

Inscription territoriale  
du pôle industriel, commercial et de services  
d'Hénin-Beaumont / Noyelles-Godault

**RAPPORT D'ÉTUDE**

Insee - Nord-Pas-de-Calais

*Novembre 2007*

# **Sommaire**

## **Principaux enseignements et pistes de réflexion par la Mission Bassin Minier**

### **Partie I – Les caractéristiques du pôle**

### **Partie II – Les caractéristiques des salariés du pôle**

### **Partie III – Lieu de résidence des salariés du pôle**

---

Directeur Régional : Jean-Jacques MALPOT  
Auteurs : Marion DEBOEUF, Stéphane HUMBERT (Insee)  
Laurent DUQUENNE, Vincent FROGER (Mission Bassin Minier)  
Cartographie : Sylvain FLAMENT (Insee)  
Alain GRATPANCHE (Mission Bassin Minier)  
Rédacteur en chef : Jean-Luc VAN GHELUWE  
Secrétaire de rédaction : Francine LEDUC

## **Principaux enseignements et pistes de réflexion par la Mission Bassin Minier**

L'analyse des déclarations annuelles de données sociales (DADS) faites par les entreprises auprès de l'Urssaf du Pas-de-Calais confirme, s'il en était besoin, l'importance économique du pôle industriel, commercial et de services d'Hénin-Beaumont / Noyelles-Godault pour le secteur central du bassin minier. Ainsi, on recense près de 6 000 postes en décembre 2005, soit 8,1% de l'emploi salarié privé de la zone d'emploi de Lens-Hénin.

Au-delà de la confirmation du rôle majeur du pôle d'Hénin-Beaumont / Noyelles-Godault dans l'économie locale, l'étude a permis de mettre en lumière les caractéristiques propres à chaque secteur d'activité en termes d'inscription territoriale. Les résultats, parfois inattendus, sont riches d'enseignements pour les acteurs de ce territoire.

**Premier constat : au 31 décembre 2005, le pôle d'Hénin-Beaumont / Noyelles-Godault se définissait tout autant par son caractère industriel que par ses activités commerciales et de services.** Si le nombre total de postes recensés dans le commerce et les services était supérieur à celui de l'industrie<sup>1</sup>, le nombre d'équivalents temps plein (ETP) était quant à lui identique dans les deux secteurs d'activité (de l'ordre de 2 650 ETP par secteur d'activité). Certes, depuis cette date, la fermeture de deux grandes entreprises industrielles<sup>2</sup> et l'implantation récente de nouvelles activités commerciales<sup>3</sup> ont modifié sensiblement ce rapport mais, au-delà des chiffres, c'est la nature même des emplois qui est intéressante à analyser. Force est de constater que les deux secteurs d'activité présentent chacun un profil très différent en termes d'organisation du travail et d'emplois créés.

**L'industrie offre davantage d'emplois à temps complet et à durée indéterminée que le secteur du commerce et des services.** La majorité des salariés du pôle industriel dispose ainsi de contrats à durée indéterminée (95%) dont l'essentiel à temps complet (93%). Dans le commerce et les services, les CDI représentent 80% des contrats et les postes à temps partiel occupent une place importante (35%). La stabilité dans l'emploi est également beaucoup plus grande dans l'industrie comme le confirme un taux de rotation par poste nettement plus faible que dans le commerce et les services. Ainsi, 85% des salariés de l'industrie travaillent toujours dans le même établissement l'année suivante contre 75% pour le commerce et les services. Cette stabilité est un facteur important pour l'industrie qui emploie une main-d'œuvre qualifiée. Le pôle industriel se caractérise par une population plus âgée que dans le secteur du commerce et des services. Près de 18% des salariés de l'industrie sont âgés de plus de 50 ans alors que les moins de 25 ans ne représentent que 6% des effectifs. Ceci s'explique en particulier par le fait que les entreprises n'ont procédé qu'à très peu de recrutements au cours de ces dernières années. La pyramide des âges confirme d'ailleurs ce déséquilibre en faveur des classes d'âge les plus âgées dans l'industrie.

Le besoin de former des jeunes qui seront appelés à remplacer, par recrutement externe ou formation interne, l'actuelle main-d'œuvre qualifiée qui partira en retraite dans les dix prochaines années s'avère être un enjeu majeur pour le territoire. Cette connaissance des besoins futurs des entreprises, esquissée dans cette étude, doit être approfondie avec les acteurs de la formation et de l'insertion du bassin d'emploi de Lens dans un objectif d'ajustement des dispositifs de formation continue ou professionnelle au marché de l'emploi et à ses évolutions attendues. Dans un contexte économique tendu, marqué notamment par un taux de chômage élevé des jeunes, il s'agit par ce biais de créer les conditions favorisant un recrutement local des futurs salariés de ces entreprises.

<sup>1</sup> Pour mémoire : 3 200 postes recensés dans le pôle commercial et de services contre 2 700 dans le pôle industriel.

<sup>2</sup> « Société Sublatic International » et « Energy Plast » (ex-Samsonite).

<sup>3</sup> Avec en particulier l'arrivée de l'enseigne Ikéa et la création du pôle « Maison Plus » à proximité.

**En ce qui concerne le commerce et les services, ce secteur d'activité offre davantage de postes de travail que l'industrie mais autant d'ETP.** Il est de plus caractérisé par une moindre grande stabilité de l'emploi, comme en attestent le nombre élevé de contrats à durée déterminée et un taux de rotation annuel par poste important (cf. § précédent). Ces éléments peuvent expliquer que le niveau de rémunération dans le commerce et les services est moins élevé que dans l'industrie, et ce quelque soit le poste occupé au sein des entreprises. Il faut également prendre en considération l'ancienneté et le niveau de qualification de la main-d'œuvre du pôle industriel. Globalement, à catégorie sociale équivalente, le salaire horaire net moyen d'un salarié du pôle commercial et de services est inférieur de deux euros à celui d'un salarié du pôle industriel.

Fournisseur d'emplois important, le secteur du commerce et des services l'est principalement pour deux types de salariés : les jeunes, qui trouvent en particulier un premier emploi leur permettant de s'insérer dans la vie active, et les femmes pour lesquelles cette activité professionnelle, souvent à temps partiel, représente une part plus ou moins importante dans les ressources du ménage selon sa situation sociale. Les moins de 25 ans représentent ainsi près d'un tiers des salariés de ce secteur d'activité et les femmes plus de la moitié. Le développement du cybercommerce et l'arrivée de nouvelles technologies dans la grande distribution dans les prochaines années, en particulier les RFID<sup>4</sup>, entraîneront très vraisemblablement une réorganisation majeure de l'emploi dans ce secteur d'activité. L'automatisation des caisses, testée actuellement à l'échelle nationale par les grandes enseignes commerciales, pourrait notamment se solder par une réduction du nombre de postes d'hôte(sse) de caisse<sup>5</sup>. Or, ce type de poste constitue aujourd'hui un débouché professionnel important pour une population majoritairement féminine et peu qualifiée. En décembre 2005, le quart des salariés du secteur du commerce et des services occupait un poste d'hôte(sse) de caisse, ce qui représentait environ 800 employés(ées). L'impact d'une réorganisation de l'activité commerciale pourrait avoir des conséquences très lourdes sur l'emploi dans le pôle commercial et de services d'Hénin-Beaumont / Noyelles-Godault.

L'ouverture récente de nouvelles enseignes commerciales atteste d'une tendance de fond observée depuis quelques années à une spécialisation du pôle d'Hénin-Beaumont / Noyelles-Godault autour du commerce et des services (y compris les activités ludiques). Les atouts dont bénéficie ce site en termes d'accessibilité routière notamment dans un bassin de vie densément peuplé contribuent fortement à un développement de cette nature.

**Deuxième constat : la zone de recrutement des salariés du pôle d'Hénin-Beaumont / Noyelles-Godault se caractérise principalement par sa concentration sur une bande allant des communes de l'extrémité ouest de la zone d'emploi de Lens à la partie est de la zone d'emploi du Douaisis.** Cette zone géographique concentre près de 80% des salariés du pôle industriel, commercial et de services, soit environ 4 700 personnes ; les derniers 20% étant disséminés sur le reste du territoire régional et en particulier sur l'agglomération lilloise.

La problématique des déplacements des « navetteurs »<sup>6</sup> et de la desserte par les transports en commun de cette zone d'emploi apparaît être également un enjeu important pour le territoire. Comment développer le recours aux transports en commun des salariés de ce pôle dans un contexte marqué par l'existence de facteurs propices (proximité du lieu de résidence, coût d'utilisation d'un véhicule personnel, etc.) mais également de contraintes structurelles fortes (amplitude des horaires d'activité, etc.) ? Cette réflexion doit nécessairement s'inscrire dans les démarches engagées<sup>7</sup>, ou à venir, par les différentes autorités institutionnelles en charge de l'organisation des transports en commun en termes de structuration et de maillage de ce territoire (Syndicat mixte des transports de l'Artois, Syndicat mixte des transports du Douaisis, conseils généraux du Nord et du Pas-de-Calais).

---

<sup>4</sup> Radio Frequency Identification : méthode utilisée pour stocker et récupérer des données à distance en utilisant des balises métalliques, les « Tag RFID ». Ces balises, qui peuvent être collées ou incorporées dans des produits, et qui sont composées d'une antenne et d'une puce électronique, réagissent aux ondes radio et transmettent des informations à distance. Cette technologie pourrait, à terme, remplacer les codes-barres et contribuer à l'automatisation des caisses dans la grande distribution.

<sup>5</sup> En dépit d'un certain nombre de tests, les prises de position actuelles des grandes enseignes en faveur de l'automatisation des caisses restent très mesurées en raison de son impact social, tant en termes d'emplois menacés que de bouleversement des pratiques commerciales des clients.

<sup>6</sup> Sous le terme de « navetteurs », sont désignés les salariés effectuant quotidiennement un déplacement pour se rendre depuis leur domicile sur le lieu de travail.

<sup>7</sup> Plan de déplacements urbains, Plan de déplacements d'entreprise, Transports en commun en site propre.

Troisième constat : **l'étude démontre avec beaucoup de précision que la géographie de la localisation résidentielle des salariés varie fortement selon les catégories sociales.** Ainsi, quand trois quarts des ouvriers du pôle d'Hénin-Beaumont / Noyelles-Godault vivent dans l'arrondissement de Lens (près de 1 900 salariés), seul un cadre sur trois y réside (environ 110 salariés). Ce constat, pressenti par l'ensemble des acteurs intervenant sur le bassin minier, témoigne d'une moins grande attractivité résidentielle de ce territoire pour les catégories sociales supérieures.

Dans le cadre de cette étude, il a pu être observé que celles-ci privilégient deux types d'implantation :

- ⇒ les villes-centres d'agglomération, que sont Lille et Douai, qui disposent d'une offre diversifiée en logements et d'un bon niveau d'équipement en services publics et privés (enseignement, culture, petite enfance, etc.) ;
- ⇒ les zones péri-urbaines de la Pévèle et du Sud Douaisis, proches des agglomérations, qui disposent d'un cadre de vie plus champêtre.

Contre toute attente, la ville d'Arras et les collines de l'Artois n'accueillent que très peu de cadres travaillant sur le pôle d'Hénin-Beaumont / Noyelles-Godault. Ceci pourrait s'expliquer par une relative autonomie économique du bassin d'emploi arrageois vis-à-vis des arrondissements limitrophes de Lens et de Douai ; autonomie qui créerait ainsi peu de perméabilité entre ces zones d'emploi. Si cette observation est valable dans le cas du pôle d'activités d'Hénin-Beaumont / Noyelles-Godault, il serait intéressant de la vérifier sur d'autres pôles d'emploi, en menant notamment des études similaires sur les pôles industriels et commerciaux situés autour de Lens.

En ce qui concerne le bassin minier, Hénin-Beaumont est la commune privilégiée par les cadres travaillant sur le pôle industriel, commercial et de services puisque sur les 106 cadres recensés en 2005, 25 résidaient dans la commune. Différents motifs peuvent expliquer ce choix : la proximité du lieu d'emploi, un patrimoine bâti offrant de réelles opportunités, etc.

La faible implantation des cadres pénalise de manière assez sensible le bassin minier sur le plan économique puisque cela se traduit par une perte de revenus susceptibles d'être dépensés sur le territoire. Alors que la part des ETP résidant sur la zone d'emploi de Lens-Hénin est de 67%, la part de la masse monétaire versée aux salariés de cette zone n'atteint que 63%. À l'inverse, la zone d'emploi de Lille ne représente que 6,5% des ETP et pèse 8% de la part des salaires. La comparaison entre les salaires nets annuels moyens par ETP pour les principales zones d'emploi est encore plus explicite puisque le salaire moyen versé dans la zone d'emploi de Lens-Hénin est de 17 000 € contre plus de 22 000 € pour la zone d'emploi de Lille. À titre d'exemple, plus de 7,5 M€ ont été versés en 2005 par les entreprises du pôle d'Hénin-Beaumont / Noyelles-Godault à des salariés résidant sur l'agglomération lilloise. Evidemment, cette approche financière globale ne distingue pas les catégories sociales ; la masse monétaire versée aux cadres ne ressortant pas de manière spécifique de l'analyse. Toutefois, ceux-ci bénéficient des salaires les plus élevés. Cette situation n'est pas sans conséquence en termes d'organisation sociale du territoire. Une étude en cours, menée par le professeur Davezies pour le compte de la Région Nord-Pas-de-Calais, montre que les territoires de la région où la diversité sociale est la plus grande assurent généralement une meilleure intégration économique des populations les plus fragiles.

Le dernier enjeu majeur identifié par cette étude est donc la nécessité de renforcer l'attractivité résidentielle du territoire pour les catégories professionnelles supérieures. Cela passe nécessairement par le développement d'une offre de logements plus adaptés à cette population, dans un environnement urbain attractif en termes de cadre de vie, d'équipements, de services publics et privés (enseignement, culture, petite enfance, etc.).

Pour terminer, l'étude pilote menée sur le pôle industriel, commercial et de services d'Hénin-Beaumont / Noyelles-Godault a permis de dresser un certain nombre de constats en termes d'impact économique, d'emploi-formation, de déplacements, d'attractivité résidentielle, etc. Ces observations contribuent à mieux cerner la réalité de l'inscription territoriale d'un pôle économique majeur dans la partie centrale du bassin minier. Pour autant, s'agit-il d'observations spécifiques à ce pôle ou se rencontrent-elles dans d'autres pôles d'emploi du territoire et plus largement du bassin minier ? L'extension de la démarche à d'autres pôles d'activité importants du bassin minier doit permettre de vérifier, ou non, ces premiers constats.

## Inscription territoriale du pôle industriel, commercial et de services d'Hénin-Beaumont / Noyelles-Godault

### Partie I - Les caractéristiques du pôle

Les efforts importants engagés en matière de reconversion économique et de renouvellement urbain du bassin minier ne masquent pas la réalité des difficultés sociales vécues par la population de ce territoire et soulignent combien le bassin minier reste aujourd'hui encore confronté à un développement important des phénomènes de pauvreté. À titre d'exemple, et en dépit d'un solde positif en termes de création d'emplois sur ces quinze dernières années, le taux de chômage reste toujours élevé, autour de 14% en moyenne avec des pointes importantes par endroits, et le nombre d'allocataires du RMI n'a cessé de croître ces dernières années : multiplié par trois depuis sa création en 1988 pour atteindre plus de 115 000 allocataires en 2005. Ce constat confirme que le développement économique d'un territoire ne s'accompagne pas systématiquement d'un développement territorial équilibré dont les retombées bénéficieraient au plus grand nombre.

Forts de ce constat, la Mission Bassin Minier et l'Institut régional de la ville (Irev) ont organisé en novembre 2006 un séminaire de réflexion sur le thème « Quel développement territorial pour le bassin minier ? »<sup>8</sup>. Ce premier rendez-vous, qui a rassemblé plus de soixante-dix personnes représentant des milieux professionnels divers (collectivités territoriales, milieux économiques, associations d'insertion, bailleurs sociaux, etc.), avait pour objectif de s'interroger sur les facteurs contribuant à la fois au développement économique d'un territoire, qu'il faut inscrire dans la durée à un moment où la création d'emplois paraît très volatile, mais aussi au développement social afin d'insérer les populations concernées dans les processus de développement. Les travaux du séminaire se sont fondés sur une présentation des travaux d'Arnaud DEGORRE de l'Insee Nord-Pas-de-Calais, qui a dirigé l'étude « Pauvretés et Territoires en Nord-Pas-de-Calais », et de Laurent DAVEZIES, professeur à l'université Paris XII, auteur du « Grand tournant de la Région Nord-Pas-de-Calais 1975-1990 » et spécialiste du développement territorial.

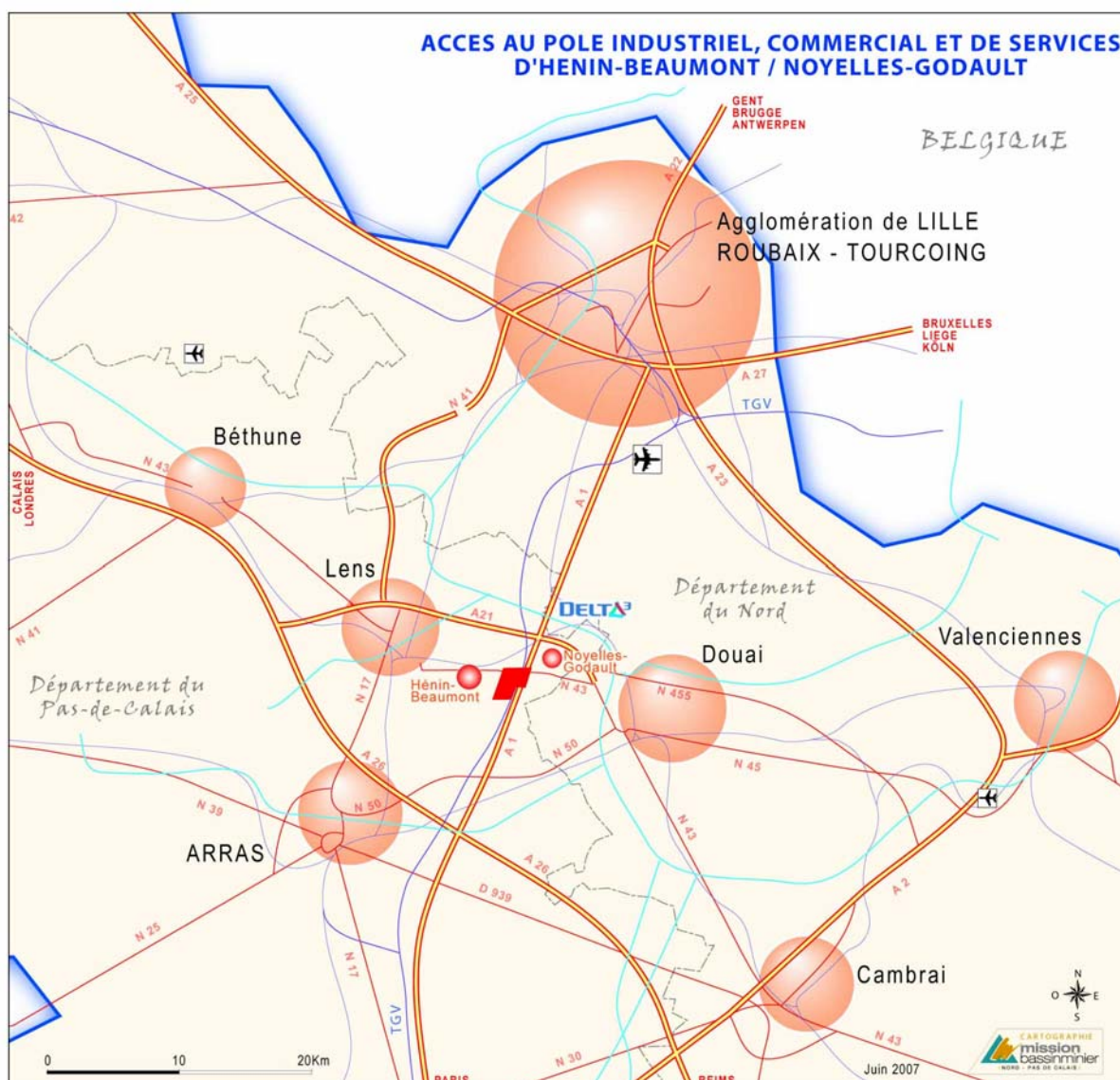
Poursuivant ces réflexions, la Mission Bassin Minier s'est appuyée sur la thèse développée par Laurent DAVEZIES selon laquelle l'un des leviers du développement d'un territoire réside dans la propension de la population de ce territoire à consommer localement. Elle a ainsi engagé, en partenariat avec l'Insee Nord-Pas-de-Calais, une démarche pilote visant à mesurer l'inscription territoriale d'un pôle d'activités majeur du bassin minier. Le choix s'est porté sur le pôle industriel, commercial et de services d'Hénin-Beaumont / Noyelles-Godault en raison notamment de son implantation géographique au cœur du tissu urbain dense et des mutations économiques récentes observées sur ce site (**cf. carte 1**).

Cette démarche pilote, fondée sur une analyse des déclarations annuelles de données sociales (DADS) faites par les entreprises auprès de l'Urssaf du Pas-de-Calais, sera dans un second temps élargie à d'autres pôles industriels et commerciaux majeurs du bassin minier.

---

<sup>8</sup> « Pauvreté et croissance locale : comprendre les mécanismes - Séminaire de réflexion n° 1 du 10 novembre 2006 ». Publication commune Irev-Mission Bassin Minier, juillet 2007.

**Carte 1 : Situation et accessibilité régionale  
du pôle industriel, commercial et de services d'Hénin-Beaumont / Noyelles-Godault**

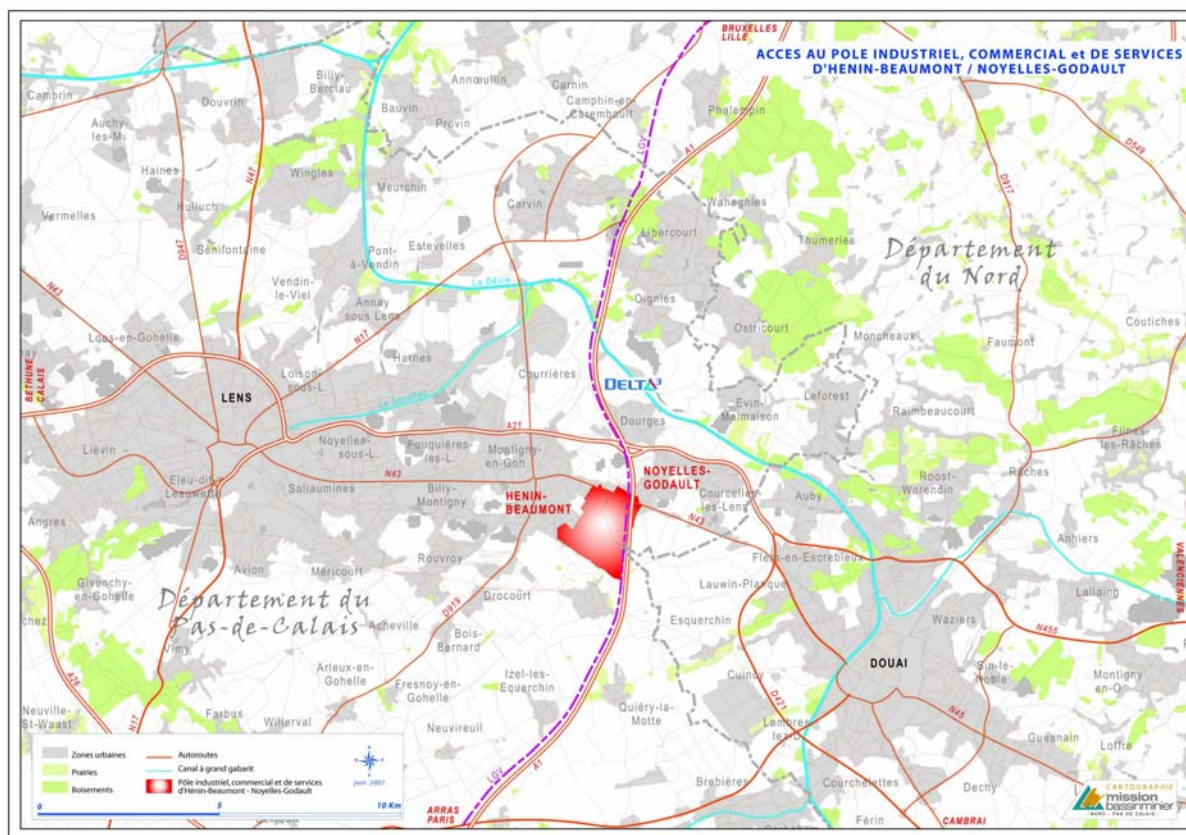


Source : Mission Bassin Minier - 2007

### **Le pôle industriel, commercial et de services d'Hénin-Beaumont / Noyelles-Godault**

Situé dans la partie minière du Pas-de-Calais, sur le territoire de la communauté d'agglomération d'Hénin-Carvin, le pôle industriel, commercial et de services d'Hénin-Beaumont / Noyelles-Godault bénéficie d'une accessibilité autoroutière de premier plan, liée à sa position géographique au croisement d'axes de communication Nord/Sud et Est/Ouest majeurs de la région (A1 et A21). Cette desserte lui permet de rayonner sur un bassin de vie dépassant les strictes frontières de l'arrondissement de Lens pour toucher la partie nord de l'Arrageois, l'ouest du Douaisis, et le sud de l'agglomération lilloise (cf. carte 2).

**Carte 2 : Un pôle au cœur d'un tissu urbain dense accessible**



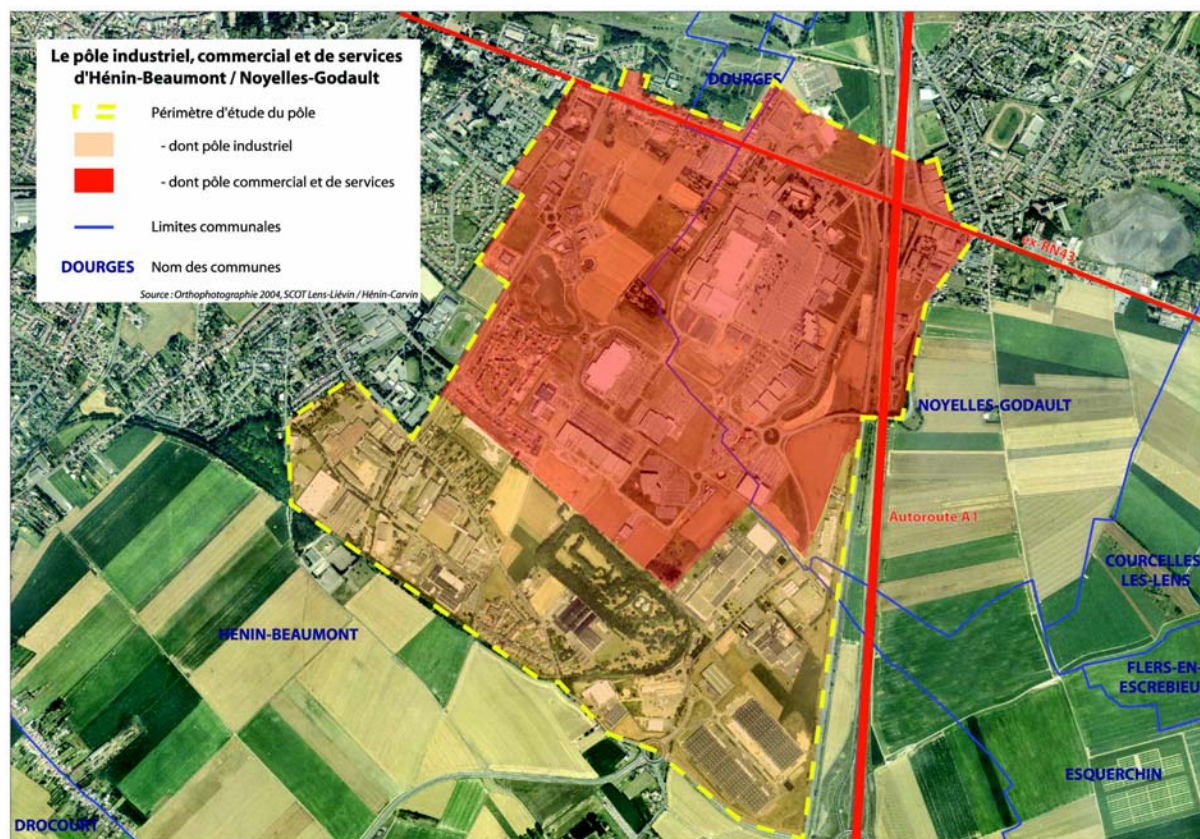
Extension urbaine qui « unit » les communes de Dourges, d'Hénin-Beaumont et de Noyelles-Godault, l'ensemble industriel, commercial et de services s'est développé le long de l'autoroute A1 et de l'ex-RN43. Dans le cadre de l'étude, le choix du pôle s'est arrêté sur un périmètre d'un seul tenant, délimité arbitrairement de manière à constituer un ensemble cohérent regroupant les principales zones d'activités à l'est d'Hénin-Beaumont ainsi que le centre commercial de Noyelles-Godault. Le périmètre d'étude inclut également quelques établissements qui lui sont attachés mais qui sont situés de l'autre côté de l'autoroute A1 (**cf. carte 3**).

Parmi les 207 établissements recensés sur le site en 2007, 180 avaient déclaré des salariés pour l'année 2005. Sur les 27 autres établissements, 16 n'avaient pas de salariés en 2005, 5 ont été créés après cette date et 6 n'ont pu être identifiés.

Ces établissements employeurs sont répartis en deux sous-pôles aux activités distinctes. Dans la partie sud du périmètre, 28 établissements exercent des activités tournées vers l'industrie. Ce pôle industriel est situé uniquement sur la commune d'Hénin-Beaumont. Les 152 autres établissements employeurs exercent des activités tournées vers le commerce et les services et sont situés à la fois sur les communes d'Hénin-Beaumont et de Noyelles-Godault.



### Carte 3 : Le périmètre du pôle industriel, commercial et de services d'Hénin-Beaumont / Noyelles-Godault



Source : Orthophotographie 2004, SCOT Lens-Liévin / Hénin-Carvin

#### **Un pôle d'emploi d'envergure au sein de la zone d'emploi de Lens-Hénin**

Au 31 décembre 2005, on dénombre 5 926 postes répartis au sein des 180 établissements employeurs du pôle industriel, commercial et de services d'Hénin-Beaumont / Noyelles-Godault, soit 8,1% de l'emploi salarié privé de la zone d'emploi. Ces établissements génèrent une part importante de l'emploi des deux communes d'implantation du pôle. Ainsi, les 3 859 postes de travail recensés à Hénin-Beaumont représentent 45% de l'emploi salarié privé de la commune, et lui permettent d'être la deuxième commune de travail de la zone d'emploi. Les 2 067 postes du pôle présents à Noyelles-Godault représentent quant à eux près de 72% des emplois salariés de la commune.

#### **Un pôle autant industriel que commercial et de services en 2005**

En 2005, la composante industrielle et la composante commerciale et de services du pôle sont présentes de façon équivalente. Avec près de 3 200 postes de travail au 31 décembre 2005 (cf. tableau 1), le pôle commercial et de services est plus important. Toutefois, le nombre d'équivalents temps plein générés par ces deux pôles est proche, traduisant ainsi un nombre de postes à temps partiel plus important dans les établissements de commerce et services. Chacun des deux pôles a ainsi offert plus de 2 600 emplois en équivalents temps plein<sup>9</sup> au cours de l'année 2005.

<sup>9</sup> Un emploi équivalent temps plein est le nombre total d'heures travaillées divisé par la moyenne annuelle des heures travaillées dans des emplois à plein temps sur le territoire économique.

**Tableau 1 : Principales caractéristiques du pôle industriel, commercial et de services**

	<b>Pôle industriel</b>	<b>Pôle commercial et de services</b>
Nombre de postes au 31 décembre 2005	2 748	3 178
En %	46,4	53,6
Nombre d'équivalents temps plein en 2005	2 636	2 722
En %	49,6	50,4

Source : Insee - DADS 2005

### ***Un pôle industriel reposant sur peu d'établissements***

Sur les 2 748 emplois du pôle industriel, 90% sont concentrés dans 13 établissements employant au moins 50 salariés (**cf. tableau 2**). Les postes du pôle industriel reposent donc sur quelques établissements et la fermeture de l'un de ces établissements peut faire varier considérablement la taille du pôle. Ainsi, depuis le 31 décembre 2005, la Société Sublistatic International et Energy Plast (ex-Samsonite), établissements employant plus de 100 salariés chacun, ne sont plus présents sur le site d'Hénin-Beaumont / Noyelles-Godault<sup>10</sup> (**cf. Encadré**).

L'industrie automobile est le principal secteur employeur du pôle avec près de 1 000 emplois dans trois établissements. L'industrie agricole et alimentaire est le deuxième secteur employeur du pôle avec plus de 600 emplois répartis dans trois établissements.

**Tableau 2 : Taille des établissements par pôle au 31 décembre 2005**

Unités : nombre, %

Taille de l'établissement	<b>Pôle industriel</b>			<b>Pôle commercial et de services</b>		
	Nombre d'établissements	Nombre de salariés	Part des salariés	Nombre d'établissements	Nombre de salariés	Part des salariés
Moins de 5 salariés	3	7	0,3	41	112	3,5
De 5 à 9 salariés	4	24	0,9	46	316	9,9
De 10 à 19 salariés	3	36	1,3	34	436	13,7
De 20 à 49 salariés	5	188	6,8	21	667	21,0
50 salariés et plus	13	2 493	90,7	10	1 647	51,8
<b>Ensemble</b>	<b>28</b>	<b>2 748</b>	100,0	<b>152</b>	<b>3 178</b>	100,0

Source : Insee - DADS 2005

### ***Un tissu de petits établissements dans le pôle commercial et de services***

<sup>10</sup> Ces établissements ont toutefois été conservés dans l'analyse afin de faire un état des lieux au 31 décembre 2005. À l'inverse, des établissements nouvellement créés comme Gifi ne sont pas présents dans l'analyse.

Sur les 152 établissements du pôle commercial et de services, 121 ont moins de 20 salariés. Avec 864 postes au 31 décembre 2005, ces établissements représentent un peu plus de 27% des postes de ce pôle. À l'inverse, seuls 10 établissements ont plus de 50 salariés mais ils regroupent à eux seuls près de 52% des postes.

Ce pôle est essentiellement orienté vers le commerce de détail qui représente plus de la moitié des établissements et des salariés (**cf. tableau 3**). Les activités d'hôtellerie et de restauration sont également très présentes sur le pôle avec près de 500 postes répartis au sein de 26 établissements. Les autres emplois du pôle commercial et de services se situent principalement dans les services opérationnels<sup>11</sup>, le commerce et la réparation automobile et le commerce de gros.

**Tableau 3 : Les principaux secteurs d'activité du pôle**

	Nombre d'établissements	Nombre de postes	Part des postes du pôle en %
<b>Pôle industriel</b>	<b>28</b>	<b>2 748</b>	
dont :			
- Industrie automobile	3	914	33,3
- Industries agricoles et alimentaires	3	585	21,3
- Transports	8	337	12,3
<b>Pôle commercial et de services</b>	<b>152</b>	<b>3 178</b>	
dont :			
- Commerce de détail	89	1 896	59,7
- Hôtels et restaurants	26	497	15,6
- Services opérationnels	4	256	8,1
- Commerce et réparation automobile	9	172	5,4
- Commerce de gros	7	159	5,0

Source : Insee - DADS 2005

#### **Encadré : Le pôle sans Société Sublistatic International et Energy Plast (ex-Samsonite)**

Société Sublistatic International et Energy Plast étaient deux établissements importants du pôle industriel, commercial et de services d'Hénin-Beaumont et de Noyelles-Godault. Actifs en 2005, ils ont depuis cessé leur activité, supprimant ainsi plusieurs centaines d'emplois. Bien que la présente étude soit un état des lieux de la situation au 31 décembre 2005, nous avons cherché à mesurer l'impact de ces suppressions d'emplois sur les caractéristiques des salariés.

Au-delà du simple fait que les effectifs aient diminués, les grandes conclusions de l'étude ne sont pas modifiées. Les caractéristiques des salariés du pôle industriel restent inchangées ainsi que les facteurs qui distinguent pôle industriel et pôle commercial et de services.

La seule particularité mise en évidence est le fait que la Société Sublistatic International et Energy Plast regroupaient davantage d'employés, d'un âge plus avancé et donc d'une rémunération plus importante. Dans un souci de confidentialité, les différences ne peuvent pas être chiffrées.

<sup>11</sup> Les services opérationnels regroupent les activités de location sans opérateur, la sélection et la fourniture de personnel, les enquêtes et la sécurité, les activités de nettoyage, les services divers fournis principalement aux entreprises et l'assainissement, la voirie et la gestion des déchets.

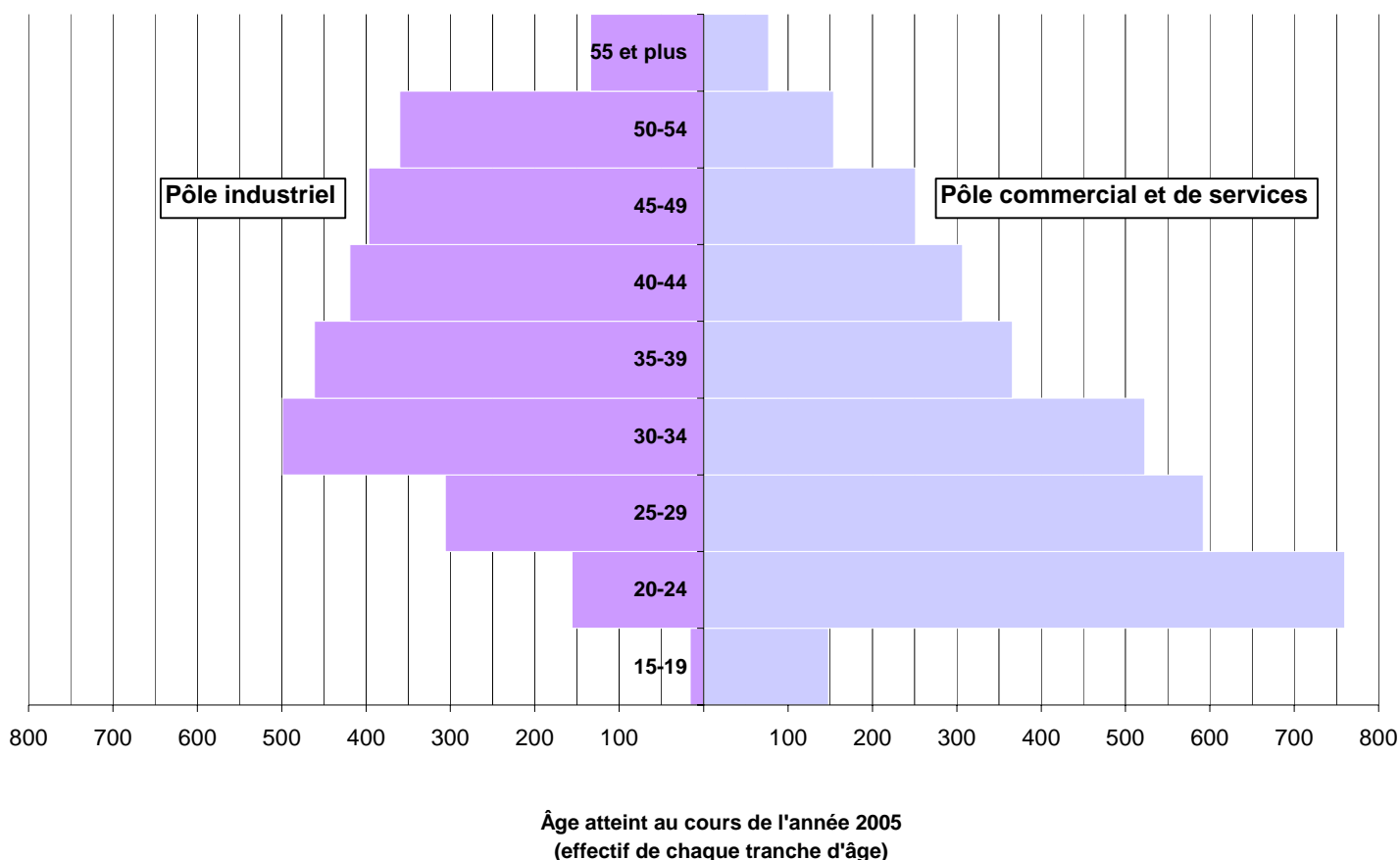
## Partie II - Les caractéristiques des salariés du pôle

### *Les jeunes de moins de 25 ans concentrés sur les postes du pôle commercial et de services*

Le pôle commercial et de services se caractérise par la forte présence de jeunes entrant dans la vie active : les moins de 25 ans représentent 28,6% des postes occupés. Plus l'âge augmente, plus le nombre de postes décroît. Les jeunes salariés ont tendance, après quelques années, à se tourner vers d'autres types d'emplois proposant une plus grande stabilité et des perspectives de carrière plus larges (cf. § type de contrat, temps de travail et mobilité).

Le pôle industriel se caractérise davantage par une population plus âgée : la part des postes occupés par des personnes de moins de 25 ans ne s'élève qu'à 6,2% tandis que celle des 50 ans et plus atteint 17,9%. Sauf pour les plus jeunes, les postes sont répartis de manière plus équilibrée selon les tranches d'âge.

**Graphique 1 : Pyramide des âges des salariés du pôle industriel, commercial et de services d'Hénin-Beaumont / Noyelles-Godault au 31 décembre 2005**

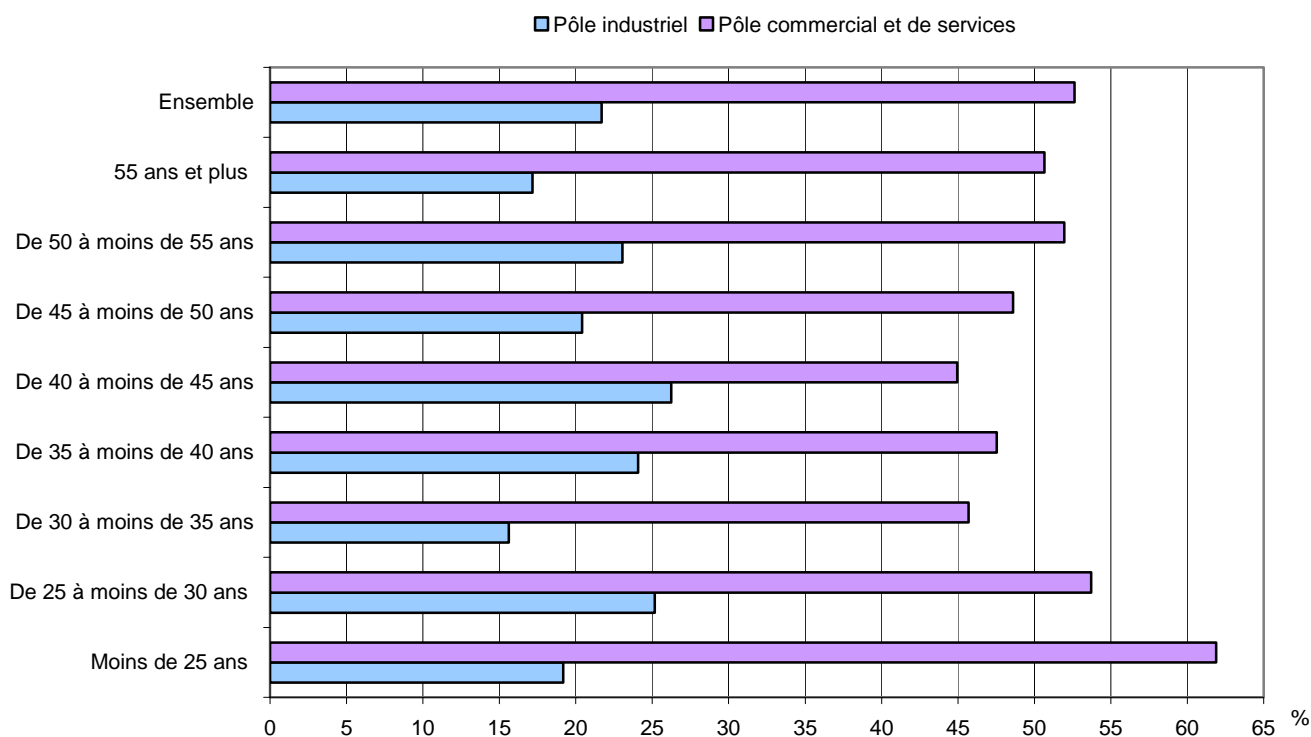


Source : Insee - DADS 2005

### Presque autant d'hommes que de femmes dans le pôle commercial et de services

Dans le pôle industriel, les postes sont occupés essentiellement par des hommes (78,3%). En revanche, dans le pôle commercial et de services, la répartition par sexe est relativement équilibrée, les femmes étant légèrement majoritaires (52,6%). La part des femmes est très importante dans les classes d'âge les plus jeunes, quand les femmes n'ont pas encore d'enfants, puis elle décroît entre 30 et 40 ans avec la maternité, pour revenir ensuite dans la moyenne après 45 ans.

Graphique 2 : Part des postes occupés par des femmes selon la tranche d'âge



Source : Insee - DADS 2005

#### Parcours professionnel des jeunes et mouvements de main-d'œuvre

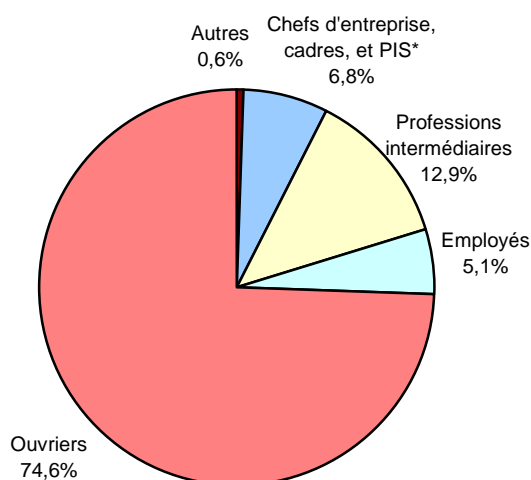
Le profil des salariés est bien spécifique à chacun des deux pôles et correspond aux modes d'organisation des activités et fonctions proposées. Deux études<sup>1</sup> menées précédemment ont mis en évidence la diversité des parcours professionnels des jeunes selon les secteurs d'activité de leur premier emploi, et l'importance des mouvements de main-d'œuvre selon les secteurs. Les possibilités d'embauche sont soumises à de nombreux facteurs propres à chaque secteur : la conjoncture, les besoins de renouvellement, le diplôme, les compétences et l'expérience attendues à l'embauche. L'industrie, premier employeur de la région, n'est que le troisième fournisseur d'emplois pour les jeunes de moins de 30 ans. L'accès à ces postes se fait progressivement au cours des trois premières années d'entrée sur le marché du travail. Dans le secteur du commerce de détail, les jeunes sont sur-représentés. Ce secteur offre des emplois aux jeunes, qu'ils soient à la recherche d'un premier emploi ou qu'ils soient plus expérimentés, mais ne les retient pas tous. Les variations d'emploi au sein des établissements sont plus importantes dans ce secteur que dans l'industrie. Ces différences peuvent relever du mode d'organisation de la production, des conditions de concurrence du secteur, ou encore de la pyramide des âges des salariés. Les secteurs industriels, regroupant souvent des établissements de taille plus importante et des activités à forte intensité capitaliste, connaissent moins de variations d'emploi qu'en moyenne.

(1) - Le premier emploi des 15-30 ans : suivi d'un panel de jeunes de Nord-Pas-de-Calais sur trois ans - Insee Nord-Pas-de-Calais - Pages de Profils n°14, décembre 2006.

- La face cachée des dynamiques de l'emploi en Nord-Pas-de-Calais - Insee Nord-Pas-de-Calais - Pages de Profils n°15, décembre 2006.

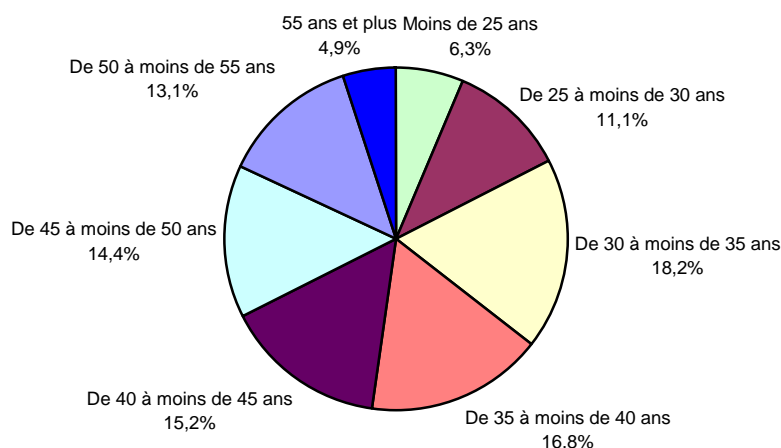
## Un pôle industriel caractérisé par ses ouvriers

Graphique 3 : Répartition par catégorie socioprofessionnelle des postes du pôle industriel



\* Professions intellectuelles supérieures  
Source : Insee - DADS 2005

Graphique 4 : Répartition par âge des postes du pôle industriel



Source: Insee - DADS 2005

Dans le pôle industriel, 74,6% des postes sont occupés par des ouvriers. Les employés ne représentent que 5,1% des postes et les chefs d'entreprise, cadres et professions intermédiaires ne représentent que 6,8% des postes. La structure par âge des ouvriers est similaire à celle de l'ensemble des postes du pôle. Les professions les plus exercées par les ouvriers sont les métiers d'ouvriers qualifiés de type industriel, d'opérateurs sur machines et d'ouvriers de production non qualifiés. Le pôle industriel, qui compte près de deux fois plus de personnes de plus de 50 ans que le pôle commercial, est davantage concerné par les départs à la retraite dans les années à venir. Dans un contexte de réflexion sur les futurs besoins en formation et en recrutement, il est intéressant de mettre en relief la plus grande qualification des postes occupés par des personnes de plus de 50 ans. En effet, 36,7% des postes d'ouvriers occupés par des personnes de plus de 50 ans sont des postes d'ouvriers qualifiés de type industriel contre 24,6% pour l'ensemble des classes d'âge.

Tableau 4 : Professions les plus exercées par les ouvriers du pôle industriel (établissements de plus de 20 salariés)

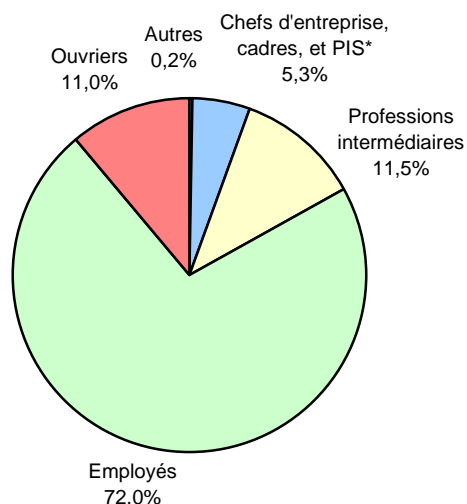
Profession exercée	Unité : %	
	Ensemble des ouvriers	Ouvriers de plus de 50 ans
Ouvriers qualifiés divers de type industriel	24,6	36,7
Autres opérateurs travaillant sur installations ou machines : IAA	6,5	3,3
Ouvriers de production non qualifiés : métallurgie, matériaux de construction, etc.	5,8	2,2
Autres ouvriers de production qualifiés ne travaillant pas sur machines : IAA	5,1	4,1
Ouvriers qualifiés du travail industriel du cuir	4,7	5,2
Ouvriers qualifiés de la manutention	4,1	4,4
Autres professions (environ 80)	49,2	44,1
<b>Ensemble des professions</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : Insee - DADS 2005

Par ailleurs, les 600 femmes du pôle industriel occupent 70% des postes d'employés et 19% des postes d'ouvriers.

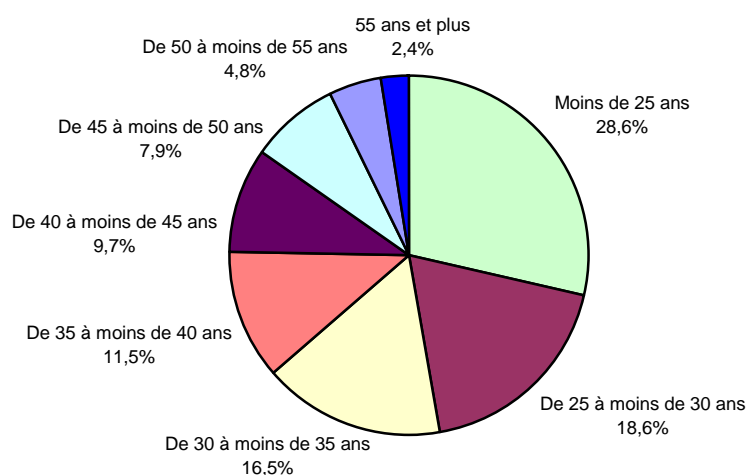
## Un pôle commercial et de services caractérisé par ses employés

Graphique 5: Répartition par catégorie socioprofessionnelle des postes du pôle commercial et de services



\* Professions intellectuelles supérieures  
Source : Insee - DADS 2005

Graphique 6 : Répartition par âge des postes du pôle commercial et de services



Source: Insee - DADS 2005

Dans le pôle commercial et de services, 72% des postes sont occupés par des employés. Les chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures ne représentent que 5% des postes et sont un peu moins représentés que dans le pôle industriel. Reflet de la structure par âge des salariés, les postes d'employés sont occupés à 35% par des personnes âgées de moins de 25 ans. Les professions les plus exercées sont les métiers d'employés de libre-service du commerce, de magasiniers et de caissiers de magasin. Les jeunes employés de moins de 25 ans occupent davantage les postes de caissiers et de vendeurs en habillement et articles de sport qu'en moyenne.

Tableau 5: Professions les plus exercées par les employés de commerce du pôle commercial et de services (établissements de plus de 20 salariés)

Unité : %

Profession exercée	Ensemble des employés	Employés de moins de 25 ans
Employés de libre-service du commerce et magasiniers	27,8	24,6
Caissiers de magasin	24,1	27,1
Vendeurs en habillement et articles de sport	13,7	21,0
Vendeurs en ameublement, décors, équipements du foyer	8,4	8,2
Autres vendeurs non spécialisés	5,2	2,7
Vendeurs en droguerie, bazar, quincaillerie, bricolage	4,9	3,2
Autres professions (environ 10)	16,0	13,2
<b>Ensemble des professions</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : Insee - DADS 2005

### Trois postes sur dix sont occupés à temps partiel dans le pôle commercial et de services

Situation choisie ou subie, plus du tiers des postes du pôle commercial et de services sont exercés à temps partiel. Bien que la répartition de l'ensemble des postes par sexe soit quasiment équilibrée, ces postes sont essentiellement occupés par des femmes (81,6%). Ils concernent davantage les jeunes de moins de 25 ans et les employés.

En revanche, dans le pôle industriel, l'essentiel des postes s'effectue à temps complet (92,6%). Les très rares postes à temps partiels sont des postes d'ouvriers, et concernent un peu plus les femmes que les hommes.

**Tableau 6 : Répartition des postes par pôle selon le temps de travail et la catégorie socioprofessionnelle**

Unité : %

	Pôle industriel		Pôle commercial et de services	
	Temps complet	Temps partiel	Temps complet	Temps partiel
Chefs d'entreprise, cadres, et professions intellectuelles supérieures	95,7	4,3	82,8	17,2
Professions intermédiaires	94,9	5,1	90,5	9,5
Employés	87,8	12,2	56,7	43,3
Ouvriers	92,1	7,9	86,8	13,2
Autres	94,1	5,9	83,3	16,7
<b>Ensemble</b>	<b>92,6</b>	<b>7,4</b>	<b>65,3</b>	<b>34,7</b>

Source : Insee - DADS 2005

NB : la source utilisée ne permet pas d'avoir d'informations sur les intérimaires. En effet, ces emplois sont comptabilisés et répertoriés au sein des établissements d'intérim qui les emploient et non au sein des établissements dans lesquels ils travaillent en tant qu'intérimaires.

### Des emplois plus stables dans le pôle industriel

**Tableau 7 : Répartition des postes par pôle selon le type de contrat**

Unité : %

Contrat de travail	Pôle industriel	Pôle commercial et de services
Contrat à durée indéterminée	95,0	80,1
Contrat à durée déterminée	3,0	17,6
Autres	2,0	2,3
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : Insee - DADS 2005

Dans les pôles industriel et commercial, les contrats à durée indéterminée sont les contrats les plus fréquemment souscrits. Dans le pôle commercial, les contrats à durée déterminée représentent 17,6% des postes contre 3,0% dans le pôle industriel.

De plus, les postes du pôle industriel sont plus « stables » d'une année sur l'autre. En effet, parmi les salariés occupant un poste au 31 décembre 2004 dans un établissement du pôle industriel, 85,2% travaillent toujours dans le même établissement, un an après, au 31 décembre 2005.



La part des postes « stables » est moins importante dans les établissements du pôle commercial et de services : 75,8% des salariés occupant un poste au 31 décembre 2004 travaillent toujours dans le même établissement au 31 décembre 2005. Une fois les premières expériences acquises, les jeunes se tournent, par choix ou non, vers d'autres emplois, d'où un taux de rotation plus important.

**Une rémunération horaire nette plus importante dans le pôle industriel**

**Tableau 8 : Salaire horaire net moyen par catégorie socioprofessionnelle des postes du pôle industriel**

Unité : Euros

Pôle industriel	
Chefs d'entreprises, cadres, et PIS	20,4
Professions intermédiaires	12,3
Employés	9,7
Ouvriers	9,2
ouvriers qualifiés	9,5
ouvriers non qualifiés	8,2
<b>Ensemble</b>	<b>10,3</b>

Source : Insee - DADS 2005

**Tableau 8bis : Salaire horaire net moyen par catégorie socioprofessionnelle des postes du pôle commercial et de services**

Unité : Euros

Pôle commercial et de services	
Chefs d'entreprises, cadres, et PIS	17,8
Professions intermédiaires	10,8
Employés	7,6
- dont employés de commerce	7,7
Ouvriers	7,6
<b>Ensemble</b>	<b>8,5</b>

Source : Insee - DADS 2005

Le salaire horaire net moyen d'un salarié du pôle industriel est de 10,3 euros contre 8,5 euros pour un salarié du pôle commercial et de services. Cette différence dans la rémunération horaire s'applique quelque soit la catégorie socioprofessionnelle de référence. **Globalement, à catégorie sociale équivalente, l'industrie est plus rémunératrice que le secteur du commerce et des services.**

Ainsi, dans le pôle industriel, un ouvrier dispose en moyenne d'un salaire horaire net de 9,2 euros, et de 9,5 euros s'il est ouvrier qualifié. Un ouvrier non qualifié bénéficie quant à lui d'un salaire horaire net moyen de 8,2 euros.

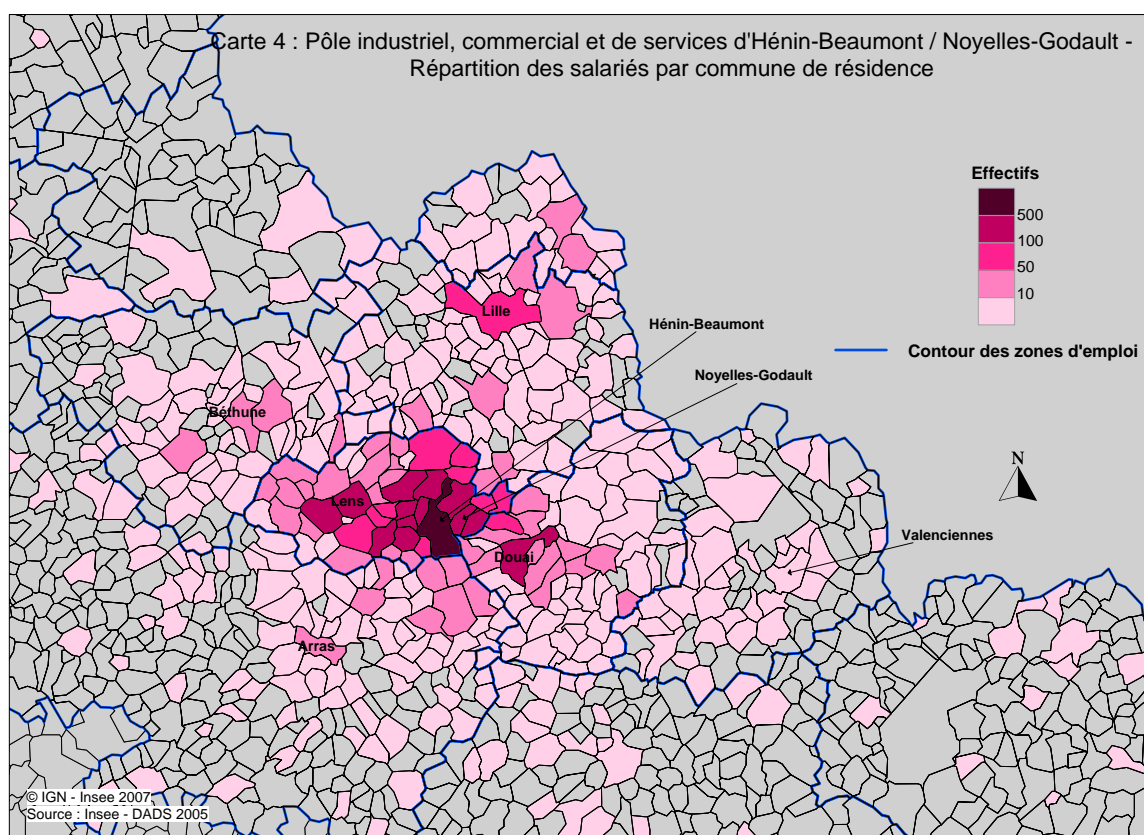
Dans le pôle commercial et de services, le salaire horaire net moyen d'un employé est de 7,6 euros.

Un ouvrier du pôle industriel, même non qualifié, dispose donc d'un salaire horaire net supérieur à celui d'un employé du pôle commercial et de services.

### Partie III - Lieu de résidence des salariés du pôle

Les salariés du pôle industriel, commercial et de services résident dans un périmètre dépassant la zone d'emploi de Lens-Hénin : 68% des salariés du pôle résident dans cette zone. En dehors de la zone de localisation du pôle, les salariés résident principalement dans la zone d'emploi du Douaisis avec 609 salariés soit environ 10% de l'ensemble. Les zones de Lille et de l'Artois-Ternois accueillent toutes deux un peu plus de 6% des salariés avec 365 salariés résidant dans la première et 354 dans la seconde.

La localisation des salariés ne varie pas en fonction de la caractéristique industrielle ou commerciale du pôle mais en fonction de la catégorie socioprofessionnelle ou en fonction du temps de travail.



### **Les salariés du pôle se situent principalement dans une bande est-ouest**

Les principales communes de résidence des salariés s'étendent sur une bande allant des communes de l'extrémité ouest de la zone d'emploi de Lens-Hénin à la partie est de la zone d'emploi du Douaisis. Les communes les plus proches du pôle sont tout de même celles qui hébergent le plus de salariés du pôle. Ainsi, plus de 860 salariés habitent à Hénin-Beaumont et près de 250 à Noyelles-Godault. Plusieurs communes de la communauté d'agglomération d'Hénin-Carvin hébergent également plus de 100 salariés. En dehors des communes d'implantation du pôle, les principales communes de résidence des salariés sont Montigny-en-Gohelle (229 salariés), Rouvroy (200 salariés), Dourges (175 salariés), Méricourt (170 salariés) et Billy-Montigny (169 salariés).

L'importance du nombre de salariés résidant dans les communes de Lens (158 salariés) et de Liévin (123 salariés) traduit l'étendue de la zone de recrutement du pôle sur l'ensemble de la zone d'emploi. Cette étendue semble limitée à l'ouest aux frontières de la zone d'emploi : peu de salariés résident dans la zone d'emploi de Béthune-Bruay.

À l'est, les 121 salariés habitant dans la commune de Douai traduisent la perméabilité entre les zones d'Hénin-Beaumont et du Douaisis. Cette perméabilité s'observe également dans la couronne immédiate de Douai et dans les communes situées sur l'axe de l'autoroute A21. Les salariés résident ainsi dans l'ensemble de l'aire urbaine de Douai-Lens y compris dans les communes de la couronne périurbaine au sud-est du pôle.

Le lien avec l'Arrageois semble par contre limité : seule la zone proche située autour de Vitry-en-Artois accueille un nombre important de salariés du pôle : 102 salariés résident dans les cinq communes de Vitry-en-Artois, Brebières, Biache-Saint-Vaast, Quiéry-la-Motte et Izel-lès-Équerchin. Le périmètre d'implantation des salariés ne s'étend pas de façon continue jusqu'à Arras et seuls 32 salariés résident dans la commune d'Arras.

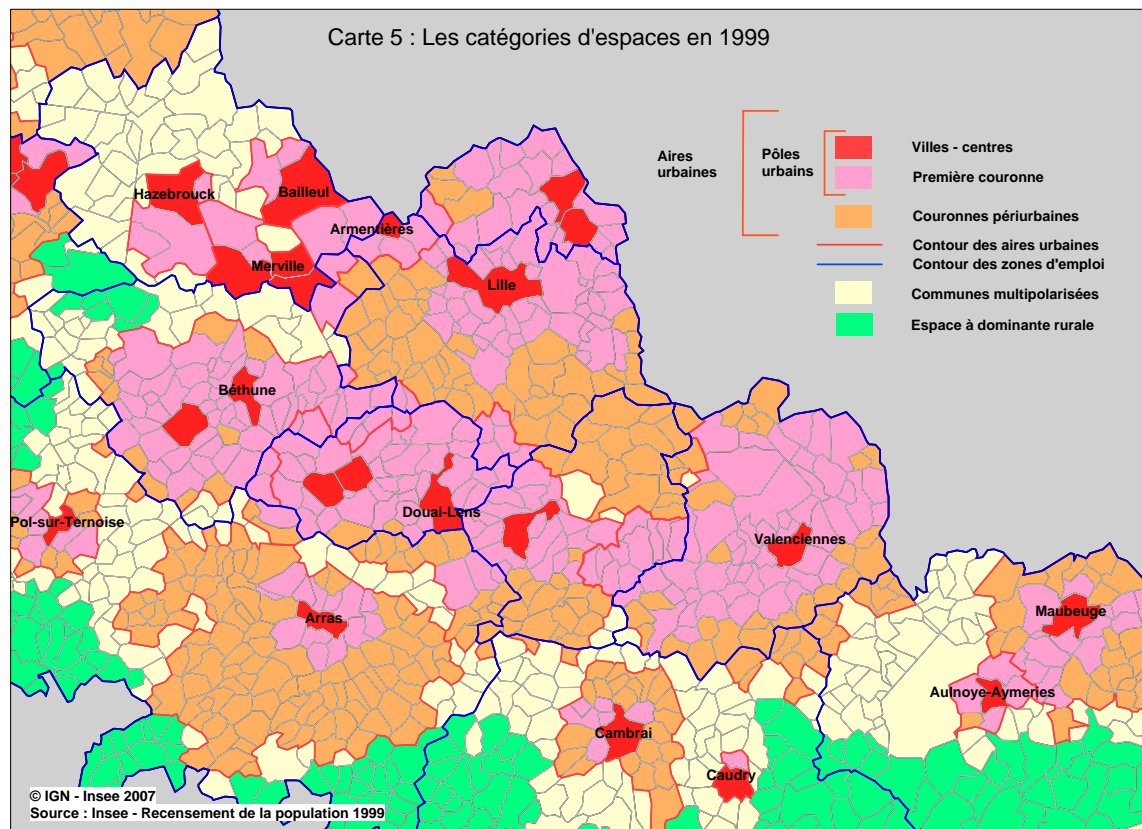
Au nord, les salariés peuvent résider dans une zone assez éloignée du pôle : plus de 360 salariés habitent dans la zone d'emploi de Lille et 90 salariés dans la zone d'emploi de Roubaix-Tourcoing. Les salariés sont notamment nombreux dans les communes de la périphérie sud lilloise : 121 salariés habitent dans les communes périurbaines de la Pévèle, de la région d'Orchies ou des Weppes.

**Tableau 9 : Principales aires urbaines de localisation des salariés**

Aire urbaine Douai-Lens	Pôle urbain	4 518
	<b>Couronne périurbaine</b>	<b>182</b>
Aire urbaine de Lille	Pôle urbain	284
	<b>Couronne périurbaine</b>	<b>121</b>
Aire urbaine d'Arras	Pôle urbain	70
	<b>Couronne périurbaine</b>	<b>47</b>
Aire urbaine de Béthune	Pôle urbain	286
	<b>Couronne périurbaine</b>	<b>2</b>
Aire Urbaine de Valenciennes	Pôle urbain	110
	<b>Couronne périurbaine</b>	<b>8</b>

Source : Insee - DADS 2005

**Carte 5 : Les catégories d'espaces en 1999**



***Plus d'emploi que de masse salariale pour la zone de Lens-Hénin***

L'implantation du pôle industriel, commercial et de services permet à la zone de bénéficier d'une masse monétaire versée aux salariés qui y travaillent. Cette masse représente plus de 95 millions d'euros de salaires nets versés au titre de l'année 2005. La plus grande partie de ces salaires sont versés à des habitants de la zone d'emploi de Lens-Hénin. Toutefois, la répartition des salaires est différente de la répartition des emplois : alors que la zone de Lens-Hénin représente 66,8% des équivalents temps plein, elle ne représente que 63,1% des salaires versés par les établissements du pôle.

La part de masse monétaire versée aux salariés vivant dans le Douaisis est quant à elle équivalente à la part des équivalents temps plein occupés par des personnes de la zone. Les salariés de la zone d'emploi de Lille bénéficient pour leur part de 8,0% des salaires alors qu'ils n'occupent que 6,6% des équivalents temps plein.

Ces écarts entre part des équivalents temps plein et part des salaires traduisent des écarts de salaires moyens entre les différentes zones.

**Tableau 10 : Part des équivalents temps plein et des salaires par zone d'emploi**

Zone d'emploi au lieu de résidence	Nombre d'équivalents temps plein	Part des ETP en %	Masses des salaires en milliers d'euros	Part des salaires en %
Lens-Hénin	3 578	66,8	60 369	63,1
Douaisis	551	10,3	9 931	10,4
Lille	354	6,6	7 654	8,0
Artois-Ternois	335	6,2	6 740	7,0
Béthune-Bruay	197	3,7	3 722	3,9
Autres zones	344	6,4	7 317	7,6
<b>Ensemble</b>	<b>5 358</b>	<b>100,0</b>	<b>95 732</b>	<b>100,0</b>

Source: Insee - DADS 2005

***La part des salaires versés à des habitants de la zone de Lens-Hénin est plus importante pour le pôle industriel***

La part des salaires versés à des salariés résidant dans la zone d'emploi de Lens-Hénin est plus importante pour le pôle industriel que pour le pôle commercial et de services : 66,7% de la masse salariale du pôle industriel est versée à des habitants de la zone contre 62,3% pour le pôle commercial et de services. Pour les deux pôles, la part des salaires versés à des salariés vivant dans la zone est moins élevée que la part des équivalents temps plein. Les salariés vivant dans la zone de Lens-Hénin représentent 71,4% des équivalents temps plein du pôle industriel et 62,3% des équivalents temps plein du pôle commercial et de services.

**Tableau 11 : Part des équivalents temps plein et des salaires par zone d'emploi et par pôle**

Zones d'emploi	Pôle commercial et de services				Pôle Industriel			
	ETP	Part des ETP en %	Masse des salaires milliers d'euros	Part des salaires en %	ETP	Part des ETP en %	Masse des salaires milliers d'euros	Part des salaires en %
Lens-Hénin	1 697	62,3	26 365	59,0	1 881	71,4	34 694	66,7
Douaisis	321	11,8	5 223	11,7	230	8,7	4 763	9,2
Lille	196	7,2	3 833	8,6	158	6,0	3 917	7,5
Artois-Ternois	180	6,6	3 390	7,6	155	5,9	3 422	6,6
Béthune-Bruay	110	4,1	1 873	4,2	87	3,3	1 836	3,5
Autres zones	218	8,0	4 018	9,0	126	4,8	3 347	6,4
<b>Ensemble</b>	<b>2 722</b>	<b>100,0</b>	<b>44 701</b>	<b>100,0</b>	<b>2 636</b>	<b>100,0</b>	<b>51 980</b>	<b>100,0</b>

Source : Insee - DADS 2005

### **Des salaires plus élevés pour les salariés résidant dans les zones de Lille et Roubaix-Tourcoing**

Pour un équivalent temps plein, le salaire net moyen est de 18 000 euros sur l'ensemble du pôle. Ce salaire varie selon la caractéristique industrielle ou commerciale du pôle et selon la zone de résidence des salariés. Ainsi, le salaire annuel moyen est supérieur de 3 000 euros dans le pôle industriel à celui du pôle commercial pour un équivalent temps plein. Cet écart s'explique en partie par un nombre plus faible de cadres et professions intermédiaires dans le pôle commercial et de services mais également par des salaires plus élevés pour les ouvriers du pôle industriel que pour les employés du pôle commercial et de services.

Concernant le lieu de résidence des salariés, le salaire net moyen est le plus faible pour les salariés habitant dans la zone d'emploi de Lens-Hénin. Quel que soit le pôle étudié, le salaire moyen est inférieur de 1 000 euros pour les personnes habitant la zone d'implantation du pôle. À l'inverse, les salariés des zones d'emploi de Lille et de Roubaix-Tourcoing perçoivent un salaire annuel moyen de plus de 22 000 euros pour un équivalent temps plein. Ces écarts de rémunération traduisent la répartition différente des catégories socioprofessionnelles entre les différents territoires : les ouvriers et employés sont plus nombreux à résider dans la zone d'emploi de Lens-Hénin tandis que les cadres sont proportionnellement plus nombreux dans les zones d'emploi de Lille et de Roubaix-Tourcoing.

**Tableau 12 : Salaire net annuel moyen par équivalent temps plein pour les principales zones d'emploi**

Unité : euros par ETP

<b>Zone d'emploi</b>	<b>Pôle industriel</b>	<b>Pôle commercial et de services</b>	<b>Ensemble</b>
Lens-Hénin	18 442	15 434	17 029
Douaisis	20 675	16 518	18 288
Lille	25 360	19 654	22 249
Artois-Ternois	21 698	18 828	20 178
Béthune-Bruay	21 207	16 972	18 800
Ensemble	19 720	16 396	18 047

Source : Insee - DADS 2005

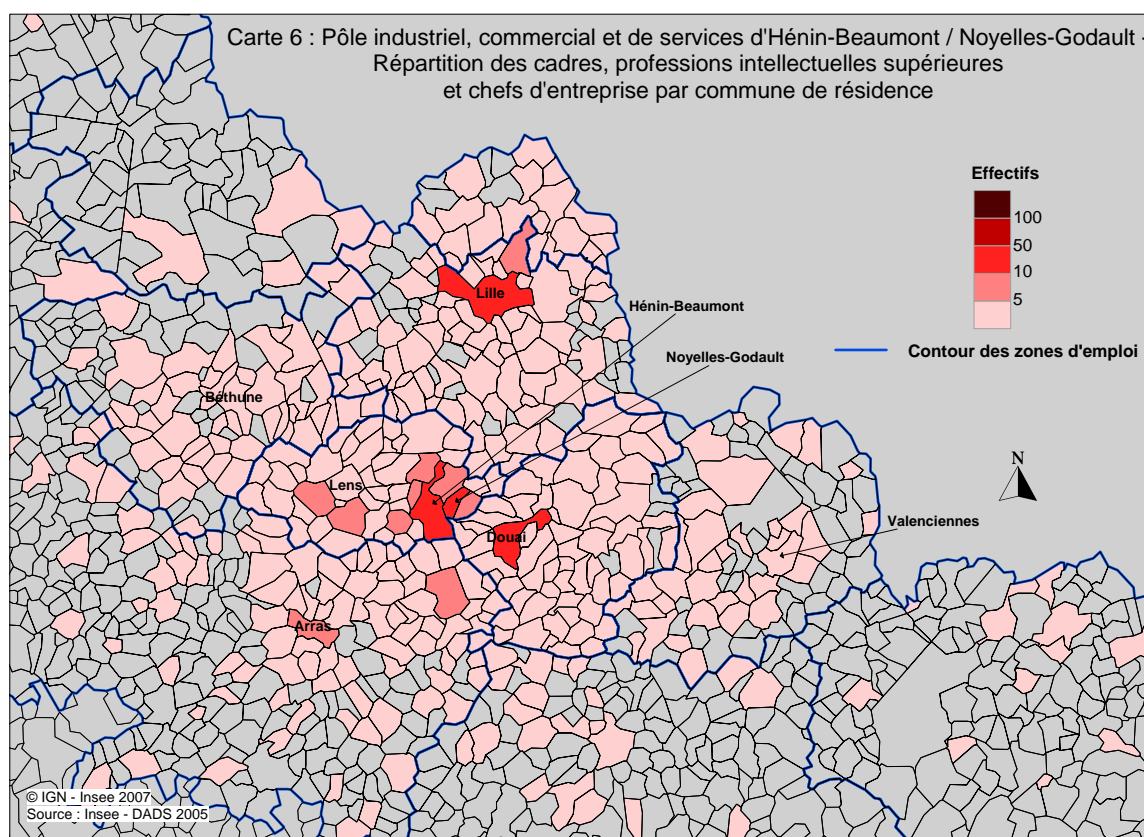
### Seuls trois cadres sur dix résident dans la zone d'emploi d'Hénin-Carvin

Sur les 356 cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprise travaillant au sein du pôle, 106 (29,7%) vivent dans la zone d'emploi de Lens-Hénin. Au sein de la zone d'emploi, la principale commune de résidence des salariés est Hénin-Beaumont où résident 25 d'entre eux soit le quart des cadres de la zone.

Les cadres du pôle sont nombreux à vivre dans l'arrondissement de Lille situé au nord du pôle : 81 cadres résident dans la zone d'emploi de Lille et 17 dans la zone d'emploi de Roubaix-Tourcoing. L'étalement géographique est important au sein de la zone de Lille : les cadres résident à la fois dans la ville-centre et dans les espaces de la Pévèle situés à proximité du pôle.

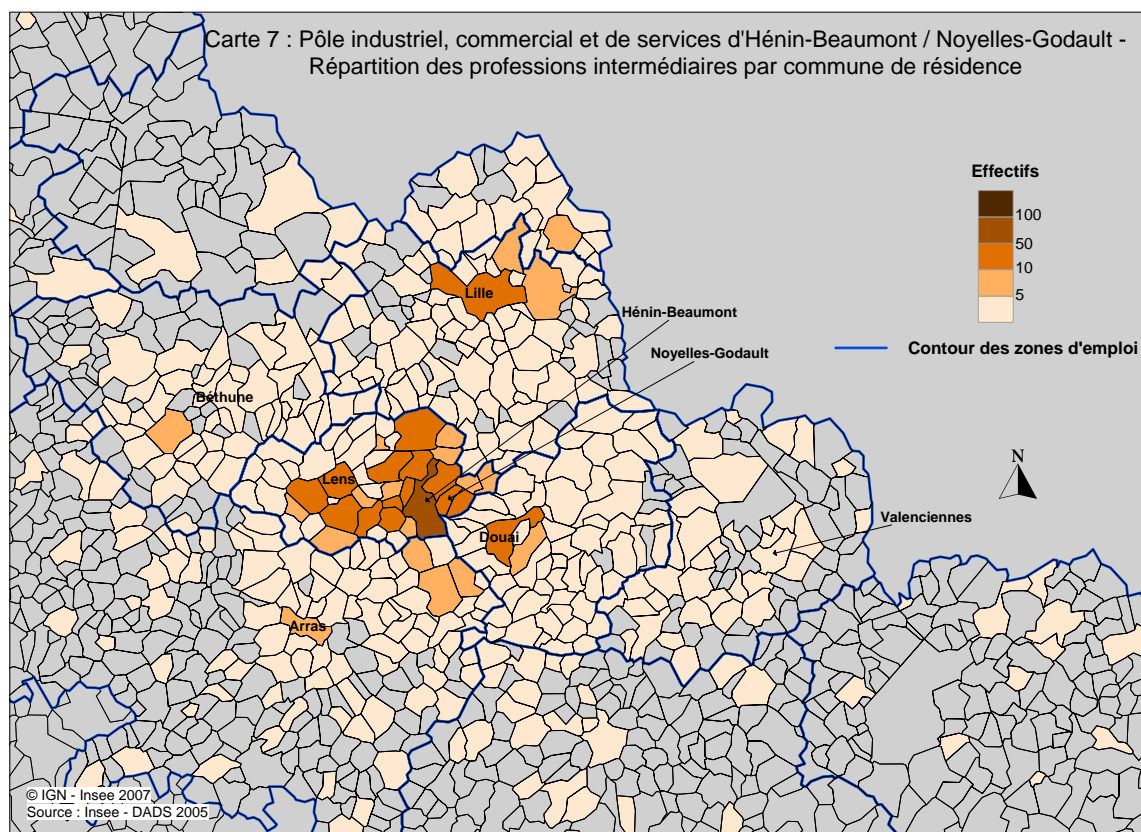
En dehors de ces deux zones, 37 cadres vivent dans le Douaisis, 36 dans la zone d'emploi de l'Artois-Ternois. Les 79 cadres restant vivent dans des zones d'emploi plus éloignées dans la région voire en dehors de la région.

Les cadres vivant dans le Douaisis habitent principalement dans la commune de Douai et sa périphérie sud, sud-est. Les cadres vivant dans l'Artois-Ternois sont principalement situés dans les pôles d'Arras et de Vitry-en-Artois.



### La moitié des professions intermédiaires du pôle habitent dans la zone d'emploi de Lens-Hénin

Sur les 721 salariés du pôle occupant un poste de niveau profession intermédiaire, 359 vivent dans la zone d'emploi de Lens-Hénin. La commune d'Hénin-Beaumont apparaît comme la plus attractive avec 83 salariés de cette catégorie y résidant. Un nombre important de professions intermédiaires du pôle résident également dans les communes de Courrières, Montigny-en-Gohelle et Noyelles-Godault. En dehors de la zone d'emploi d'implantation du pôle, les professions intermédiaires sont les plus nombreuses dans le Douaisis (102) et dans la zone de Lille (80). Au sein du Douaisis, les localisations privilégiées sont les communes de Douai et de Sin-le-Noble. Au nord du pôle, les professions intermédiaires sont les plus nombreuses dans la ville de Lille et dans les communes proches comme Villeneuve-d'Ascq ou Marcq-en-Barœul.



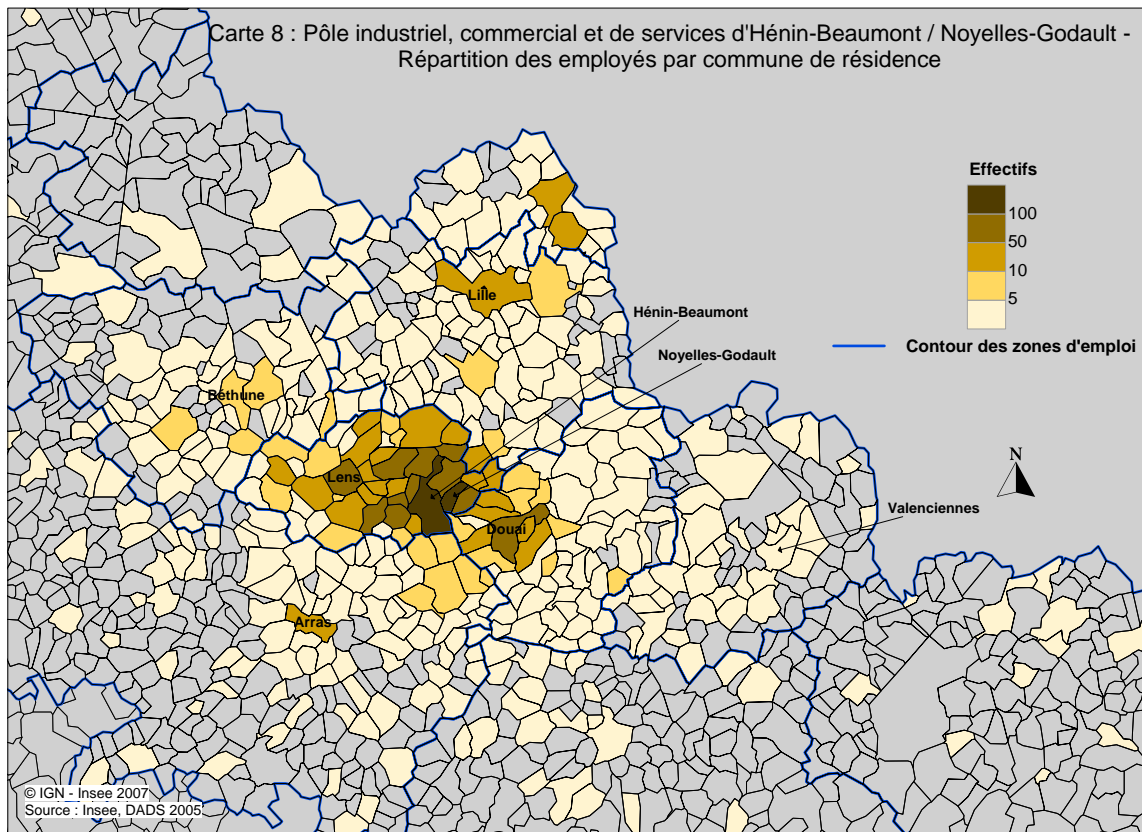


### **Les employés résident principalement dans une bande allant de l'ouest de Lens à Douai**

La plupart des employés du pôle industriel et commercial habitent dans une bande allant de l'ouest de la zone d'emploi de Lens-Hénin à l'agglomération de Douai. Ainsi 70,7% des employés habitent dans la zone d'emploi d'implantation du pôle. Les principales communes de résidence sont les communes même d'implantation du pôle : plus de 500 salariés du pôle habitent à Hénin-Beaumont ou Noyelles-Godault. Les employés sont également nombreux dans les communes voisines.

En dehors de la zone de Lens-Hénin, les employés du pôle sont les plus nombreux dans la zone du Douaisis. Dans cette zone, ils résident le plus souvent à Douai et dans les communes voisines situées à proximité du pôle.

Au nord du pôle, on observe une présence des employés dans les espaces sud de la zone d'emploi de Lille, et autour des villes de Lille, Roubaix et Tourcoing.



### Trois quarts des ouvriers du pôle vivent dans la zone d'emploi de Lens-Hénin

Les ouvriers sont les plus concentrés autour du pôle industriel et commercial : plus des trois quarts d'entre eux (77,4%) vivent dans la zone d'emploi de Lens-Hénin. Au sein de cette zone, ils habitent principalement dans les communes les plus proches du pôle.

En dehors de la zone d'implantation, les ouvriers habitent principalement dans l'agglomération de Douai et les communes situées autour de Vitry-en-Artois.

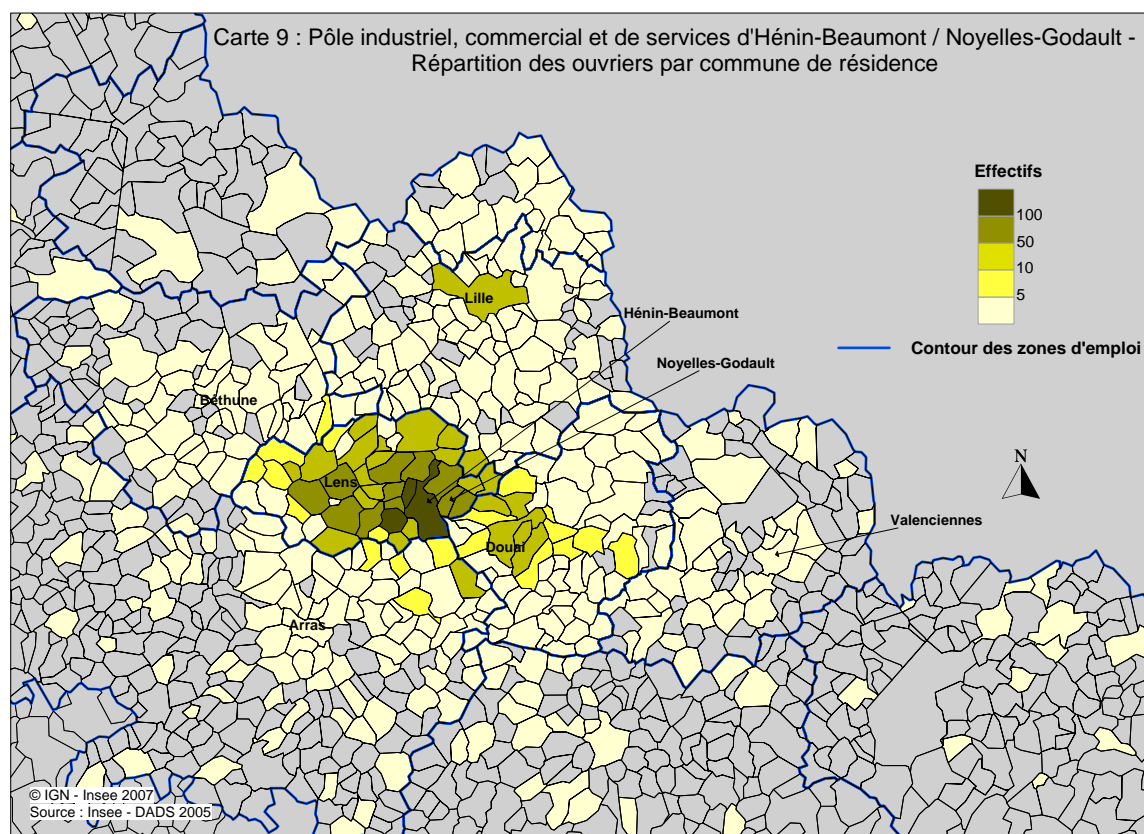


Tableau 13 : Répartition des catégories socioprofessionnelles pour les principales zones d'emploi de résidence

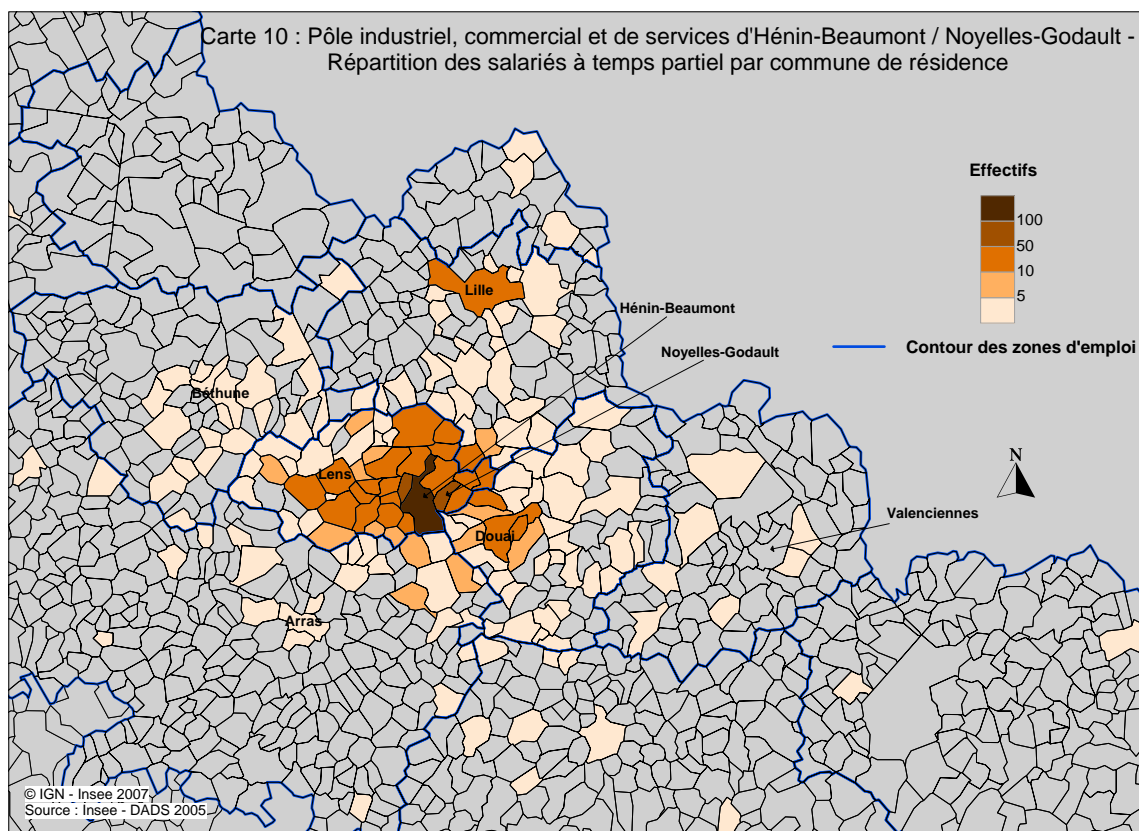
Zone d'emploi au lieu de résidence	Chefs d'entreprise, cadres, et prof. intell. sup.	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
Lens-Hénin	29,8	49,8	70,7	77,4	68,3
Douaisis	10,4	14,2	11,0	8,4	10,3
Lille	22,8	11,1	5,0	3,3	6,2
Artois-Ternois	10,1	10,4	5,1	4,9	6,0
Béthune-Bruay	6,5	5,4	3,5	2,8	3,6
Roubaix-Tourcoing	4,8	2,5	1,2	0,8	1,4
Valenciennois	4,5	1,5	0,7	0,9	1,2

Source : Insee - DADS 2005

### Les salariés à temps partiel résident principalement à proximité du pôle

Les salariés à temps partiel habitent le plus souvent à proximité du pôle : 76,4% d'entre eux vivent dans la zone d'emploi de Lens-Hénin. Au sein de cette zone, ils vivent principalement dans les communes les plus proches d'Hénin-Beaumont et de Noyelles-Godault. La zone où sont principalement situés ces salariés s'arrête à l'ouest aux communes de Lens et Liévin.

Cette zone d'implantation des salariés à temps partiel s'étend sur la zone d'emploi du Douaisis où ils sont 9,8% à résider. Dans cette zone ils sont principalement situés autour de Douai commune proche du pôle industriel, commercial et de services.



**Tableau 14 : Principales zones d'emploi et communes de résidence des salariés**

Unité : nombre de salariés

	Chefs d'entreprise, cadres, et PIS*	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Total (y compris non codés)
<b>Lens-Hénin</b>	<b>106</b>	<b>359</b>	<b>1716</b>	<b>1856</b>	<b>4043</b>
Hénin-Beaumont	25	83	379	373	863
Noyelles-Godault	10	15	141	88	254
Montigny-en-Gohelle	5	21	95	108	229
Rouvroy	5	11	81	103	200
Dourges	6	13	76	80	175
Méricourt	15		71	82	170
Billy-Montigny	11		65	93	169
Courrières	5	25	70	65	165
Lens	19		78	61	158
Courcelles-les-Lens	5	14	64	74	157
Harnes	12		60	73	146
Liévin	5	10	46	62	123
Fouquières-les-lens	10		43	60	113
<b>Le Douaisis</b>	<b>37</b>	<b>102</b>	<b>267</b>	<b>201</b>	<b>609</b>
Douai	11	24	65	20	121
<b>Lille</b>	<b>81</b>	<b>80</b>	<b>122</b>	<b>78</b>	<b>365</b>
Lille	26	14	26	13	82
<b>L'Artois-Ternois</b>	<b>36</b>	<b>75</b>	<b>124</b>	<b>118</b>	<b>354</b>
Arras	6	8	14	4	32
Brebières	9		9	12	30
<b>Béthune-Bruay</b>	<b>23</b>	<b>39</b>	<b>86</b>	<b>66</b>	<b>214</b>
<b>Roubaix-Tourcoing</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>29</b>	<b>19</b>	<b>83</b>

\* Professions intellectuelles supérieures

Source: Insee - DADS 2005