformation, là où les politiques publiques seules ne permettaient pas de répondre aux très importants besoins en logement corrélatifs du mouvement d'industrialisation.

Les entreprises se sont cependant progressivement éloignées de ces considérations souvent associées à des doctrines paternalistes de gestion des ressources humaines.

Le législateur, lui-même a tenu les entreprises à distance des politiques de l'habitat et du logement en introduisant une indispensable indépendance du bail et du contrat de travail, préservant le salarié de perdre à la fois son emploi et son logement.

En 1953 était créé le mouvement du 1% logement, chargé de collecter les versements obligatoires des entreprises les plus importantes et de le réinvestir dans la production de logement et dans les aides aux salariés.

Parallèlement, les entreprises propriétaires de parc de logement, filialisaient ou se séparaient de leur patrimoine immobilier.

Aujourd'hui rares sont les entreprises, qui ont encore une action organisée en matière de logement de leur salariés. Les organismes collecteurs du 1% se sont profondément réorganisés, leurs objectifs profondément remaniés. Ils contribuent d'une façon désormais importante à la mise en œuvre des politiques nationales (rénovation urbaine, amélioration du parc de logement ancien) et d'aucuns émettent des inquiétudes sur leur capacité d'actions auprès des entreprises.

Quel que soit l'avenir du 1% logement (devenu Action Logement), quelle que soit son implication auprès des entreprises, le monde économique ne peut tout attendre de son action sans s'investir d'avantage sur les enjeux du logement pour l'entreprise.

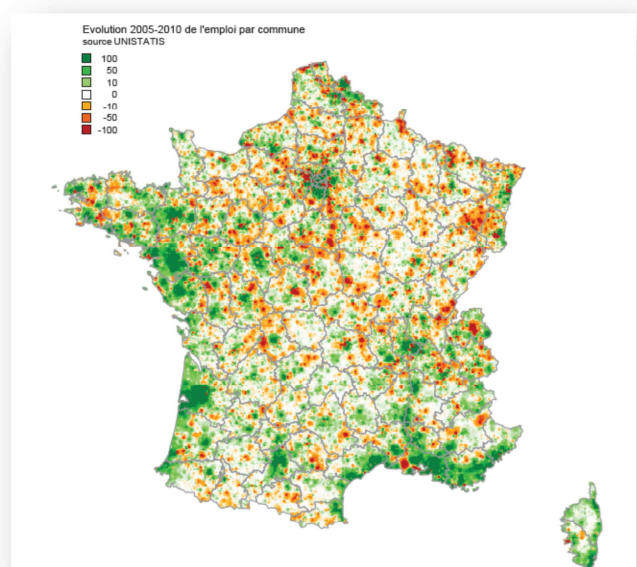
Si Action Logement a su répondre à ces enjeux pendant des décennies, c'est en partie grâce à une relative stabilité de certains modèles :

- Stabilité relative des entreprises, des marchés et du modèle social ;
- Stabilité des formes d'emploi, de travail et de revenus ;
- Stabilité relative des marchés immobiliers ;
- Stabilité relative des règles d'urbanisme et de gouvernance locale ;
- Stabilité relative des modèles familiaux et résidentiels.

Ces modèles ont profondément évolués ou sont en cours d'évolution, le plus souvent dans le sens d'une atomisation et d'une dispersion des compétences et des responsabilités.

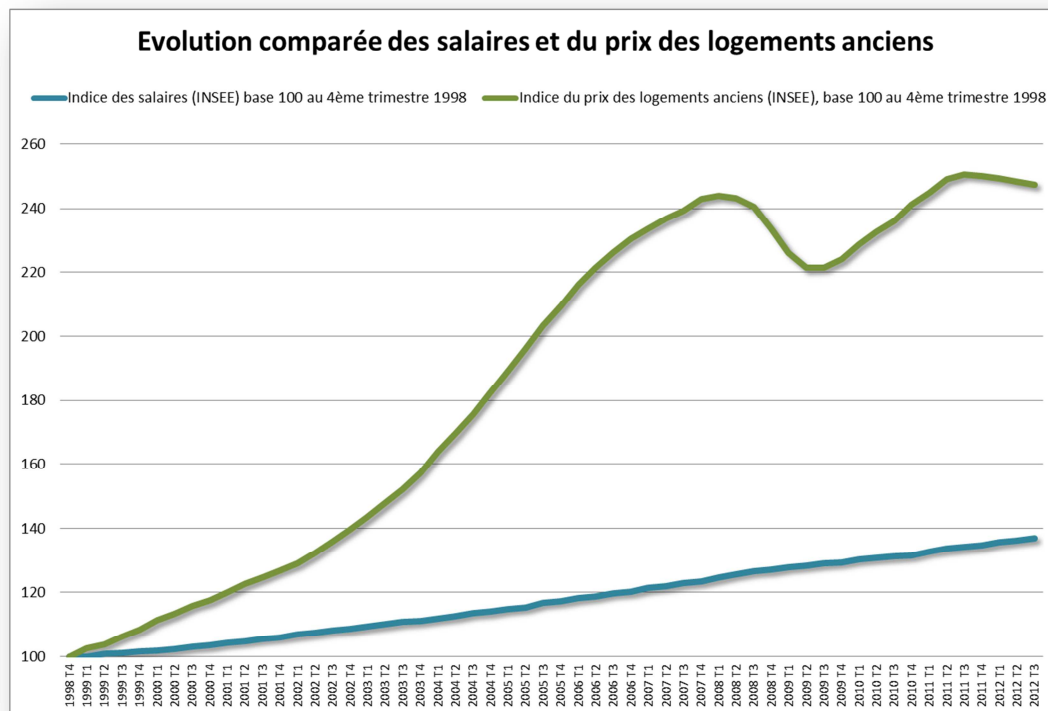
La démographie des entreprises (et corrélativement celle de l'emploi), se traduit par une migration géographique sans précédent (y.c. aux plus belles heures de l'industrialisation) et une transformation profonde des modes de travail. Caricaturalement, l'emploi industriel du Nord et de l'Est de la France se transforme en emploi de service à l'Ouest et au Sud.

Source : UNISTATIS, réalisation Urbalterre



Les formes du travail et de l'emploi demandent désormais aux salariés une mobilité beaucoup plus importante. Mobilité professionnelle et mobilité géographique font désormais partie intégrante d'une carrière et pas seulement pour les cadres. Les périodes d'instabilité (les plus sensibles du point de vue du logement) se multiplient et ne peuvent plus être considérées comme des exceptions. A la question de la géographie se superpose en plus celle du temps, des horaires de travail plus flexibles (quand ceux des écoles ne peuvent l'être), parfois plus segmentés (temps partiels), moins productif (temps de transport de plus en plus aléatoire...).

Les marchés immobiliers ont dans le même temps connu une évolution sans précédent. Au cours des années 2000, les prix moyens ont « en moyenne » plus que doublé, reportant sur le parc social (au cout maîtrisé) une pression que son insuffisance numérique (et singulièrement dans les régions en forte progression du sud et de l'ouest) ne saurait absorber.



Source : INSEE. Réalisation Urbalterre

La décentralisation, la (très) difficile mise en place de modèles locaux de gouvernance à l'échelle de bassin de vie de plus en plus étendus, n'a pas milité, dans le même temps, pour une production équilibrée d'une offre de logement répondant aux besoins d'une économie en pleine transformation, ni pour celle d'une offre de transport à l'échelle des besoins.

Les familles à loger ne sont plus les mêmes. Plus nombreuses, moins grandes, plus instables dans leur composition, elles transforment profondément la nature de la demande en logement, mais également les stratégies d'implantation. Les familles doivent composer non seulement avec l'emploi du conjoint mais également avec le lieu de résidence de « l'ex » voire des « ex », la garde partagée, la disponibilité d'une nounou, l'horaire de la crèche et des écoles, la proximité des grands-mères...

Les dysfonctionnements de l'offre de logement freinent les mobilités, à l'inverse des attentes des entreprises. La difficulté (réelle ou seulement crainte) de ne pouvoir se reloger décemment fait renoncer des ménages aux risques de la mobilité professionnelle.

Des entreprises peinent à recruter, perdent en compétitivité, envisagent de se relocaliser au détriment de territoires devenus « inhospitaliers » à leur développement.

> 70% des actifs refuseraient une opportunité professionnelle si cela les obligeait à accroître leurs dépenses de logement

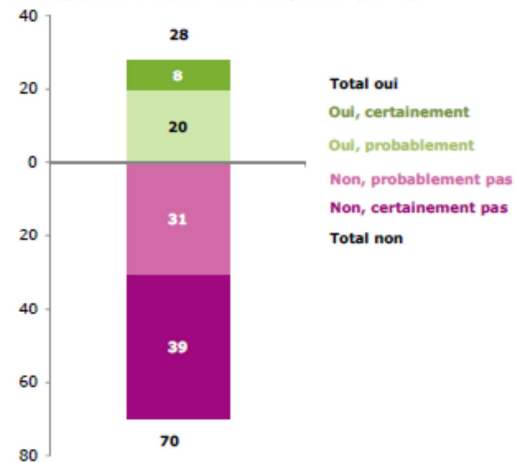
Au début 2011, les tensions sur le pouvoir d'achat restent très importantes : 46% de nos concitoyens ont le sentiment que, depuis une dizaine d'années, leur niveau de vie s'est dégradé ; seuls 27% perçoivent une amélioration et 26% évoquent une stagnation. Parallèlement, près de quatre personnes sur dix ont l'impression que leurs dépenses de logement représentent une lourde charge.

La pression financière est telle que 70% des actifs déclarent qu'ils refuseraient un emploi meilleur que celui qu'ils occupent actuellement si cela devait occasionner un déménagement conduisant à une hausse de leurs dépenses de logement (frais d'agence et de mutation, nouveau logement trop cher, etc.). L'espérance de gain salarial ne semble pas compenser la crainte de devoir dépenser plus pour se loger et, finalement, beaucoup préfèrent ne pas bouger.

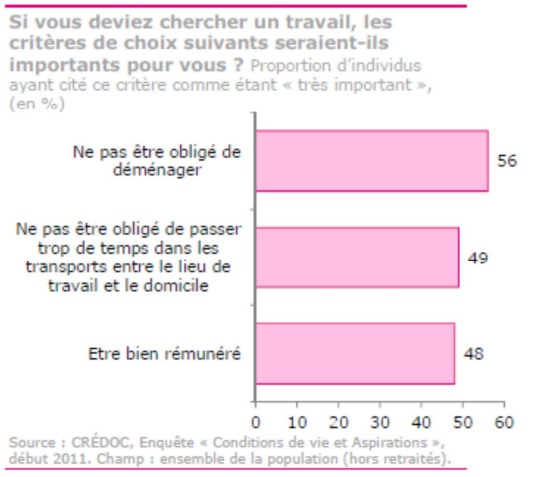
Bien sûr, on observe des différences selon la situation : les jeunes (54%), les emplois précaires (60%) et les locataires (54%)

sont moins réticents à déménager que les propriétaires de leur logement (80%), les salariés des grandes entreprises (78%), les personnes en poste depuis plus de 20 années (77%) et les couples bi-actifs (76%). Mais la majorité ne s'inverse jamais, quelles que soient les catégories sociales.

Si on vous proposait un meilleur emploi que le vôtre, mais que cela vous oblige à déménager en occasionnant un surcoût financier (frais de déménagement, nouveau logement trop cher, risque de moins-value sur la revente de votre ancien logement...), accepteriez-vous cet emploi ? (en %)



Source : CRÉDOC, Enquête « Conditions de vie et Aspirations », début 2011. Champ : actifs occupés.



Extraits de : « La mobilité professionnelle bridée par les problèmes de logement, Etude réalisée à la demande du MEDEF, CREDOC, Collection des rapports, juillet 2011

Sans remettre en cause le modèle du 1%, ces évolutions rendent les questions du logement pratiquement ingérables d'une façon globale et normalisée. Il faut désormais répondre à une demande quasi brownienne, qui ne peut se satisfaire pleinement de l'offre « standard ».

La question du logement ne peut plus être abordée sans prendre en compte son rapport direct à l'emploi et au travail, aux offres de services et de transport, à la famille et à son émiettement, à la gouvernance locale, aux modes de vie, à l'aspiration à la tranquillité une fois rendu chez soi.

Il ne s'agit pas de dire que les entreprises doivent résoudre elles-mêmes l'ensemble des problèmes que les pouvoirs publics ne parviennent que partiellement à traiter. Il s'agit de dire que les entreprises doivent y (re)prendre une part active, quelles ont le devoir « au minimum » d'exprimer de quoi précisément elles ont besoin aujourd'hui et de quoi elles auront besoin probablement dans un avenir proche, en matière de logement pour satisfaire leur développement, leur pérennité, l'équilibre du dialogue social en leur sein, leur responsabilité sociétale, environnementale...

Le **PHE** propose à partir d'une analyse de l'entreprise et de son contexte territorial, d'abord d'exprimer des besoins actuels et futurs en logement à destination du collecteur (afin qu'il puisse faire son travail) et des collectivités. Il envisage ensuite, ce qui peut être fait en plus et par qui cela peut être fait.

DES ENJEUX POUR L'ENTREPRISE

Etablir le diagnostic des besoins en logement d'une entreprise

- Evaluer et exprimer précisément ses besoins spécifiques, être capable de les exprimer (et d'en attendre des réponses) et renouer le dialogue sur le logement avec la (les) collectivités ;
- Faire du logement un des éléments du dialogue social.

Etablir une stratégie en faveur du logement des salariés

- Evaluer la mobilisation des aides (1%) ;
- Evaluer sa propre capacité à agir en complément de l'action des partenaires institutionnels, financiers et opérationnels ;
- Définir des priorités, des objectifs concrets ;
- Mobiliser des partenaires et des moyens ;
- Etablir un plan d'action ;
- Mettre en œuvre, suivre et évaluer l'effet des dispositions prises par le **PHE**.

DE QUOI UNE ENTREPRISE PEUT-ELLE AVOIR BESOIN EN MATIERE DE LOGEMENT ?

Par exemple, pour améliorer son attractivité

- Pouvoir proposer des logements (ou des hébergements) susceptibles de faciliter les périodes d'accueil dans l'entreprise, sécuriser les périodes d'essai, accueillir des stagiaires, des personnels en formation.
- D'une réactivité importante des acteurs du logement, afin de garantir des solutions (ne serait-ce que provisoire) à des personnes en cours de recrutement.
- Pouvoir donner aux candidats à un recrutement des informations fiables sur les prix, la nature des logements, les interlocuteurs, les droits devoirs et recours possibles.
- ...

Par exemple pour fidéliser ses salariés

- Pouvoir faciliter l'accomplissement par les salariés d'itinéraires résidentiels ascendants librement choisis et pouvoir informer ses salariés sur l'ensemble des aides mobilisables (1%, Etat, collectivités).
- S'assurer de l'accès des salariés à leur droits (le 1% agit-il pour l'entreprise à la hauteur du versement ?)
- Pouvoir faciliter l'accès à des offres de logement diversifiées.
- Pouvoir faciliter et sécuriser l'accès au logement.
- Pouvoir identifier et sécuriser le cas échéant, des personnes en grande difficulté (suite à un divorce, une séparation, une maladie, une situation de surendettement...)
- ...

Par exemple pour maîtriser ses couts

- Pouvoir dissocier ses politiques salariales de l'évolution des marchés immobiliers locaux.

QUE POURRAIT FAIRE UNE ENTREPRISE POUR REpondre A CES BESOINS ?

Elle doit :

- Connaître et exprimer précisément (et régulièrement) ses besoins et ceux de ses salariés auprès de l'ensemble des intervenants des politiques du logement (1% mais également Etat, Collectivités etc...)
- Mettre en place les instruments de suivi de la mobilisation de ses droits

Elle peut également par exemple :

- Informer ou faciliter l'accès à l'information sur le logement de ses salariés
- Elle peut agir en interne pour faciliter la mobilisation de ses ressources internes
 - Bourse au logement interne ou partagée avec d'autres entreprises du secteur
 - Faciliter le montage par les salariés d'opérations groupées
- Conventionner, nouer des partenariats ou des accords ponctuels avec des acteurs opérationnels du logement ou des intermédiaires (bailleurs, promoteurs, agence immobilière...)

Elle a peut-être intérêt aussi à :

- Valoriser des actifs dormants (foncier)
- Acquérir ou faire acquérir des logements
- Construire ou faire construire
- Gérer ou faire gérer des logements

POUR METTRE TOUT CELA EN PLACE : LES PROPOSITIONS METHODOLOGIQUES DU CABINET URBALTERRE

Évaluer les coûts et les disponibilités de logement pour un salarié – évaluer les revenus nécessaires pour y accéder

- Analyse des marchés immobiliers (locatif et accession) : coût et disponibilité des logements par nature (individuel / collectif), statut d'occupation (locatif privé, locatif social, accession) et par localisation
- Estimation des coûts de transport domicile travail en véhicule particulier : temps et coûts à partir de la Mairie du lieu de résidence jusqu'au lieu de travail
- Estimation de la capacité d'utilisation des Transports collectifs
- Cartographie des coûts cumulés logement et transport
- Cartographie des logements accessibles par tranche de revenus pratiqués dans l'établissement

Analyser les conditions actuelles de logement des salariés

Étude des données RH

- Localisation actuelle des lieux de résidences, coûts théoriques supportés
- Age, situations familiales
- Nature de contrat (CDI, CDD, Intérim, emplois aidés, stages...)
- Revenus et accessibilité des aides (APL, AL)
- Conditions particulières d'emplois (astreintes, horaires, mobilités, temps partiels...)
- Rotations, renouvellement, recrutements

Questionnaire et entretiens salariés

- Estimation des revenus du ménage : activités, lieux d'activité et revenus du conjoint et des éventuelles personnes à charges
- Estimation des charges de logement (y.c. énergie et entretien) et de transport (y.c. conjoint si salarié)
- Évaluer le poids des arbitrages familiaux, professionnels, ou en termes de logements
- Estimation des mobilités résidentielles passées
- Estimation de la satisfaction (qualité et coût du logement, temps et coût de transport)
- Souhaits de mobilité résidentielle

Évaluer les besoins à venir d'un établissement

Les besoins d'accueil des nouveaux salariés

- Établissement de scénarios de développement à court et moyen terme
- Estimation de la capacité de recrutement « sur place » (salariés déjà logés)
- Estimation du nombre de nouveaux salariés à loger
- Estimation de la capacité d'accès à un logement dans la situation actuelle des marchés immobiliers (coût d'accès et de maintien dans le logement)
- Hypothèses de segmentation des besoins en logement
 - Locatif / accession
 - Individuel / collectif
 - Taille
 - Coûts maximum à la charge du salarié (hors allocations logement)
 - Localisations préférentielles (accessibilité TC,

Les besoins de mobilité résidentielle des salariés ou d'améliorations (salubrité, confort, temps et coût de transport)

- Identification des éventuelles situations « critiques »

La définition d'une stratégie logement pour l'établissement

Formalisation et priorisation des enjeux de l'établissement en matière de logement

Par exemple :

- S'implanter sur un territoire
- Faciliter les recrutements, les renouvellements de main d'œuvre
- Faciliter les mobilités professionnelles ou géographiques internes à l'entreprise
- Fidéliser, améliorer la satisfaction des salariés
- Anticiper un développement (une réduction) de l'activité
- Faire face à des besoins saisonniers ou temporaires (chantiers, formations...)
- Engager ou alimenter le dialogue social
- Engager ou alimenter le dialogue avec les collectivités
- ...

Evaluer la capacité d'action de l'entreprise et définir un programme d'actions

Aides et dispositifs existants

- Aides de droit commun (APL, AL, FSL, ANAH...)
- Aides locales des collectivités
- La mobilisation des aides du 1% par l'établissement
- Les dispositifs mis en place par l'entreprise : PDE, RSE, GPEC...
- Singularités de l'entreprise (disponibilité foncière, parc de logements, conventions...)

Agir en interne

- Dialogue social dans l'entreprise
- Information
- Mobiliser les ressources des salariés (salariés bailleurs, bourse au logement, opérations groupées...)
- Assister techniquement les salariés (conseils, moyens techniques, congés exceptionnels..)
- Mettre en place des dispositifs d'aides (caution, garanties ; primes)
- Proposer des solutions d'hébergements pendant les périodes d'essai
- ...

Agir avec les acteurs du logement

- Etat
- Collectivités
- Collecteurs 1%, Action Logement
- Bailleurs sociaux et privés
- Constructeurs, promoteurs
- Agences immobilières
- Banques et assurances
- ...

Agir sur les marchés immobiliers

- Constituer une SCI avec d'autres entreprises

CONSTRUIRE UN PHE A LA MESURE DE L'ENTREPRISE OU DE L'ETABLISSEMENT

Les Plans Habitat Entreprise ne sont ni des démarches réglementées, ni des démarches obligatoires.

Ils sont adaptables à la nature, au fonctionnement et aux moyens des entreprises.

L'exemple ci-après est donné à titre purement indicatif et représente une démarche arrivant à son terme. Il permettra à chacun de se faire une idée de ce que peut être concrètement un **PHE**.

Chaque « brique » de cette démarche peut être considérée comme optionnelle. Aucune ne nécessite absolument la réalisation des briques précédentes.

La démarche de **PHE** peut être construite « à la carte » en fonction des enjeux réels de l'entreprise. Elle peut être engagée sur des ambitions limitées, puis développée en fonction des résultats.

L'ordre même de réalisation des phases peut être modifié pour s'adapter à des contraintes particulières de l'entreprise.

Enfin, une démarche de **PHE** peut être conduite avec les moyens propres de l'entreprise. Une répartition des tâches entre cabinet de conseil et entreprise peut avoir une influence très importante sur le coût total de la démarche.

NB : La méthodologie PHE s'appuie sur l'analyse et la connaissance du marché immobilier local. Il ne prend à priori tout son sens que pour un établissement ou un ensemble d'établissements regroupés sur une aire de marché immobilier relativement homogène.

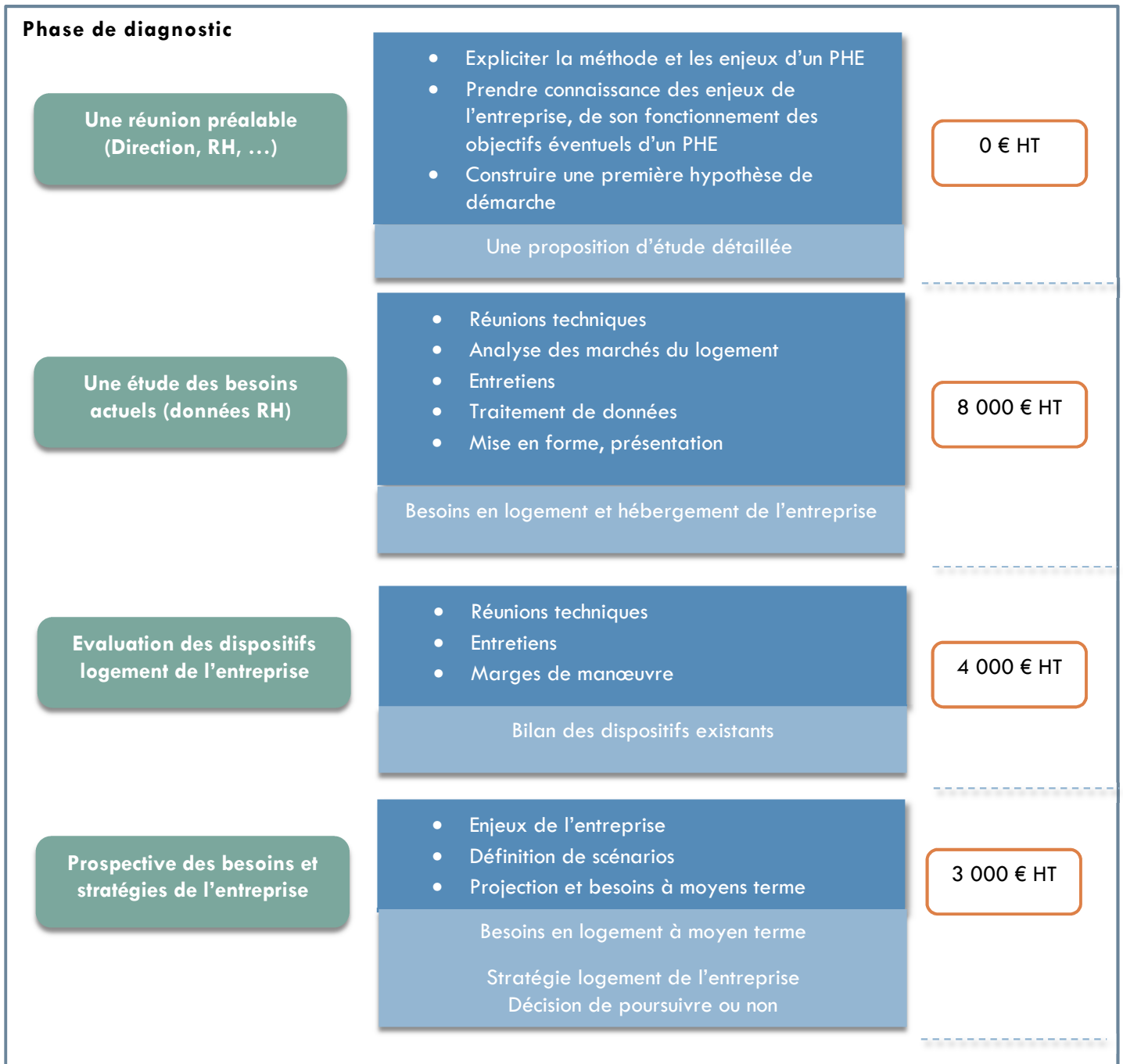
Des démarches particulières peuvent être conçues en faisant abstraction de ces éléments de connaissance du territoire, notamment afin de mettre en avant l'homogénéité de traitement des différents sites.




Ce type de démarches n'est pas développé ici.



Une démarche type de PHE

Exemple d'une démarche de PHE au sein d'une entreprise « type » ne disposant que d'une seule implantation géographique (une seule zone de marché immobilier)

Les informations de cout ne sont données qu'à titre indicatif. Ces couts peuvent varier en fonction de la taille et de la complexité de l'entreprise ou de son territoire.



 Intitulé de la phase
 Contenu de la phase
 Livrable

 Cout estimé de la phase
 Point d'étape (décision de poursuivre ou non)

Concertation salariés

<p>Communication auprès des salariés</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Réunions d'information • Documents de communication <p>Animation, documents de synthèse</p>	<p>Cout à préciser selon les formes envisagées de communication ou de concertation</p>
<p>Questionnaire auprès des salariés</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conditions actuelles de logements des salariés • Restitution <p>Analyse et communication Salariés en situation critique</p>	<p>5 à 10 € HT / salarié (si questionnaire mail)</p>
<p>Entretiens approfondis</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conditions actuelles de logements des salariés • Restitution <p>Analyse et communication interne</p>	<p>200 € HT / entretien</p>

Concertation collectivités et partenaires techniques

<p>Dialogue avec les collectivités</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Réunions • Présentations des besoins <p>Animation, synthèse</p>	<p>Cout à préciser en fonction du nombre de collectivités concernées et de l'importance des enjeux</p>
<p>Dialogue avec les opérateurs et partenaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Réunions • Présentations des besoins <p>Animation, synthèse</p>	<p>Cout à préciser en fonction du nombre des opérateurs concernés et de l'importance des enjeux</p>

Expression des priorités et orientations de l'entreprise

<p>Orientations Logements</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Propositions • Animation des choix stratégiques : <ul style="list-style-type: none"> ○ Priorités et moyens de l'entreprise ○ Orientations logements <p>Définition des orientations logement de l'entreprise</p>	<p>3 000 € HT</p>
<p>Synthèse et formalisation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Réunions • Présentations des besoins <p>Besoins, attentes, propriétés et domaines d'action potentiels</p>	<p>1 500 € HT</p>

Elaboration d'un plan d'actions

Définition d'un programme d'action de l'entreprise

- En direction des collectivités
- En direction des partenaires techniques
- En direction des RH
- En direction des salariés

- Actions d'information
- Actions d'optimisation des dispositifs existants
- Action de mobilisation des ressources internes
- Action partenariales (conventions)
- Actions financières (primes, cautions, garanties...)
- Actions opérationnelles

Plan d'actions

A préciser

Mise en œuvre

Suivi et mise en œuvre

- Accompagnement à la mise en œuvre des actions
- Suivi, évaluation, ajustements

A préciser

Le Cabinet Urbalterre vous accompagne dans la construction d'une stratégie logement adaptée à la situation de votre entreprise.

URBALTERRE CONSEIL			
Dénomination	URBALTERRE		
Statut	Société en Action Simplifiée	Adresse	86, rue Edmond Rostand 13 006 Marseille
Date de création	22 mai 2012	Téléphone / Fax	04 86 77 07 85
Registre du commerce	R.C.S. Marseille 2012 B 01802	Site Internet	www.entreprises.urbalterre.com
N° SIRET	751 467 465 00017	Directeur Général	Christian Boyer : 06 78 60 23 43
Code APE	7490 B	Président	Dominique Dias : 06 31 98 96 93

Votre contact pour les PHE :
Christian Boyer, Directeur Général : 06 78 60 23 43
Christian.boyer@urbalterre.com