

Répondre aux besoins en logement des entreprises pour accompagner l'implantation, le développement ou le fonctionnement des entreprises

Cités ouvrières, corons, mais également mas ou encore phalanstère, sont autant de morceaux de ville bâtis pour tenter de répondre aux problématiques très anciennes de la relation entre l'habitat et le travail. Le contexte de l'emploi, celui de l'urbanisme et de l'immobilier, le cadre réglementaire et institutionnel n'ont plus grand-chose à voir avec ceux qui présidaient à l'émergence de ces solutions. Pour autant les problématiques demeurent et nombre de territoires s'interrogent sur la cohérence de leurs politiques ; nombre d'entreprises se trouvent insatisfaites des réponses qui sont proposées à leur salariés et peuvent se trouver en difficultés pour assurer des recrutements, s'implanter, se développer ou pour répondre à des problématiques spécifiques de leur fonctionnement.

La méconnaissance des enjeux économiques des politiques de l'habitat

Force est de constater que les effets des politiques de l'habitat sur le fonctionnement et le développement des entreprises restent particulièrement mal connus et ne sont traduits qu'à la marge dans les Programmes Locaux de l'Habitat par exemple et faiblement intégré par les entreprises dans leur stratégies d'implantation ou de développement.

UN PHE : La construction d'une stratégie logement par et pour l'entreprise

Evaluer les besoins en logements de l'entreprise :

- ◆ Quel impact des marchés du logement sur l'entreprise ?
- ◆ Quelle attractivité de l'entreprise, pour quels emplois, quels besoins de recrutement ?
- ◆ Quels impacts du fonctionnement de l'entreprise sur la capacité d'accès à un logement pour un salarié (saisonnalité, CDD, Intérim, temps partiels, horaires, lieux d'emploi...)
- ◆ Quelle satisfaction des salariés, quel turn-over ?

Evaluer les enjeux, se projeter

- ◆ Les coûts et les gains du logement pour l'entreprise
- ◆ Perspectives d'évolution de l'attractivité de l'entreprise (besoins de recrutement, de renouvellement, de fidélisation)

Evaluer les moyens d'actions de l'entreprise :

- ◆ Le 1%, les aides à la personne,
- ◆ Les droits de réservation
- ◆ L'information
- ◆ Les politiques salariales
- ◆ L'assistance « technique » aux salariés
- ◆ La gestion, la promotion, la construction
- ◆ ...

Construire une stratégie logement au sein de l'entreprise

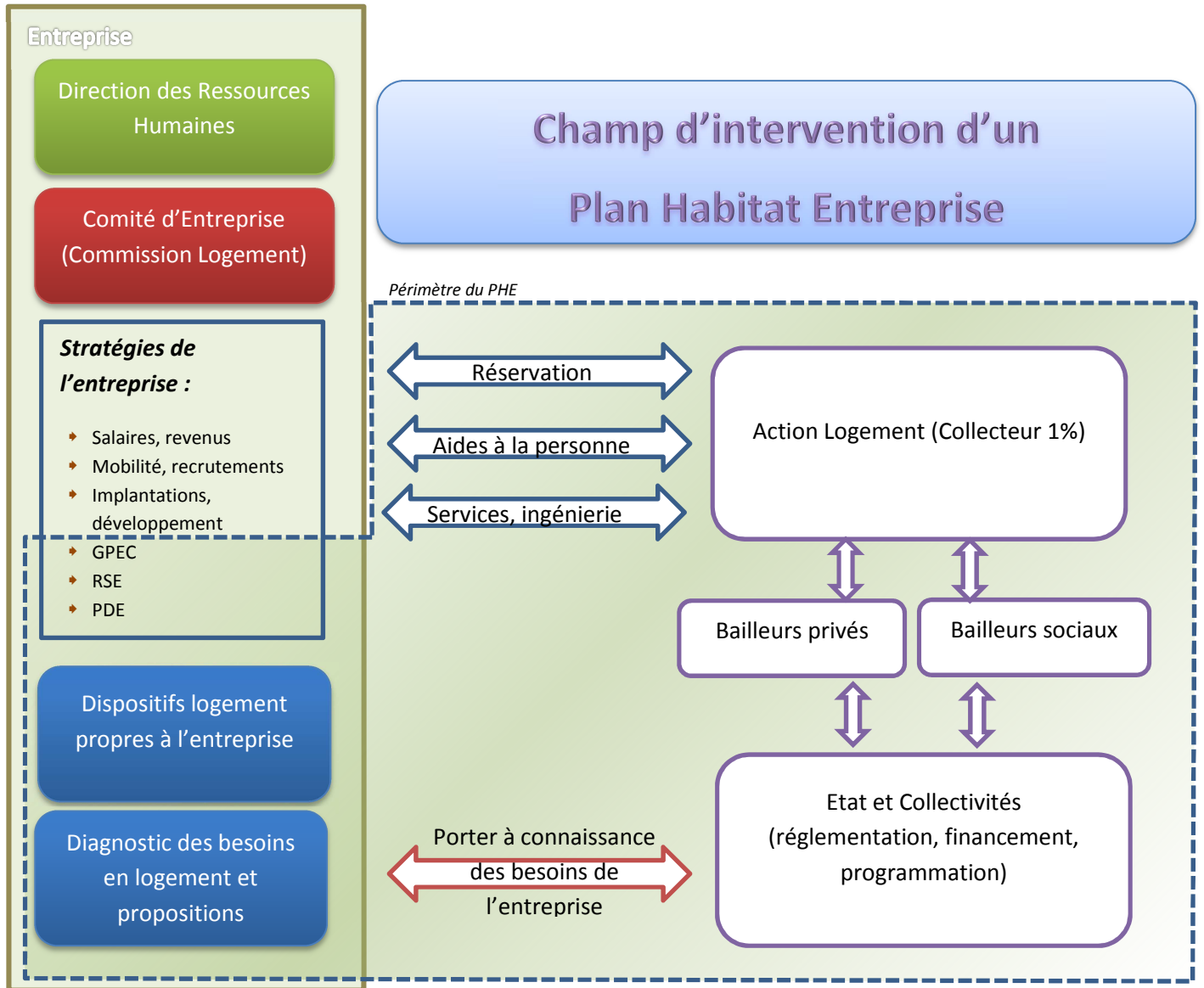
- ◆ Le logement et la GPEC, le RSE, le PDE
- ◆ Le logement et le dialogue social au sein de l'entreprise
- ◆ Le dialogue avec les collectivités, les bailleurs, les opérateurs du logement

Les PHE ont été développés par le **Centre d'Etude Technique de l'Équipement Méditerranée** avec le soutien du Centre d'Études et de Recherche sur les Transports et l'Urbanisme (CERTU), tous deux organismes publics dépendants du Ministère de l'Égalité des Territoires. Leur méthode a été mise en œuvre à titre expérimental au sein du CETE Méditerranée entre 2006 et 2008.

Ces travaux ont donné lieu à communication lors des journées Territoire Habitat et Entreprises organisées à Aix en Provence en novembre 2008.

http://www.certu.fr/fr/Urbanisme_et_habitat-n24/Habitat-n37/IMG/pdf/PHE.pdf

LES PHE entre stratégie interne, aide à la mobilisation des dispositifs existants et interpellation des politiques publiques



Elaborer un PHE

Les PHE sont des démarches entièrement libres, non réglementées. Elles ne prennent tout leur sens que si elles sont élaborées à l'initiative de l'entreprise (Direction ou CE) et avec l'implication de leurs services supports (RH essentiellement).

Ils peuvent, pour peser d'avantage sur les politiques publiques, fédérer plusieurs entreprises d'un même territoire.

De nombreux partenaires potentiels se sont déclarés intéressés et prêt à participer à leur financement si besoin.

Les formes de l'intervention

Elles sont adaptables aux réalités de l'entreprise.

D'une simple expertise des besoins en logement à l'accompagnement dans l'élaboration de stratégies logement partagées par les partenaires sociaux.

Elles peuvent impliquer, partiellement ou totalement, les services de l'entreprise dans son élaboration.

Les formes de l'élaboration des PHE doivent être définies en préalable avec les parties prenantes.

Le diagnostic interne : méthodes

Les principes développés ici s'appuient sur une expérimentation menée au sein de « l'entreprise » CETE Méditerranée.

Le cadrage initial de la démarche : les enjeux logement de l'entreprise.

- ♦ Les caractéristiques de l'entreprise face au logement (implantations, projet de développement, type d'emplois...)
- ♦ Les enjeux du logement motivant le lancement d'un PHE
 - Développement, Nouvelles implantations, recrutement
 - Mobilités géographiques et professionnelles
- ♦ Les outils et dispositifs existants
 - Mobilisation du 1% (réservations)
 - Aides de droit commun
 - Dispositif propre de l'entreprise (parc de logement, aides spécifiques etc...)
- ♦ Le pilotage de la démarche

Ressources humaines et logement

Exploitation de données anonymes des services de ressources humaines :

- ♦ Cartographie des lieux d'emploi / lieux de résidences / salaires

Ces données essentielles pour l'appréciation de l'accès au logement peuvent être croisées avec des caractéristiques telles que l'âge du salarié, sa situation familiale, son statut professionnels, son ancienneté.

Accessibilité des marchés locaux du logement selon les caractéristiques d'emplois de l'entreprise

- ♦ Type de logement accessible (hors aide) par catégorie d'emploi, selon la distance.
- ♦ Éligibilité aux aides selon les caractéristiques familiales et de revenus des salariés et parc aidé accessible.

Les conditions actuelles du logement des salariés de l'entreprise

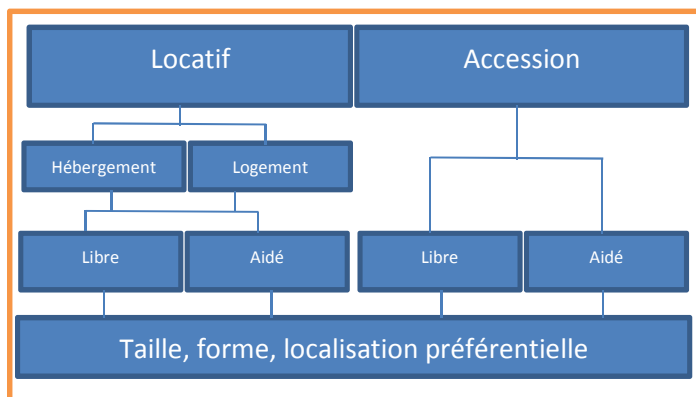
- ♦ Questionnaire auprès des salariés sur leur condition de logement et leur satisfaction, les souhaits de mobilités, les difficultés rencontrées
- ♦ Entretiens en tête à tête avec des salariés volontaires représentatifs des problématiques rencontrées (volontariat exprimé dans le questionnaire) permettant de préciser qualitativement les informations du questionnaire.

L'évaluation des besoins en logement de l'entreprise

Conclusions du diagnostic, l'évaluation des besoins doit être établie sous une forme directement exploitable par les « opérateurs » logement de l'entreprise (CIL, Collectivités).

Elle se fonde notamment sur une analyse des mobilités dans l'entreprise (rotation ou recrutement)

Elle devra mettre en évidence les besoins en logement selon les segmentations en usage :



Elle devra décliner une segmentation « dans le temps » pour intégrer des besoins de rotation et de renouvellement.

L'évaluation des besoins en logement de l'entreprise doit devenir une forme de « porter à connaissance » des besoins en logement de l'entreprise auprès des collectivités et bailleurs.

Du besoin à la stratégie d'entreprise

La définition d'un besoins est une étape d'objectivation qui peut faciliter le dialogue avec les collectivités en permettant une expression exploitable pour elles des besoins en logement.

Elle peut cependant n'être qu'une étape de l'élaboration d'une stratégie de l'entreprise visant à faciliter les recrutements, à fidéliser les salariés, à répondre à des besoins spécifiques (missions, chantiers, formation, saisonnalité...), à diminuer ses émissions de gaz à effet de serre (rapprochement des lieux de travail et de résidence), à répondre à des attentes qualitatives des salariés.

Cette deuxième phase du PHE s'appuie sur un ensemble de dispositifs pouvant être mis en œuvre par les entreprises. Elle est élaborée au sein de l'entreprise par les partenaires sociaux.

Actions potentielles d'un PHE

Conseils SCI Prêts Informations aides de droit commun
 Relai d'Informations logement Conventionnement agence immobilière
 Aide à l'accession PLS
 Gestion immobilière
 Prise en charge d'un hébergement pendant la période d'essai
 Facilitation d'opération Réservations Aide à l'amélioration
 Construction Mise en concurrence de collecteurs
 Bourse au logement Foyers Prime logement
 Amélioration énergétique Cautions & garanties Mutualisation

Pour vous aller plus loin

Le cabinet Urbalterre se propose d'animer dans votre entreprise une **réunion d'information** sur le logement et l'entreprise et d'engager un débat entre les parties prenantes.

Le cabinet Urbalterre peut **vous mettre en relation avec les institutions susceptible de participer au financement** d'un PHE

Le cabinet Urbalterre réalise pour vous, ou vous accompagne dans **la réalisation de l'étude des besoins en logements** de votre entreprise

Le cabinet Urbalterre réalise pour vous ou vous accompagne dans un **diagnostic qualitatif de la situation de logement des salariés**

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

URBALTERRE CONSEIL

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

Votre contact pour les PHE :

Christian Boyer, Directeur Général : 06 78 60 23 43

Christian.boyer@urbalterre.com

Christian Boyer et Dominique Dias, alors en poste au CETE Méditerranée sont à l'origine du concept de PHE et les artisans principaux de son développement méthodologique.

Créateurs du cabinet Urbalterre, ils souhaitent maintenant en déployer la mise en œuvre opérationnelle.

Urbalterre www.urbalterre.com

SAS UrbalTerre – Siret 751 647 645 00017 / 86 rue Edmond Rostand –
13006 Marseille – Tel / Fax : 04 86 77 07 85