



Centre Régional associé au Céreq



PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR
Observatoire Régional des Métiers



COMPÉTITIVITÉ DES TERRITOIRES ET QUALIFICATIONS EN PACA

ACTES DE LA JOURNÉE D'ÉCHANGES DU
1^{ER} FÉVRIER 2007 À L'INMF AFPA D'ISTRES

Directeur de publication

Christian Poujardieu

Chef de projet

Cécile Reveille-Dongradi

Contributeurs

Maïten Bel
Abdellatif Benzakri
Jacques Garnier
Annie Lamanthe
Olivier Liaroutzos
Daniel Martinelli
Dominique Vial

Avril 2009

SOMMAIRE

OUVERTURE	4
Philippe MOSSÉ, directeur du Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST)	4
François CLANCHÉ, directeur régional de l'Insee PACA.....	5
Olivier LIAROUTZOS, directeur de l'Observatoire régional des métiers (ORM)	6
ATELIER 1	8
LES DYNAMIQUES TERRITORIALES DE LA RÉGION	8
PACA : une région très attractive sur le plan économique	8
Daniel MARTINELLI, Insee	8
Les enjeux de qualification dans les territoires de la région	15
Dominique VIAL, ORM.....	15
➤ Le commentaire du discutant	22
Marc TASSEL, Mission de développement économique régional	22
DÉBAT	25
ATELIER 2	27
LE RÔLE DES QUALIFICATIONS DANS LES DYNAMIQUES TERRITORIALES	27
Les qualifications dans les transitions du tissu productif régional	27
Annie LAMANTHE, LEST-Céreq.....	27
Le rôle des compétences dans les dynamiques territoriales	32
Maïten BEL, IDEP-Greqam.....	32
➤ Le commentaire du discutant	38
Rémi BELLE, service études, prospectives et statistiques, DRTEFP.....	38
DÉBAT	41
ATELIER 3	43
QUELS OUTILS D'OBSERVATION ?	43
Le statut de l'emploi et des qualifications dans les grands projets de développement économique en PACA.....	43
Jacques GARNIER, LEST-IRT.....	43
Les huit pôles de compétitivité en PACA.....	50
Abdellatif BENZAKRI, Insee	50
Développement territorial et qualifications : questions de méthode	59
Olivier LIAROUTZOS, ORM	59
➤ Le commentaire du discutant	65
Daniel BOIS, Centre de microélectronique de Provence Georges Charpak	65
DÉBAT	67
CLÔTURE	69
Synthèse des débats	69
Michel QUÉRÉ, Céreq.....	69
CONCLUSION	73
François CLANCHÉ, directeur régional de l'Insee PACA.....	73
LISTE DES PARTICIPANTS	74

OUVERTURE

Philippe Mossé, directeur du Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST)

Voici la troisième édition de ces journées d'échanges et de réflexion, qui se veulent être une manifestation régulière (tous les deux ans pour le moment). Les précédentes ont eu lieu sur les thèmes du développement du pourtour de l'étang de Berre en 2003 et de l'insertion professionnelle dans la région en 2005.

Elles ont pour origine le constat que de nombreux travaux sont réalisés par différents organismes et institutions sur des thématiques proches, traitant des relations entre la formation et l'emploi en région Provence – Alpes – Côte d'Azur. Ces études, souvent réalisées de façon dispersée, sont peu diffusées, peu connues, peu mises en relation. De ce fait, il y a une déperdition de la connaissance produite sur la région.

Ces journées ont été mises en place avec l'objectif de présenter les résultats de ces travaux aux acteurs régionaux et locaux concernés par la thématique et de les mettre en débat avec les observations qu'ils peuvent faire à partir de leurs propres pratiques. Elles sont donc à double sens :

- restituer les résultats de nos travaux aux acteurs ;
- entendre et prendre en considération leurs commentaires, avis, réactions, la connaissance qu'ils ont à partir de leurs expériences de terrain.

Ces journées sont le fruit d'une collaboration entre nos trois organismes LEST-Centre régional associé au Céreq, Direction régionale de l'Insee et ORM, tous trois producteurs de données, de connaissances, d'analyses sur la région. Elles résultent d'une volonté de faire jouer nos complémentarités d'approches et de méthodes.

Le LEST, en tant que centre régional associé au Céreq, conduit des travaux dans lesquels il cherche à éclairer les problématiques régionales en termes d'emploi et de formation en relation avec les problématiques plus générales, inscrites dans les préoccupations plus larges de la recherche scientifique publique.

La thématique du développement territorial – et plus précisément celle de l'articulation entre développement économique territorial, la compétitivité et les qualifications – constitue un axe de recherche relativement récent au LEST. Mais, depuis 2003 environ, il se développe et tend ainsi à faire écho aux préoccupations et interrogations des collectivités locales et des administrations régionales, qui, de plus en plus, privilégient l'action territoriale.

Différentes recherches conduites au LEST, ou auxquelles des membres du laboratoire contribuent en collaboration avec d'autres laboratoires ou organismes régionaux, feront l'objet d'une présentation au cours de cette journée (dans l'atelier 2 sur le renouvellement du tissu productif régional et le rôle des qualifications dans les dynamiques territoriales).

Certains de ces travaux se poursuivent dans une perspective de comparaison avec des territoires de pays de l'Europe du Sud (Italie et Espagne), dans le but de tirer des enseignements sur ce qui se passe dans ces pays notamment sur le rôle différencié de l'action publique. Débute en ce moment une recherche sur les pôles de compétitivité qui a trouvé écho auprès du Conseil régional et d'autres collectivités territoriales, lui apportant leur soutien financier.

Par ces travaux et par la co-organisation de ces journées, le LEST-Centre régional associé au Céreq apporte ainsi sa contribution à la production de connaissances sur la région PACA auprès des acteurs régionaux et locaux concernés par les questions d'emploi, de formation et de développement économique.

François CLANCHÉ, directeur régional de l'Insee PACA

Contrairement au LEST et à l'ORM, l'Insee n'est pas un expert des domaines de la formation et des qualifications. De par ses champs de travail, il est un peu « spécialiste de rien mais touche-à-tout » et parle de tout. C'est peut-être un de ses défauts, mais nous pouvons en faire une qualité.

Pourquoi l'Insee, depuis trois éditions, est-il co-organisateur et participant de ces journées, et pourquoi sommes-nous contents d'être présents et acteurs ? D'abord parce que, comme vous le savez, l'Insee est un producteur important de données et d'analyses dans l'ensemble des domaines économiques et sociaux, et qu'à ce titre il a des apports à faire en termes de chiffres et d'analyses quantitatives. Nous avons aussi à participer aux réflexions sur les chiffres et les analyses quantitatives dont nous avons besoin. Si nous sommes là, c'est évidemment pour apporter de l'information, mais aussi pour essayer de comprendre comment améliorer le système d'information collectif pour que l'Insee et la statistique publique dans son ensemble soient capables de répondre au maximum de questions qui se posent dans nos sociétés.

L'Insee a en effet en charge la production de statistiques et la mise à disposition de cette connaissance sur son site Internet. Il a aussi en charge la réalisation de ces statistiques pour éclairer les débats publics et pour aider aux prises de décisions des politiques publiques. Or, la compétitivité est aujourd'hui au cœur de ces politiques, c'est un axe affiché de l'Union européenne qui est repris et décliné à tous les niveaux géographiques jusqu'au niveau régional. À partir du moment où la question de la compétitivité des territoires est au cœur des politiques publiques, il faut que nous soyons présents dans ces débats pour fournir de l'information mais aussi pour analyser le véritable besoin d'information. C'est pour cela que le thème de cette journée nous paraît très intéressant, très approprié, et que nous y avons toute notre place. D'une part pour ce que l'Insee pourra y apporter et d'autre part pour ce que nous pourrons y chercher.

Le thème de la compétitivité des territoires est un thème qui nous semble central mais qui nous fait aussi extrêmement peur. Chaque fois qu'un acteur public régional me demande de lui donner des informations sur la compétitivité, je lui dis : « On ne sait pas faire. » Nous ne savons pas faire parce que la compétitivité, nous avons bien appris en sciences économiques ce que cela voulait dire mais, concrètement, comment la mesure-t-on et comment l'apprécie-t-on ? C'est évidemment une grande difficulté. C'est donc un thème redoutable, mais nous ne pouvons pas nous contenter éternellement de dire : « Je ne sais pas comment on la mesure, je ne suis pas compétent. »

Ce qui est un peu plus rassurant pour nous dans le thème de cette journée, c'est « compétitivité des territoires et qualifications ». Là nous sentons déjà que nous sommes sur des terrains plus connus pour la statistique, même si ce que les statistiques publiques sont capables de dire en termes de qualification n'est certainement pas suffisant. En tout cas, nous avançons sur ce sujet-là.

Dans ce thème de compétitivité des territoires, l'optique territorialisée est complètement centrale pour l'Insee, qui cherche de plus en plus à territorialiser ses informations, ses analyses, à favoriser les comparaisons internationales, interrégionales, et ensuite au niveau infrarégional. Nous verrons ce matin toute la complexité de ce lien *qualification/compétitivité*, et comment le système d'information sur les qualifications et sur les compétitivités permet de répondre à un maximum de données.

Ce terme de « qualification » effraie un peu moins l'Insee que le terme « compétitivité », et à ce propos je voudrais rappeler que, parmi les résultats du recensement de la population que l'Insee a rendus publics au début du mois dernier, il y avait un certain nombre de données sur les diplômés : le pourcentage des personnes de plus de 14 ans ayant un diplôme du niveau baccalauréat ou supérieur est passé en l'espace de six ans de 31 à 38 % dans la région Provence – Alpes – Côte d'Azur. Il y a une évolution structurelle extrêmement forte.

Deuxième élément, qui n'est pas propre à la région : la proportion de diplômés de l'enseignement supérieur dans la région PACA est légèrement supérieure à la moyenne des régions de province mais très inférieure à ce qu'on a en Île-de-France. En revanche, la région est toujours sous-diplômée dans les niveaux de diplômes dits industriels (CAP-BEP).

L'Insee a déjà commencé à explorer le recensement de la population sur ces thématiques-là. Évidemment, dans les années qui viennent, nous irons un peu plus loin en fonction des questions qui se posent, et de la façon dont ces chiffres peuvent éclairer ces problématiques de compétitivité. Voilà le pourquoi de la présence de l'Insee ici, ce que nous allons y apporter et ce que nous en attendons.

Olivier LIAROUTZOS, directeur de l'Observatoire régional des métiers (ORM)

L'ORM est l'un des experts, au niveau de la région, de la relation formation-emploi, avec un statut un peu particulier de centre de ressources financé à parité par l'État et la Région.

Je voulais, pour cette troisième édition remercier l'AFPA qui nous fait le plaisir de nous accueillir dans de très bonnes conditions pour notre séminaire. Maintenant, c'est devenu une habitude : nous parlons des « Rencontres d'Istres » pour nos trois organismes.

Nous avons un soutien de toute l'institution AFPA pour ces journées et nous en sommes très reconnaissants. Je voulais aussi remercier tous les participants d'être venus nombreux assister à nos travaux. Au vu de la liste des inscrits, il y a une très grande diversité d'institutions et de professionnels représentatifs des partenariats de nos trois organismes et nous en aurons sans doute un reflet au moment des débats.

Pour introduire à mon tour ce séminaire, je voudrais revenir sur quelques éléments de motivation qui nous ont fait choisir la thématique de cette journée. D'abord un constat sur la montée en puissance de la problématique des « territoires » dans la littérature qui tourne autour de l'emploi et de la formation. Est-ce une nouvelle fascination pour une notion floue, comme celle que nous avons connue il y a vingt ans sur la notion de « compétences » ? Toujours est-il que, lorsque se produisent des phénomènes de ce type, il importe de s'y intéresser car l'usage croissant d'un mot ou d'une expression a toujours du sens.

Ma première question pour cette journée est de savoir si nous, experts de la relation formation-emploi, nous n'avons pas intérêt à nous rapprocher des collègues d'autres disciplines qui manipulent cette notion de « territoires », sans doute avec délicatesse et prudence, depuis longtemps. Je pense tout particulièrement aux géographes. Un deuxième élément, en allant à la découverte des contributions qui nous ont été remises à l'avance, c'est qu'on pressent un enthousiasme partant sur le principe que les territoires donnent des choses à voir à la relation formation-emploi. Y compris des territoires bizarres comme ces « pôles de compétitivité » dont

nous allons beaucoup parler aujourd'hui. Bizarres car, si nous savions déjà, avec les travaux de Jacques Garnier et d'Annie Lamanthe, que les territoires étaient mouvants, jamais stabilisés, voilà maintenant des objets qui n'ont même plus de continuité géographique.

Être perturbé comme cela par cette notion de territoire peut être profitable à l'expertise formation-emploi. Peut-on aller jusqu'à dire que cette expertise est en crise ou, plus modérément, qu'elle atteint une fin de cycle ? Ne va-t-elle pas se renouveler à travers ce bousculement que peut susciter la préhension des territoires ? Voilà un questionnement un peu provocant, mais il peut être soumis au débat.

En même temps, pas d'enthousiasme béat : dans les communications – nous verrons si cela se vérifie dans les interventions –, on note même une certaine méfiance vis-à-vis de cette notion. Il s'agit de tirer les enseignements d'un passé récent et, dès à présent, d'être réservés à l'égard de certains effets d'annonce par rapport à tout ce qui est « nouveaux territoires ». Nous verrons ce soir si nous arrivons à trouver une posture équilibrée à travers les contributions des uns et des autres entre cet enthousiasme et cet esprit critique. En préparant ce séminaire, nous avons également discuté les termes de « développement » et de « compétitivité »

Quel est le sens aujourd'hui, du mot « développement » ? Certainement, c'est toujours subvenir aux besoins de populations ou de territoires mais, dans nos pays dits déjà développés, une espèce de postulat veut que le développement soit créateur d'emplois. Doit-on considérer comme un acquis définitif ce postulat ?

Il a déjà été fait allusion à la notion de compétitivité dans les propos de mes prédécesseurs. Est-ce une référence au système de concurrence exacerbée dans lequel se trouveraient maintenant aussi les territoires ? Au niveau des territoires, faut-il trouver dans cette compétitivité une spécificité, une spécialité, une originalité ? Ces glissements des vocabulaires ne sont pas anodins ; on parle par exemple de « gestion prévisionnelle territoriale des emplois et des compétences ». Le bilan de ces démarches au niveau des entreprises n'est pas si brillant et on les transpose déjà dans une vision spatiale de la gestion des compétences. Il conviendra de revenir sur cette question-là.

Toute cette rhétorique sur la croissance, le développement des territoires, nous invite à poser systématiquement la question des laissés-pour-compte. Lorsqu'on travaille sur les qualifications, cette interrogation est naturelle puisqu'on s'inquiète, par exemple, des jeunes qui sortent du système éducatif sans diplôme. Il nous reste à la transposer au niveau des territoires si nous voulons étudier leurs dynamiques.

ATELIER 1

LES DYNAMIQUES TERRITORIALES DE LA RÉGION

PACA : une région très attractive sur le plan économique

Daniel MARTINELLI, Insee

Résumé

L'attractivité économique d'un territoire se définit par sa capacité à générer des créations d'entreprises et des créations d'emplois. Cette définition est proche de celle du dynamisme économique des territoires.

Si l'on neutralise les différences sectorielles entre les régions, PACA possède le taux de création d'entreprises le plus élevé de France métropolitaine. La construction et le commerce contribuent particulièrement à cette performance. Si l'on tient compte des créations d'emplois, PACA reste la région économiquement la plus attractive, devançant Languedoc-Roussillon et Île-de-France. PACA est également en tête dans les secteurs exposés à la concurrence internationale.

Les zones d'emploi de la région se situent souvent en très bonne position. Fréjus–Saint-Raphaël, Menton, Étang de Berre, Aix-en-Provence, Cannes–Antibes et Nice sont les six zones les plus attractives de France. Les zones d'emploi des Alpes-de-Haute-Provence et des Hautes-Alpes se situent pour leur part dans la moyenne nationale.

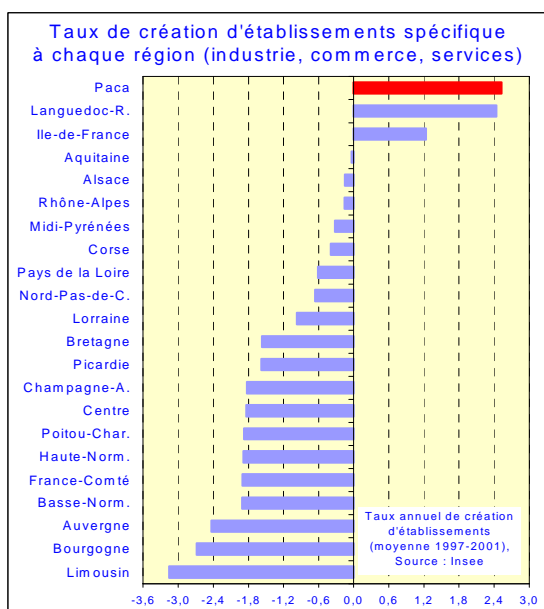
Toutefois, les résultats passés n'augurent en rien de l'attractivité future des territoires. Beaucoup d'entreprises se créent dans la région mais leur pérennité n'est pas toujours assurée.

Cette étude propose une approche de l'attractivité économique des territoires centrée sur leur dynamisme économique. L'attractivité économique y est définie par la capacité des territoires à attirer ou générer la création de nouveaux établissements et de nouveaux emplois. On tient compte aussi du nombre d'emplois créés dans les établissements existants. Les disparitions d'établissements ou d'emplois ne sont pas prises en compte car on cherche surtout à étudier les nouvelles activités.

PACA POSSÈDE LA PLUS FORTE ATTRACTIVITÉ ÉCONOMIQUE DE FRANCE MÉTROPOLITAINE

Le taux de création d'établissement est très élevé en PACA. Entre 1997 et 2001, il a atteint en moyenne 14,3 %, c'est-à-dire que pour 100 établissements existant en début d'année, plus de 14 ont été créés en cours d'année. Si dans chaque secteur d'activité on avait observé le même taux de création d'établissements qu'en France, le taux de création global n'aurait été que de 11,8 % dans la région. L'écart entre les taux mesuré et attendu atteint donc 2,5 points en faveur de Provence – Alpes – Côte d'Azur (graphique 1). C'est plus qu'en Languedoc-Roussillon et Île-de-France, les deux autres régions où le taux de création d'établissements est supérieur à la moyenne nationale.

Graphique 1 : Taux de création d'établissements spécifique à chaque région (industrie, commerce, services)



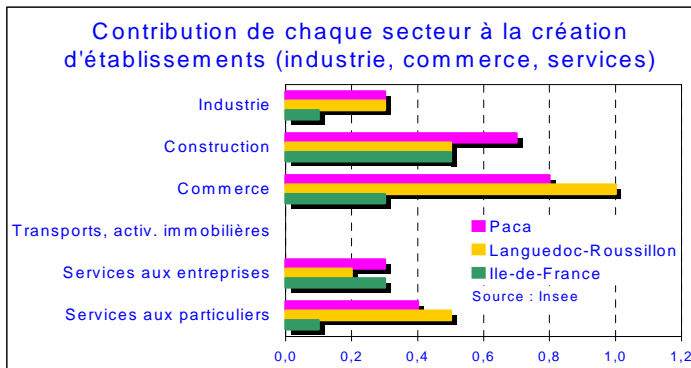
Source : Insee – Taux annuel de création d'établissements, moyenne 1997-2001.

Tous les grands secteurs d'activité bénéficient d'un taux de création d'établissements élevé en PACA, à l'exception des transports, dont le taux se situe dans la moyenne (graphique 2). Ce sont la construction et le commerce qui contribuent le plus aux taux de création élevés observés en PACA.

Si l'on tient compte de l'ensemble des facteurs d'attractivité économique et notamment des créations d'emploi, Provence – Alpes – Côte d'Azur reste en tête devant Languedoc-Roussillon et Île-de-France (carte 1). La plupart des régions situées autour de l'Île-de-France se montrent relativement peu attractives, alors que les régions du Sud et de l'Ouest sont souvent bien placées. Si l'on ne considère que les secteurs exposés à la concurrence internationale, le classement des régions reste sensiblement identique, Provence – Alpes – Côte d'Azur se situant encore en tête.

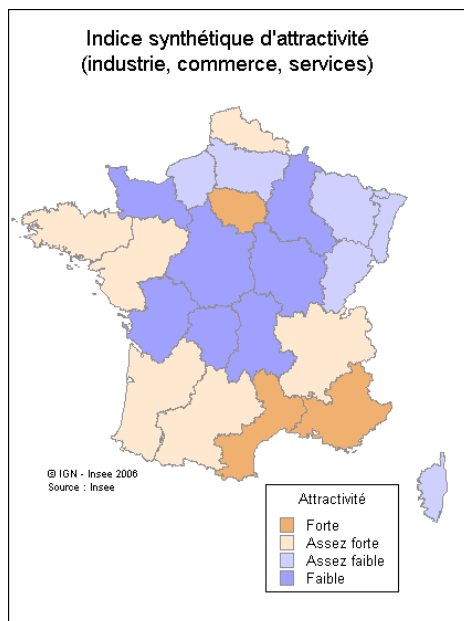
La forte attractivité économique de la région provient principalement de sa capacité à attirer de nouveaux établissements créateurs d'emploi (graphique 3). PACA se distingue de Languedoc-Roussillon par la création d'emplois plus nombreux dans les nouveaux établissements. L'Île-de-France se caractérise par une propension un peu moindre à attirer de nouveaux établissements, mais les nouveaux établissements y emploient un grand nombre de salariés.

Graphique 2 : Contribution de chaque secteur à la création d'établissements (industrie, commerce, services)



Source : Insee.

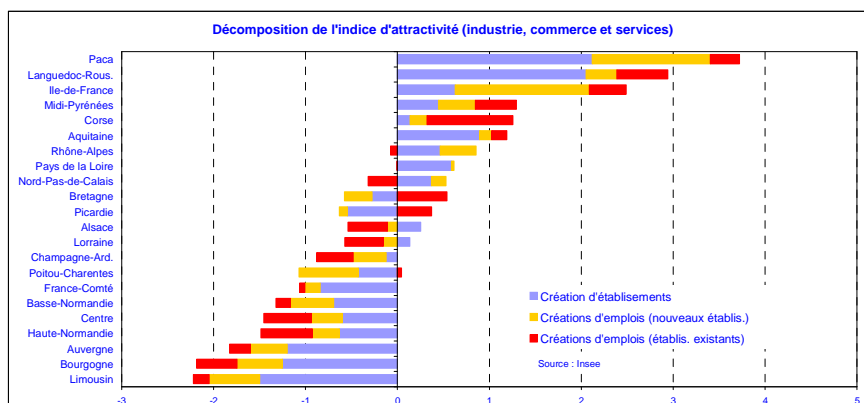
Carte 1 : Indice synthétique d'attractivité (industrie, commerce, services)



Source : Insee.

© IGN – Insee 2006.

Graphique 3 : Décomposition de l'indice d'attractivité (industrie, commerce, services)



Source : Insee.

Méthode

Les indicateurs utilisés pour mesurer l'attractivité sont les suivants : taux de création d'établissements (créations pures et transferts, hors reprises et réactivations), taux de création d'établissements secondaires (hors sièges), taux d'emplois créés dans les nouveaux établissements, taux d'emplois créés dans les établissements existants. L'indicateur synthétique d'attractivité regroupe les quatre indicateurs précédents. Les indicateurs sont corrigés des différences sectorielles entre les territoires : on ne garde que les effets géographiques.

L'attractivité économique est analysée sur deux champs différents. Le champ le plus large sur lequel l'attractivité peut être calculée est le champ industrie, commerce, services (ICS). Il exclut l'agriculture, les activités financières, l'éducation, la santé, l'administration publique et les activités associatives. L'attractivité peut également être observée dans les secteurs exposés à la concurrence internationale. Dans ces secteurs, le poids des importations et des exportations est élevé. Il s'agit de l'industrie (sauf boulangeries, charcuteries, secteurs imprimerie et édition, réparations, matériaux de construction), du commerce de gros, des transports par eau, par air et spatial et du conseil aux entreprises (informatique, publicité, ingénierie).

PACA POSSÈDE LES SIX ZONES D'EMPLOI LES PLUS ATTRACTIVES DE FRANCE SUR LE PLAN ÉCONOMIQUE

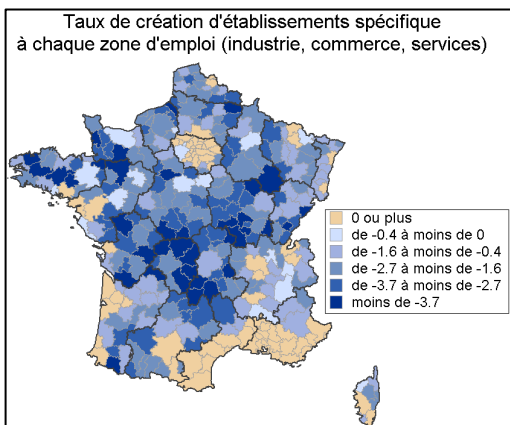
Les taux de création d'entreprise sont souvent plus élevés dans les zones denses en termes de population et d'emploi : la région parisienne, les grandes métropoles régionales (Lyon, Bordeaux, Nantes, Toulouse, etc. – voir carte 2).

Dans les trois régions les plus attractives sur le plan économique, la plupart des zones d'emploi sont très attractives. Provence – Alpes – Côte d'Azur se distingue tout particulièrement sur ce plan (cartes 3 et 4). Pour la création de nouveaux établissements, Fréjus–Saint-Raphaël se classe au premier rang national, Cannes–Antibes au quatrième rang et Toulon au sixième. Parmi les 30 premières zones d'emploi de France en matière de création d'établissements, 15 se situent en Provence – Alpes – Côte d'Azur.

Si l'on prend en compte l'ensemble des facteurs d'attractivité, notamment les créations d'emploi (indice synthétique, tableau 1), les six zones d'emploi les plus attractives de France se situent en PACA (Fréjus–Saint-Raphaël, Menton, Étang de Berre, Aix-en-Provence, Cannes–Antibes et Nice).

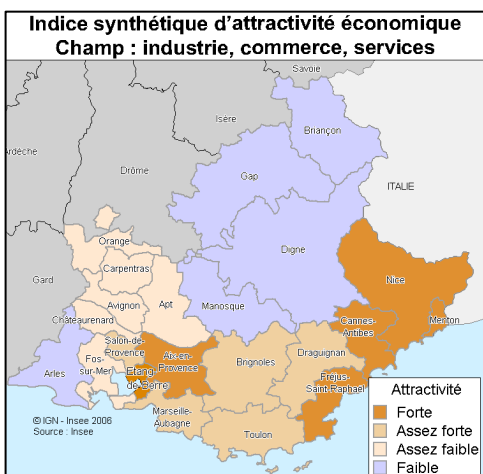
Les autres zones d'emploi de la région sont souvent très bien placées. Les zones alpines, moins peuplées, se situent pour leur part au milieu du classement national.

Carte 2 : Taux de création d'établissements spécifique à chaque zone d'emploi (industrie, commerce, services)



Source : Insee.
© IGN – Insee 2006.

Carte 3 : Indice synthétique d'attractivité économique (industrie, commerce, services)



Source : Insee.
© IGN – Insee 2006.

Carte 4 : Fragilité des zones d'emploi face aux mutations économiques



Source : Insee.
© IGN – Insee 2006.

Tableau 1 : Indicateur synthétique d'attractivité économique (industrie, commerce, services)

Indicateur synthétique d'attractivité économique (industrie, commerce, services)

Indicateur Zone d'emploi	Indicateur synthétique	Rang national
Fréjus-Saint-Raph.	5,6	1
Menton	4,9	2
Etang-de-Berre	4,5	3
Aix-en-Provence	4,5	4
Cannes-Antibes	4,0	5
Nice	3,8	6
Toulon	3,3	9
Brignoles	3,1	15
Salon-de-Provence	3,0	17
Draguignan	2,8	20
Marseille-Aubagne	2,7	24
Carpentras	2,5	28
Fos-sur-Mer	2,3	32
Avignon	2,2	37
Apt	2,0	42
Orange	1,4	56
Châteaurenard	1,3	58
Arles	0,9	79
Manosque	0,7	93
Briançon	0,2	129
Digne	-0,1	164
Gap	-0,6	212

Source : Insee

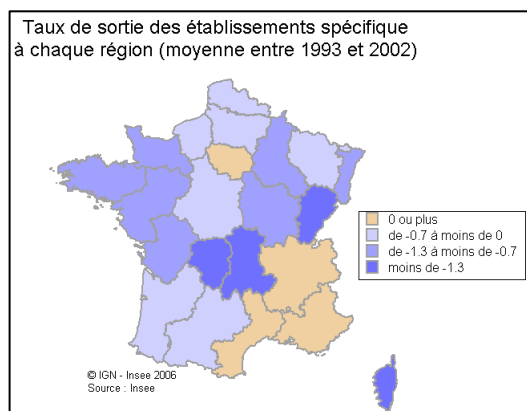
Source : Insee.

LA PÉRENNITÉ DES ENTREPRISES POSE PROBLÈME

Provence – Alpes – Côte d'Azur est la région la plus dynamique en termes de créations d'établissements, mais c'est également celle où les établissements cessent le plus souvent leur activité (carte 5). Languedoc-Roussillon et Île-de-France suivent logiquement notre région sur ce plan.

Au total, le nombre d'établissements s'accroît assez nettement en Provence – Alpes – Côte d'Azur (+ 8 % entre 1993 et 2002, carte 6). Mais cette hausse est sensiblement moins forte qu'en Île-de-France, Alsace et Corse. Les créations d'entreprises et leurs causes mériteraient donc d'être étudiées plus finement. Cela permettrait de connaître les points sur lesquels agir pour favoriser l'essor économique de notre région, son attractivité ne faisant guère de doute jusqu'à présent.

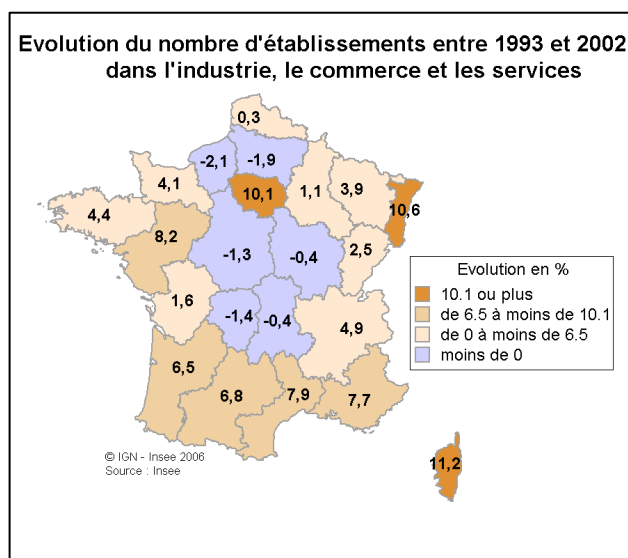
Carte 5 : Taux de sortie des établissements spécifique à chaque région (moyenne entre 1993 et 2002)



Source : Insee.

© IGN – Insee 2006.

Carte 6 : Évolution du nombre d'établissements entre 1993 et 2002 dans l'industrie, le commerce et les services



Source : Insee.

© IGN – Insee 2006.

L'investissement « attractivité économique des territoires » de l'Insee

Le pôle « études économique » de l'Insee a développé un investissement qui permet d'étudier plus finement l'attractivité économique des territoires. Il porte essentiellement sur trois grands thèmes.

1. Les caractéristiques des territoires

- données économiques (exportations, investissement, fiscalité locale...);
- structure productive (secteurs d'activité, TIC, secteurs fragiles);
- formation-qualification (dont effectifs d'étudiants);
- recherche et développement (effort de recherche, chercheurs du public et du privé...);
- population, infrastructures, emploi-revenus.

2. L'attractivité économique et ses caractéristiques

- attractivité globale et attractivité dans l'industrie ou dans les secteurs exposés à la concurrence internationale;
- caractéristiques de l'attractivité (créations d'établissements ou d'emplois, secteurs qui contribuent le plus à l'attractivité...).

3. Les déterminants de l'attractivité des territoires

- potentiel marchand, niveau de qualification des salariés;
- concentration des activités;
- infrastructures, enseignement supérieur, recherche et développement;
- fiscalité, coût du travail.

Les enjeux de qualification dans les territoires de la région

Dominique VIAL, ORM

Résumé

Si d'une façon globale les enjeux de qualification en région sont facilement identifiables, il n'en demeure pas moins que leur importance varie en fonction de la nature du territoire dans lequel ils se déclinent. Ainsi, faciliter l'accès au premier niveau de qualification professionnelle deviendra prioritaire dans les zones d'emploi d'Arles ou de Fréjus–Saint-Raphaël, alors que les zones d'emploi de Gap de Briançon seront plus marquées par des enjeux d'accès à une double compétence pour répondre aux besoins de la saisonnalité touristique, très marquée sur ces territoires. Le territoire d'observation (la zone d'emploi en l'occurrence) est à la fois porteur de compétences et de qualifications, de besoins économiques et de demande sociale des résidents. C'est la combinaison d'un ensemble de facteurs qui va permettre de mieux comprendre les enjeux sur chacun des territoires, ces enjeux restant fortement dépendants de l'histoire de ces territoires.

Pour en savoir plus

BERENGUEL B., *Systèmes socio-économiques locaux : la persistance des polarités territoriales en région Provence – Alpes – Côte d'Azur*, ORM, « Mémo », n°2, septembre 2001.

BOYER A., *Les Saisonniers du tourisme : quel devenir ?*, ORM, « Mémo », n°22, mai 2005.

Quand l'école est finie en PACA... Premiers pas dans la vie active de la génération 98, ORM, « Études », n°5, avril 2004.

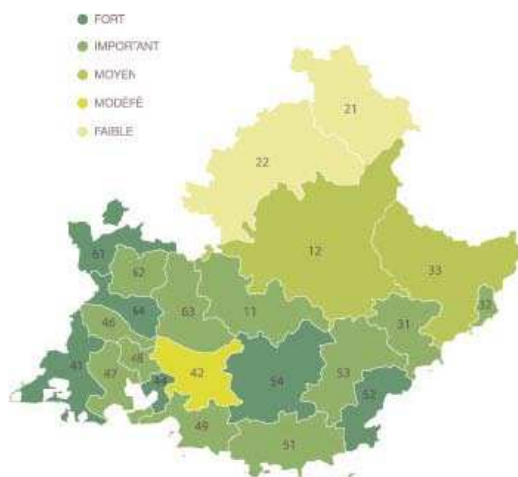
Perspectives territoriales, ORM, « Outils d'analyse », n°6, décembre 2004.

En juin 2005, l'ORM éditait un poster intitulé « Les enjeux de qualification en région PACA ». Il s'agissait de décliner les principales problématiques auxquelles les politiques de formation et d'emploi sont confrontées, selon les différentes zones d'emploi constituant le territoire régional. Afin de faciliter l'usage du poster en tant que support de discussion, ce « Mémo » apporte des commentaires autour des six problématiques retenues.

L'ACCÈS DES JEUNES AU PREMIER NIVEAU DE QUALIFICATION

En région PACA, trois ans après leur sortie du système éducatif, seuls 43 % des jeunes non qualifiés¹ sont en situation d'emploi. C'est nettement moins qu'en moyenne nationale (59 %). Pour eux, les conditions d'emploi sont des plus précaires : 73 % des non-qualifiés ont un premier emploi à durée déterminée, deux non-qualifiés sur trois ont connu au moins une période de chômage durant les trois premières années de leur vie active alors que ce rapport est de un sur trois pour les titulaires d'un diplôme de niveau III. Les non-qualifiés cumulent ainsi de nombreuses difficultés pour accéder au marché du travail. Permettre à tous les jeunes d'obtenir un premier niveau de qualification devient un enjeu majeur. Celui-ci est un objectif prioritaire du plan régional de développement des formations. Cet enjeu est d'autant plus marqué dans les territoires où, parmi les jeunes de 16 à 25 ans sortis du système éducatif, la part des sortants sans aucun diplôme ou avec le brevet des collèges est importante (carte 7).

Carte 7 : L'accès des jeunes au premier niveau de qualification



Face aux difficultés d'insertion des personnes non qualifiées, il s'agit de permettre aux jeunes de 16 à 25 ans, sortis du système éducatif sans aucun diplôme ou avec le brevet des collèges, d'accéder à une qualification professionnelle, au moins de niveau V.

Source : Insee, CAF, DRTEFP, Rectorat, DRAF, Région, DRAFPA, DRASS – Traitement ORM.

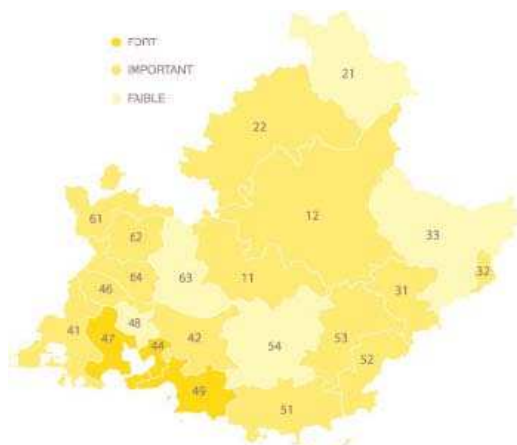
La sortie du système éducatif est fortement corrélée à l'environnement socio-économique du jeune. Quitter l'école avant la fin du collège ou dès la première année d'un cycle conduisant à un premier diplôme n'est pas toujours la conséquence d'une situation d'échec scolaire. Même si un jeune sur deux non qualifié dit avoir mis un terme à ses études par « lassitude », un jeune sur quatre fait référence à des raisons financières et/ou au fait d'avoir trouvé un emploi. Obtenir rapidement un revenu est parfois une nécessité, mais cet emploi rapide engendre des parcours d'entrée dans la vie active très chaotiques. Il est le plus souvent lié à la saisonnalité : les emplois estivaux dans les hôtels et les restaurants du pôle touristique du littoral, la possibilité de participer aux travaux saisonniers dans le pôle agro-industriel de la basse vallée du Rhône, le développement des activités commerciales liées aux différentes formes de tourisme sur l'ensemble de la région, sont autant de sources d'abandon du cursus scolaire. Cela peut aussi conduire à la recherche de l'emploi impossible, dans les territoires où le travail non qualifié est en diminution et où la forte évolution démographique génère une concurrence accrue entre non-qualifiés, ne permettant pas au marché du travail local d'absorber toutes les demandes d'entrée en emploi.

¹ Sont considérés comme non qualifiés les individus ayant abandonné le système scolaire au cours d'une des classes du premier cycle de l'enseignement secondaire (de la sixième à la troisième).

L'ÉLEVATION DU NIVEAU DE QUALIFICATION

La forte technicité des équipements industriels comme celle des nouveaux outils de l'information et de la communication induisent des exigences de plus en plus élevées en termes de niveau de qualification, ou pointues en termes de spécialité. Partout où l'activité industrielle est présente, mais aussi dans tous les secteurs d'activité où les nouvelles technologies de l'information et de la communication prennent une place importante (par exemple dans les banques et les assurances, le conseil et l'assistance aux entreprises), des écarts de plus en plus marqués sont générés entre le niveau de qualification des résidents à la recherche d'un emploi et le niveau de qualification demandé par les entreprises. Cette situation engendre des périodes de chômage plus longues et un accroissement des situations de précarité pour les populations locales. À l'inverse, elle entraîne l'arrivée de nouveaux résidents dont les qualifications de niveau plus élevé sont déjà acquises, contribuant ainsi à l'élévation de la part des cadres et des professions intermédiaires (carte 8).

Carte 8 : L'élévation du niveau de qualification



Face à la part et au développement des emplois de cadres et de professions intermédiaires, il s'agit de permettre aux personnes ayant un premier niveau de formation d'accéder à un niveau supérieur.

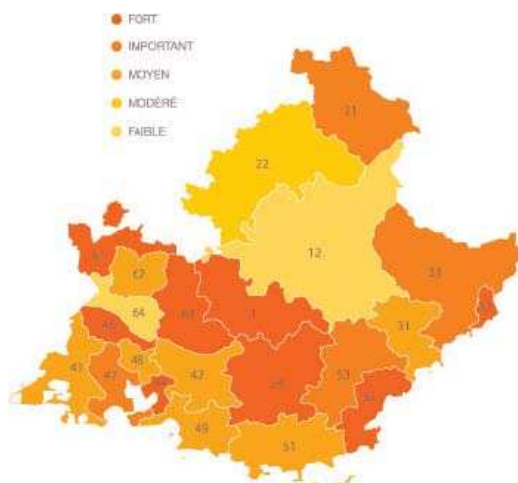
Source : Insee, CAF, DRTEFP, Rectorat, DRAF, Région, DRAFPA, DRASS – Traitement ORM.

Dans ce contexte, permettre aux jeunes locaux et aux demandeurs d'emploi, ainsi qu'aux salariés en situation d'emploi, de renforcer leur savoir-faire pour accéder dans de meilleures conditions au marché du travail ou pour se maintenir dans l'emploi est un véritable enjeu. Celui-ci est surtout présent dans les zones d'emploi de la métropole marseillaise, en lien avec les activités industrielles et portuaires, ainsi que celles qui font appel aux nouvelles technologies.

LE DÉVELOPPEMENT DE L'APPAREIL DE FORMATION PROFESSIONNELLE

L'évolution de la population des 16-35 ans est différenciée selon les zones d'emploi. D'importants mouvements migratoires se sont produits et se poursuivent entre les zones d'emploi de la frange littorale et les zones d'emploi du moyen pays. Les déplacements de la population des grandes unités urbaines du littoral vers les zones moins peuplées de l'arrière-pays modifient considérablement la localisation des besoins des familles en matière d'éducation et de formation. L'implantation de l'appareil de formation professionnelle, dans toutes ses composantes, est le résultat de processus complexes tenant compte de multiples facteurs : foncier, infrastructures de transport, capacités d'hébergement, moyens humains et financiers, demandes des entreprises, demandes des jeunes et des adultes... Il n'en demeure pas moins que, même si cet appareil de formation professionnelle irrigue l'ensemble du territoire régional, tous les jeunes de 16 à 35 ans n'ont pas les mêmes chances d'accéder à une formation professionnelle selon leur lieu de résidence. Ce phénomène caractérise les zones d'emploi du moyen pays qui ont connu les plus fortes évolutions démographiques au cours de ces dix dernières années (carte 9).

Carte 9 : Le développement de l'appareil de formation professionnelle



Là où les 16-35 ans sont nombreux et où la demande de formation est en croissance, il s'agit de renforcer les capacités d'accueil dans les dispositifs d'accès à une qualification professionnelle.

Source : Insee, CAF, DRTEFP, Rectorat, DRAF, Région, DRAFPA, DRASS – Traitement ORM.

Cet enjeu est estimé à partir d'une approche du dimensionnement de l'appareil de formation. Il permet d'apprécier le nombre de places en formation professionnelle en fonction du nombre de jeunes en âge de l'intégrer. Cet indicateur ne se suffit pas à lui-même : l'enjeu sera d'autant plus crucial dans les zones où les jeunes quittent rapidement le système éducatif ou sont en situation d'échec scolaire ne leur permettant pas d'allonger leurs études dans la voie générale ou dans la voie technologique (référence à l'enjeu d'accès des jeunes au premier niveau de qualification). C'est le cas, par exemple, pour la zone d'emploi de Brignoles.

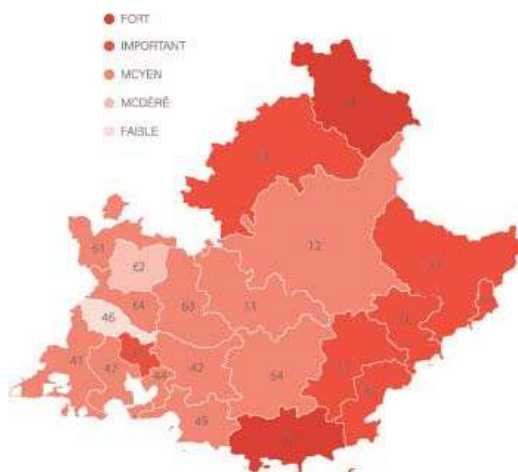
LA PROFESSIONNALISATION

Les jeunes, titulaires d'un baccalauréat général, abandonnant leurs études universitaires avant d'obtenir leur premier diplôme de l'enseignement supérieur ont moins de chances de trouver un emploi que les titulaires d'un baccalauréat professionnel ou technologique. Trois ans après leur sortie du système éducatif, les premiers sont en situation d'emploi à 75 %, tandis que les seconds le sont à 80 %.

Ce n'est pas tant le niveau de formation générale atteint qui semble être un handicap pour l'accès à l'emploi mais bien la spécialisation dans un domaine. En effet, 69 % des DEUG non diplômés sont en situation d'emploi alors que ce taux est de 86 % pour les BTS et DUT non diplômés. Dans ce contexte, le seul brevet des collèges ou le seul baccalauréat général ne sont pas suffisants pour accéder à un emploi dans des conditions favorables.

L'accès à une formation professionnalisante pour les titulaires d'un seul bagage généraliste, quel qu'en soit le niveau, devient un enjeu majeur pour certains territoires (carte 10). Les plus concernés sont ceux du pôle socio-économique du tourisme de littoral, qui correspond en grande partie à l'académie de Nice. L'orientation vers la voie générale en fin de troisième y est plus fréquente qu'en moyenne régionale, elle-même supérieure à la moyenne nationale. Les jeunes peuvent être en difficulté scolaire, sans pouvoir achever ce parcours général. Les dispositifs favorisant la professionnalisation trouveront tout leur sens dans ces territoires.

Carte 10 : La professionnalisation



Face à la montée des exigences en qualification professionnelle, il s'agit d'apporter aux moins de 35 ans dotés d'un seul bagage scolaire généraliste (brevet des collèges ou bac général), la possibilité de renforcer leur savoir-faire professionnel.

Source : Insee, CAF, DRTEFP, Rectorat, DRAF, Région, DRAFPA, DRASS – Traitement ORM.

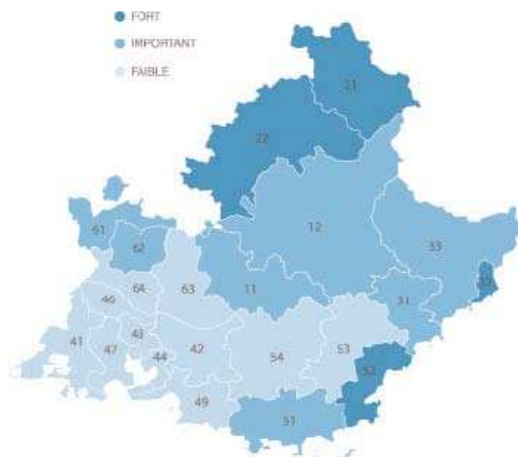
L'ACQUISITION D'UNE DOUBLE COMPÉTENCE

La région PACA est l'une des mieux dotées en matière de patrimoine naturel et d'équipements de loisirs. Les formes de tourisme sont diversifiées. Le tourisme de littoral absorbe la moitié des séjours, le tourisme de moyenne et de haute montagne, près du tiers. Les activités touristiques induisent de nombreux emplois dans d'autres secteurs d'activité, tels que le commerce, la santé, les transports, l'animation socioculturelle ou sportive. L'emploi lié au tourisme est fortement marqué par la saisonnalité (estivale sur le littoral, double en montagne) et par la précarité, souvent corollaire de la première.

La problématique est différente selon les pôles socio-économiques (carte 11). Dans les zones d'emploi très marquées par le tourisme de montagne, il est intéressant d'acquérir une double compétence (par exemple monitorat de ski et entretien de charpente) afin de construire un parcours professionnel facilitant la stabilisation sur le territoire. Dans ces conditions, le territoire pourra s'appuyer sur la complémentarité de ces compétences pour organiser son développement. La mobilité professionnelle est ainsi facilitée.

Dans les zones touristiques du littoral, l'acquisition d'une double compétence est, indirectement, un enjeu de fidélisation des saisonniers. Il s'agit de faciliter la mobilité géographique : occuper un autre emploi sur un autre territoire et avoir les moyens de revenir (par exemple surveillant de baignade en mer l'été et pisteur secouriste en montagne pendant l'hiver). Il s'agit aussi, dans une moindre mesure, de faciliter la mobilité professionnelle : l'emploi saisonnier est souvent vécu comme un moyen rapide d'accéder à un revenu, il importe alors d'acquérir progressivement des compétences permettant une reconversion ou une meilleure stabilisation dans l'emploi.

Carte 11 : L'acquisition d'une double compétence



Dans une région très marquée par les activités touristiques engendrant une forte saisonnalité de l'emploi, il s'agit de permettre aux saisonniers d'acquérir une double compétence en vue de faciliter leur mobilité professionnelle et géographique.

Source : Insee, CAF, DRTEFP, Rectorat, DRAF, Région, DRAFPA, DRASS – Traitement ORM.

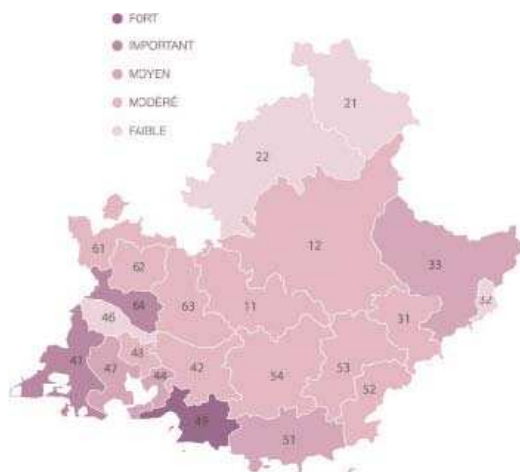
L'acquisition d'une double compétence concerne également les cumuls de plusieurs activités professionnelles qui, prises une à une, ne forment pas un métier car celui-ci ne repose sur aucun emploi solvable. L'existence et la persistance des réseaux locaux dans les territoires sensibles, comme ceux du massif alpin, peuvent servir de levier à la mise en place de groupements d'employeurs rendant les emplois solvables et structurant le développement des métiers qui ne s'exercent que quelques mois dans l'année. Ces groupements pourraient jouer un rôle d'autant plus favorable à la consolidation de la double compétence en s'appuyant sur le dispositif de la validation des acquis de l'expérience.

LA RÉINSERTION PROFESSIONNELLE

La précarité sociale des familles engendre souvent des difficultés scolaires pour les enfants. Le contexte n'est certes pas favorable à l'allongement du cursus scolaire pour ces jeunes (référence à l'enjeu d'accès des jeunes au premier niveau de qualification), mais il est tout aussi difficile pour les adultes eux-mêmes : retrouver un emploi, accepter une reconversion professionnelle n'est pas une étape qui se franchit aisément.

Les métropoles urbaines sont les plus touchées par ce phénomène de précarité, ainsi que les zones d'emploi affectées par les restructurations ou les mutations économiques, qu'elles soient d'origine industrielle, agricole ou concernant le secteur des services, et quelle qu'en soit la temporalité. La nécessité, pour ces territoires, de raisonner les évolutions des compétences et des qualifications conjointement aux mutations de l'activité économique devient un enjeu majeur (carte 12). Sa maîtrise est un facteur déterminant du développement économique de ces espaces et donc de l'amélioration des conditions de vie des résidents.

Carte 12 : La réinsertion professionnelle



Face à l'importance des populations tributaires de l'aide sociale, il s'agit d'aider les personnes les plus éloignées de l'emploi à se remettre dans une perspective d'insertion, par l'accès aux qualifications.

Source : Insee, CAF, DRTEFP, Rectorat, DRAF, Région, DRAFPA, DRASS – Traitement ORM.

La zone d'emploi de Marseille-Aubagne est représentative de cet enjeu. Les dispositifs de formation, qui tendent à aplanir les inégalités entre une population précarisée et une population sécurisée dans un emploi stable, sont appelés à se développer.

➤ *Le commentaire du discutant*

Marc TASSEL, Mission de développement économique régional

La mission de développement économique régional (MDER) est l'agence régionale de développement de notre région, expression d'un partenariat entre l'État, la préfecture de région de laquelle nous dépendons directement, et le Conseil régional Provence – Alpes – Côte d'Azur, avec le support des grandes entreprises de la région. Le président de la MDER est M. Jean-François Biguet, ancien PDG d'Eurocopter.

Nous sommes une équipe relativement légère, six personnes, avec un budget de 650 000 € par an. Nous ne sommes pas directement des opérationnels, ce sont plutôt les agences de développement économique départementales comme Provence Promotion pour les Bouches-du-Rhône, ou Team Côte d'Azur pour les Alpes-Maritimes qui le sont. Notre mission première est de promouvoir la région auprès des investisseurs potentiels, pour une région qui est largement perçue au plan international comme étant plutôt une région touristique, une région où il fait bon vivre, une région de retraités. Le Sud, le soleil, pour certains ne riment pas avec compétitivité et compétence économique, et c'est vrai que cette image, ou plutôt cette absence d'image économique, nous colle à la peau. Si nous comparons PACA à une région comme Rhône-Alpes ou la Lombardie, celles-ci sont perçues comme des régions extrêmement attractives sur le plan européen. Notre mission principale est de contribuer à changer cette image économique pour renforcer l'attractivité de notre région, notamment au plan international. Nous sommes, outre le partenariat avec les agences que j'ai évoquées, et je citerai aussi PACA Mode d'emploi, partie ingénierie des ressources humaines lorsqu'un investisseur extérieur arrive.

Nous sommes également le correspondant pour la région de l'Agence française pour les investissements internationaux (AFII), dont le but est de vendre la France. Au demeurant il ne faut pas sous-estimer le poids de l'international parce qu'en PACA, si vous prenez les grandes entreprises, Eurocopter – premier employeur – est une entreprise franco-hispano-germanique, ST Microélectronique est franco-italien, voire international, ATMEL c'est avec les États-Unis, McCormick dans l'agroalimentaire est américain, les gros de la pétrochimie autour de l'étang de Berre, en dehors de Total, ce sont des capitaux internationaux, et si l'on va du côté des Alpes-Maritimes, sont concernées NXP qui succède à Philips, Texas Instruments, IBM. Donc il ne faut pas négliger le poids extrêmement important de l'investissement étranger dans notre région.

De fait, des gens comme moi sommes profondément subjectifs, et je pense surtout par rapport à vous qui êtes des observateurs et des opérationnels de terrain sur ces questions de formation et d'insertion. Nous sommes très subjectifs parce que ce qui nous intéresse c'est le résultat, c'est de gagner l'implantation d'une entreprise et, naturellement, comme tout bon commerçant, nous allons gommer nos faiblesses. Nous n'allons pas trop parler de ce qui ne va pas, et naturellement nous allons mettre en avant nos points forts, peut-être parfois en exagérant pour essayer de gagner le projet, sachant que nous allons nous battre contre Lyon, contre Milan, contre Turin, contre Barcelone.

Alors à cet égard, ce qui m'a un peu frappé dans les deux exposés introductifs, M. Clanché de l'Insee disait «compétitivité ça nous fait peur », et le directeur de l'ORM parlait de « concurrence exacerbée ». Personnellement je démystifierais peut-être un peu cela. Je crois que depuis des siècles, que ce soit Venise, les grandes villes marchandes, au niveau des draperies de la Flandre, de tous temps les territoires, les villes, sont en concurrence. Et plutôt que de compétitivité exacerbée, parlons plutôt d'influence, parlons plutôt de rayonnement. Il est certain que Marseille cherche à exister au plan international. Pour le niveau de compétition ce n'est pas toujours dans les mêmes catégories. Nîmes et Montpellier ne sont pas en concurrence exacerbée avec Marseille, par contre Marseille est vraiment petite quand elle est comparée à Barcelone.

De la même manière, au-delà du commentaire de M. Martinelli, notons que, pour l'attractivité des zones d'emploi, il a je crois tout à fait raison de dire que l'étude se limite au champ de l'entreprise et que ce n'est pas suffisant. Le rayonnement naturel d'un territoire, d'un pays, c'est aussi sa culture. Une exposition comme celle de Cézanne à Aix-en-Provence, pour peu qu'elle soit bien exploitée, génère un très grand rayonnement international. Au-delà des entreprises, avoir des grands sièges sociaux à Marseille, avoir une antenne de la Banque mondiale, avoir un bureau de l'ONU, avoir à Sophia-Antipolis deux sièges sociaux d'organisations internationales qui s'occupent de normes Internet, tout le tertiaire supérieur, toutes les fonctions internationales, participe aussi du rayonnement, de l'influence d'un territoire, et cela me paraît tout à fait légitime de se bagarrer pour effectivement être meilleur que le suivant, ça donne un sens à nos actions.

Par contre, si nous considérons maintenant le côté implantation d'entreprises, plutôt que parler de compétitivité, je préférerais dire que pour que ça marche – et c'est là que nous allons buter sur les problèmes de qualification que vous avez évoqués – il faut que la chaîne du développement soit complète. La référence en la matière, on peut le regretter mais c'est comme ça, sont les Anglo-Saxons. Ils ont des mots assez simples pour dire les choses : ils vont parler de « *utilities* », de « *facilities* », pour les territoires ils vont parler de « communauté ».

En fait, c'est quoi la chaîne du développement ? Il faut que tous les ingrédients, tout l'alphabet, toutes les lettres qui composent l'alphabet du développement, il faut que cette chaîne soit fluide, que mutuellement les éléments se valorisent et s'appuient sur le suivant. C'est ça qui fait l'attractivité, et c'est ça qui fait qu'un territoire va être compétitif. Alors si nous nous plaçons du côté des entreprises – et là encore les opinions sont très variables, suivant l'activité exercée, que ce soit de la recherche-développement, de la production, de la logistique ou de l'innovation, en fait c'est une alchimie les critères d'appréciation –, le premier élément qui compte c'est le marché : je ne vais pas m'installer ici si je n'ai pas de marché, je ne vais pas m'installer à Marseille pour desservir l'Allemagne... Et de ce fait, il est clair que PACA, on l'oublie trop souvent, PACA est un poids lourd de l'Europe. On approche les 4 800 000 habitants, c'est plus peuplé que l'Irlande, que la Slovénie. La Norvège fait je crois 5 millions et quelques. Nous sommes par notre richesse la 19^e région européenne sur 254 régions (dans l'Union à 25), 15^e au niveau européen pour les dépenses de recherche et développement. Donc c'est une région qui compte.

L'attractivité c'est une chaîne complète, il faut de bonnes infrastructures, des services qui marchent bien et qui soient efficaces, de la bonne logistique, un cadre de vie attractif, ça compte de plus en plus. Je crois que quand M. Martinelli explique que, effectivement, les zones d'emploi se développent, quand vous avez 4 700 000 habitants vous représentez un marché intérieur énorme. Il a parlé de commerce, de construction, et je crois que c'est une région extrêmement attractive puisque se rajoute également le tropisme à l'égard du Sud en général.

Et en règle générale – et j'en terminerai là, pour laisser un peu la place aux questions quoiqu'il y aurait beaucoup de choses à dire sur les deux interventions –, au niveau des ressources humaines, contrairement à ce que l'on peut croire, la France a encore une excellente image à l'égard des investisseurs à l'étranger. La formation française est bonne. Il y a des problèmes mais ils sont plutôt internes, et que ce soit un ouvrier, un BEP, un technicien, en règle générale la formation française est bonne. Je dirais, malheureusement l'exposé de la représentante de l'ORM, les quelques expériences que j'ai, peut-être que PACA Mode d'emploi pourra le confirmer, qu'il y a des problèmes, mais ça le visiteur ne le sait pas et on ne lui dit pas. J'évacuerais ça un peu facilement en parlant de problèmes culturels. Si je prends les exemples des centres d'appels à Marseille, ils ont du mal à trouver de la main-d'œuvre – sans porter de jugement de valeur sur ce que c'est que le métier dans un centre d'appels –, à tel ou tel horaire, travaillant un petit peu tard le soir. Il semble que c'est plus difficile ici que dans le nord de la France.

Pour avoir par exemple travaillé dans la réparation navale sur La Ciotat, Toulon et l'ensemble du littoral, c'est un peu effrayant de voir que la main-d'œuvre est constituée d'Anglo-Saxons, d'Anglais et d'Australiens. La main-d'œuvre qui accepte le côté saisonnier, qui accepte des CDD parce que six mois après ils vont aller à Barcelone, qui ne veulent pas encore se stabiliser

géographiquement. Nous constatons aussi, et ça été dit, des gros problèmes de mobilité. Nos jeunes, même pour se former, s'il faut faire plus de 30 km ils ne viennent pas. Je pense à l'IPFM de La Seyne-sur-Mer qui a beaucoup de mal à remplir ses formations parce que le jeune public en formation est assez peu mobile.

Du coup, il se passe ce qu'a dit M. Martinelli : ce sont les nouveaux migrants qui arrivent, qui veulent vivre au sud, peut-être parce que le mari a trouvé un poste et madame cherche également un boulot. C'est elle qui va prendre un boulot d'assistante de direction parce que effectivement elle est plus mobile, plus diplômée. Je n'ai pas de vérité à cet égard, pas du tout de statistiques, mais au-delà d'une image excellente des ressources humaines, dans la pratique je crois malheureusement que ce qui a été dit par Mme Vial se vérifie sur le terrain, et de ce fait c'est un chantier sur lequel il faut beaucoup travailler.

Il y a également un gros problème qui est lié à ces difficultés de formation et que vous avez un peu évoqué, c'est celui de l'habitat. Katoen Nati qui s'installe à Saint-Martin-de-Crau n'a aucun problème pour trouver de la main-d'œuvre, par contre cette main-d'œuvre a du mal à rester parce que il n'y a pas de logement. Le logement des actifs est un gigantesque problème pour notre région.

Voilà donc les enjeux. Je terminerai par ce mot : notre projet un peu collectif c'est de ne pas en faire la Floride mais plutôt la Californie.

DÉBAT

Interventions

François ATHANÉ, Conseil régional PACA, direction de l'aménagement du territoire, service des politiques territoriales et contractuelles, chef de projet

► Les enjeux de qualification liés à la saisonnalité, qui touchent principalement les territoires ruraux du massif alpin, sont en évolution. Il ne s'agit plus simplement de rechercher une double qualification pour occuper un double emploi à l'intérieur d'un même territoire. Il peut s'agir d'occuper le même type d'emploi dans plusieurs territoires. Par exemple, dans le nord des Hautes-Alpes la double saisonnalité peut se faire avec des territoires aussi éloignés que celui du bassin d'Arcachon, voire celui de la Catalogne.

Dominique VIAL, Observatoire régional des métiers

► La double compétence à laquelle il est fait référence dans l'exposé est celle qui permet de travailler toute l'année. Ce travail peut se faire dans des territoires différents, infra-régionaux ou pas, comme dans des secteurs d'activité différents. Il existe des établissements de formation, comme le lycée d'Embrun, qui forme à des activités différentes comme le bois et le ski, ou la mécanique et le ski. L'objectif est de proposer un maintien sur le territoire. Mais il peut y avoir aussi une complémentarité entre deux activités sportives, comme le ski qui permet d'avoir un emploi en montagne l'hiver et les activités nautiques qui permettent d'avoir un emploi en bord de mer durant l'été.

Daniel MARTINELLI, Insee, chef du département études

► Cette problématique fait l'objet d'une étude conjointe Insee-DRTEFP dont les résultats seront publiés en fin d'année.

Éléments de débat

Guy GASS, direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des Bouches-du-Rhône, directeur délégué

► La mise en relation des problématiques de compétitivité des territoires d'une part, et des enjeux de qualification d'autre part, est nécessaire. Elle met en évidence la nécessité d'interroger le système de formation initiale, en particulier là où les jeunes sortent trop vite du système scolaire avec les plus faibles niveaux de qualification. Les emplois saisonniers peuvent être des éléments de réponse pour acquérir autrement un certain nombre de compétences, mais cela reste très ponctuel. Il semble nécessaire de mieux analyser ces sorties pour rendre plus pertinentes les actions ou les interventions à mener en faveur des jeunes demandeurs d'emploi.

Dominique VIAL, Observatoire régional des métiers

► L'interrogation est de même nature pour les observateurs. Quand on interroge les jeunes de la génération 98 sortis du système éducatif sans qualification sur les raisons principales de leur abandon de scolarité, la lassitude est la première raison évoquée.

Dominique BEX, direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des Bouches-du-Rhône, coordonnateur emploi-formation sur Marseille

▶ Les questions des enjeux qui ont été posées en termes de qualification peuvent également l'être sous l'angle économique. La volonté de développer économiquement des territoires répond généralement à des situations dans lesquelles il y a une pénurie d'emplois. Cette interrogation sous l'angle économique serait intéressante.

Danielle DUCREUX, direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle PACA, PACA Mode d'emploi, chargée de mission

▶ PACA Mode d'emploi travaille depuis 2001 au rapprochement entre la compétitivité des territoires et les enjeux de qualification. Il s'agit d'un regroupement de différentes structures du service public de l'emploi qui aide les entreprises candidates à l'implantation sur le territoire de PACA sur les questions de gestion des ressources humaines. Son rôle consiste à trouver pour chaque projet quels sont les facteurs majeurs qui vont inciter les entreprises à venir s'installer sur le territoire. Dans ce sens il est très important de repérer les viviers constitués par les personnes en activité, les personnes en formation, les demandeurs d'emploi susceptibles d'occuper un poste de travail. Il est essentiel de faire ce travail le plus en amont possible avec l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation du territoire. Cette mission n'est pas toujours facile à gérer, en particulier quand il y a des problèmes de mobilité des personnes. Il faut alors transformer des faiblesses en atouts.

Daniel MARTINELLI, Insee, chef du département études

▶ Il est tout à fait envisageable d'aller plus loin sur le plan économique, en essayant de dégager des déterminants concernant l'attractivité et les territoires. L'Insee ne travaillera pas seul sur le sujet, une collaboration avec la MDER est possible.

ATELIER 2

LE RÔLE DES QUALIFICATIONS DANS LES DYNAMIQUES TERRITORIALES

Les qualifications dans les transitions du tissu productif régional

Annie LAMANTHE, LEST-Céreq

Résumé

Quelles problématiques se posent en termes de qualifications dans les territoires caractérisés par des activités d'ancienne implantation rencontrant des problèmes de compétitivité ? Une recherche réalisée au LEST en 2003² apporte des éclairages sur cette question à partir de l'étude des évolutions qu'ont connues, au cours des deux dernières décennies, quatre zones de la région Provence – Alpes – Côte d'Azur : La Ciotat, le bassin minier de Gardanne, le tissu agro-industriel de la basse vallée du Rhône, la parfumerie et l'aromatique à Grasse. Elle permet de comparer deux types de dynamiques territoriales : celle des zones en reconversion où les activités traditionnelles ont été arrêtées et dans lesquelles les qualifications spécifiques du territoire ont été « disqualifiées » ; celle des zones où les activités traditionnelles se sont maintenues et où les qualifications spécifiques ont été adaptées. Sur cette base, l'intervention insistera sur les enjeux et problèmes posés, dans la recherche de compétitivité de ces territoires, par l'évolution des qualifications liées aux activités traditionnelles (renouvellement, disqualification, transférabilité) et par la mobilisation de nouvelles qualifications.

Pour en savoir plus

COLLETIS G., PECQUEUR B., « Intégration des espaces et quasi-intégration des firmes : vers de nouvelles rencontres productives ? », *Revue d'économie régionale et urbaine*, n°3, 1993, p. 489-508.

COLLETIS G., LUNG Y., *La France industrielle en question. Analyses sectorielles*, La Documentation française, 2006, 152 p.

GARNIER J., LAMANTHE A., LANCIANO C., MENDEZ A., MERCIER D., RYCHEN F., *Les Modes de transition du tissu productif régional en Provence – Alpes – Côte d'Azur. Une étude comparative de quatre sites*, LEST, rapport final, 2004, 400 p.

LAMANTHE A., « La formation, un levier pour la reconversion des territoires ? », *Formation-emploi*, n°92, 2005, p. 21-33.

LAMANTHE A., *Renouvellement du tissu productif régional : quelle marge de manœuvre pour les acteurs ?*, ORM, « Mémo », n°23, juin 2005.

² Cf. « Pour en savoir plus », GARNIER J., LAMANTHE A., LANCIANO C., MENDEZ A., MERCIER D., RYCHEN F.

LA RECHERCHE SUR LES TRANSITIONS DU TISSU PRODUCTIF RÉGIONAL

Cette intervention est basée sur une recherche intitulée « Les modes de transition du tissu productif régional en Provence – Alpes – Côte d’Azur. Une étude comparative de quatre sites », réalisée en 2003-2004 par une équipe pluridisciplinaire du LEST composée de J. Garnier, C. Lanciano, A. Mendez, D. Mercier et moi-même.

Ce travail a porté sur les changements (ou transitions) que l’appareil productif de notre région a connus au cours des vingt dernières années. Il s’est plus particulièrement intéressé au devenir de tissus productifs constitués d’activités implantées de longue date dans des zones (ou territoires) dont elles ont forgé l’identité socio-économique. Nous avons étudié quatre territoires correspondant à cette caractéristique générale, mais en souhaitant mettre l’accent sur des cas de figure contrastés. Nous nous sommes intéressés à des territoires qui étaient tous confrontés à des problèmes de compétitivité et de développement économique, mais de façon différenciée. Dans deux cas, il s’agit de territoires qui étaient en reconversion, caractérisés par l’arrêt des activités traditionnelles et l’orientation vers de nouvelles activités : La Ciotat (fermeture des chantiers navals / création de zones d’entreprises aux activités diversifiées), le bassin minier de Gardanne (fermeture de la mine / implantation d’entreprises de la microélectronique). Pour ces territoires, et les acteurs de ces territoires, le principal enjeu en termes de compétitivité a été : comment attirer durablement de nouvelles activités et de nouvelles entreprises pour compenser les pertes (production de richesse, emplois) liées à la fermeture des activités traditionnelles ? Dans les deux autres, il s’agit plutôt d’une problématique en termes d’adaptation des tissus productifs traditionnels à un contexte économique et concurrentiel qui a changé : tissu agro-industriel de la basse vallée du Rhône ; activités de parfumerie et d’aromatique du bassin de Grasse. Le problème posé ici est plutôt le suivant : comment faire en sorte que ces activités traditionnelles puissent se maintenir dans un contexte général beaucoup moins favorable (ouverture des frontières, concurrence accrue) ?

Concernant ces territoires, on s’est plus particulièrement intéressés à ce que deviennent, dans ces deux types de transition, les « ressources » liées aux activités traditionnelles. Jouent-elles un rôle, et lequel, par rapport à ces enjeux de compétitivité ? De nouvelles ressources sont-elles créées, lesquelles ? Par « ressources » nous entendons aussi bien les ressources physiques (ressources naturelles, infrastructures) que les « ressources humaines » (les personnes qui participent à ces activités, les savoir-faire, les qualifications et compétences, les modes d’acquisition de la qualification et les formes de leur mobilisation sur le marché du travail).

LES TISSUS PRODUCTIFS EN TRANSITION : DEUX CAS DE FIGURE

Les processus observés dans les zones en reconversion : nouvelles activités, nouveau rapport des activités au territoire, changements dans la structure du marché du travail et des qualifications.

	La Ciotat 1	La Ciotat 2
Activité	Mono-activité (construction navale)	Éclatement en plusieurs zones d’activité / éclatement en secteurs d’activités différenciés de PME
Rapport au territoire	Ville-usine	Entreprises et zones tournées vers l’aire métropolitaine de Marseille
Marché du travail	Marché interne Profils ouvriers qualifiés	Marché du travail de PME Profil tertiaire

Bassin minier 1**Bassin minier 2 / Rousset**

Activité	Activités industrielles et d'extraction	Activités industrielles + microélectronique, marchés mondiaux, firmes multinationales
Rapport au territoire	Ville-usine / villages-usines / territoire-usine	Aires marseillaise et aixoise, Sophia-Antipolis
Marché du travail	Marché interne Profils ouvriers	Instabilité / incertitude Renouvellement technologique rapide Activité très cyclique Profils ingénieurs / techniciens

Dans les zones en « adaptation » : des évolutions dans la continuité (activités, rapport au territoire, marché du travail et types de qualifications mobilisées).

Basse vallée du Rhône + Grasse (1)**Basse vallée du Rhône + Grasse (2)**

Activité	Activités agro-industrielles Fabrication de produits pour la parfumerie	Activités traditionnelles renouvelées + nouvelles activités en lien
Rapport au territoire	Ancrage des activités (liens entre activités) Ancrage des personnes	Maintien de l'ancrage territorial mais qui se desserre (stratégies, groupes, concurrence) Positionnement de zone : qualité plutôt que volumes / prix
Marché du travail / qualifications	Marché interne de PME à gestion familiale (basses qualifications)	Altération / difficultés de recrutement / élévation des qualifications / montée des exigences

QUELS ENSEIGNEMENTS POUR LA THÉMATIQUE GÉNÉRALE DE CETTE JOURNÉE ?**Élargir notre conception des qualifications et des modalités d'acquisition des qualifications**

Généralement, on appréhende les qualifications et les modalités d'acquisition des qualifications principalement à partir de leurs aspects formalisés. Le terme « qualification » renvoie aux qualifications professionnelles telles qu'elles sont repérées dans des nomenclatures (PCS de l'Insee, conventions collectives, familles professionnelles...), telles qu'elles sont mises en œuvre dans le cadre d'un emploi salarié ou d'une activité de travail non salariée, reconnues dans une convention collective, dans une classification, ou renvoyant à un métier, à une profession. Il s'agit donc de qualifications formelles, reconnues, validées, certifiées... De la même manière, quand on s'intéresse aux modes d'acquisition des qualifications, on pense à la formation professionnelle telle qu'elle ressort de l'appareil de formation scolaire ou continue, à des dispositifs institutionnalisés et formalisés (offre de formation initiale et continue dispensée via les établissements scolaires, les organismes de formation, les dispositifs publics, l'alternance...).

La compétitivité des territoires que nous avons étudiés reposait beaucoup, avant leur engagement dans des processus de transition, sur des qualifications et modalités d'acquisition des qualifications peu visibles, peu formalisées, inscrites dans l'histoire longue du territoire. Ces observations un peu fines des territoires nous incitent à élargir la conception de la qualification aux ensembles de savoir-faire, de compétences, de connaissances tacites, informelles, non explicitées, aux savoirs peu visibles car non certifiés par un diplôme, pas forcément reconnus, pas forcément validés par une classification qui sont mobilisés dans les activités productives et peuvent être considérés comme des supports à leur compétitivité. De même, il faut donner un sens élargi aux modalités d'acquisition des qualifications pour prendre en compte les modalités informelles : savoirs accumulés par une personne au cours de son expérience professionnelle, transmission générationnelle, socialisation familiale et professionnelle, formation sur le tas,

appartenance à des réseaux... qui sont aussi très peu visibles et de ce fait très peu perçus et pris en compte.

Les qualifications comme ressources spécifiques d'un territoire

Les qualifications, savoir-faire et compétences peuvent être considérés comme partie intégrante des ressources spécifiques sur lesquelles s'appuyait la dynamique des tissus productifs des territoires étudiés. Les ressources spécifiques sont propres à un territoire – de ce fait, et contrairement aux ressources génériques, elles ne sont pas transférables dans un autre territoire – et lui permettent de se différencier durablement. Par ailleurs, elles possèdent un caractère dynamique : selon COLLETIS et PECQUEUR (1993), cette notion implique « une définition dynamique du territoire fondée sur la création de compétences sans cesse redéfinies à la faveur des configurations nouvelles naissant du jeu des acteurs confrontés à des situations inédites » (p. 496). On peut dire que ces ressources, avant l'émergence des processus de transition étudiés ici, étaient redéfinies dans tous les cas dans une certaine tendance à la « cumulativité » et à la continuité. Elles relevaient d'une imbrication étroite entre les activités présentes et les populations résidant sur les territoires, qui étaient les principaux acteurs de ce renouvellement.

Deux exemples : La Ciotat et le tissu agro-industriel de la basse vallée du Rhône.

La Ciotat

Les qualifications mobilisées (métiers propres à la construction navale) sont doublement spécifiques : à l'activité de chantier naval et à la localité. La construction des qualifications s'opère dans l'espace local, la ville (existence de centres et dispositifs de formation intégrés aux entreprises ; construction des compétences et transmission des normes professionnelles, de père en fils), et dans l'espace plus large des métiers propres à la construction navale (par la mobilité entre les chantiers, fondée sur la mobilisation des mêmes compétences et des mêmes identités).

Le tissu agro-industriel de la basse vallée du Rhône

Il constitue un ensemble de savoir-faire et de compétences forgés au cours du temps dans la pratique du travail des fruits et légumes (présence de la gamme complète des compétences nécessaires au traitement des fruits et légumes : production, négoce, transformation, transport, services... ; capacités des entreprises à traiter dans l'urgence un produit fragile et périssable). Qualifications techniques peu élevées mais qualifications sociales de la main-d'œuvre (disponibilité, fiabilité...), importance de la socialisation familiale, de la société locale, rôle de la formation sur le tas, de la mobilité inter-entreprises et des promotions internes dans leur acquisition. Existence de réseaux d'entreprises et de relations entre employeurs et salariés fondés sur des liens interpersonnels et familiaux.

Le devenir de ces ressources spécifiques dans les processus étudiés : deux problématiques

L'adaptation des qualifications liées aux activités traditionnelles

Dans les territoires en adaptation, les qualifications liées aux activités traditionnelles continuent d'être une ressource spécifique du territoire et un support à sa compétitivité. La basse vallée du Rhône et Grasse sont des territoires réputés pour leurs savoir-faire. Ces savoir-faire attirent des entreprises nouvelles sur des activités où ils peuvent être utilisés (logistique, traitement de l'alimentaire pour la basse vallée du Rhône ; à Grasse, création par des anciens salariés d'entreprises sur des créneaux nouveaux mais en continuité avec les savoir-faire, la réputation locale...). Les qualifications spécifiques sont actives, attractives et transférables aux activités qui viennent s'implanter, car elles sont dans une continuité avec les activités traditionnelles. Dans le même temps, ces territoires sont confrontés à des difficultés de reproduction de ces ressources spécifiques en savoir-faire et qualifications : disjonction entre les activités traditionnelles et les populations résidentes (substitution d'une population de cadres employés et professions intermédiaires à une population ouvrière et agricole, peu diplômée), moindre production locale des qualités sociales attendues, changements dans les modes de socialisation, élévation des niveaux

d'éducation... Cette situation se révèle notamment à travers les difficultés de recrutement. Se pose alors la question de comment continuer à alimenter ces ressources spécifiques. La réponse est souvent une réponse de type offre de formation, mais qui ne semble pas être tout à fait suffisante (difficultés de recrutement dans ces formations).

La construction de nouvelles ressources

Dans les territoires en reconversion, les ressources spécifiques ont été « disqualifiées ». À Gardanne et à La Ciotat, les qualifications spécifiques sont disqualifiées avec la fermeture de la mine et celle des chantiers navals, et la mise hors du marché du travail des salariés (mise à la retraite des mineurs, dispositifs de capitalisation pour les salariés des chantiers), destruction des réseaux professionnels et familiaux porteurs de ces qualifications et de leur transmission. Les entreprises nouvelles qui s'installent ne réutilisent pas ces qualifications et ne trouvent pas celles dont elles ont besoin, qui ne sont pas immédiatement produites sur place. Concernant les qualifications liées aux activités traditionnelles, cette opération se traduit par une perte sèche pour le territoire. Se pose le problème de la reconstruction de nouvelles ressources en la matière. La réponse se fait principalement à travers l'offre de formation formalisée, mais qui rencontre des difficultés : très grande diversité des activités à La Ciotat dans les différentes nouvelles zones créées pour compenser la fermeture des chantiers (il est particulièrement difficile d'apporter une réponse en formation du fait que les besoins sont éclatés) ; développement d'une offre de formation en direction des entreprises de la microélectronique pour former des jeunes du bassin de Gardanne, mais qui a du mal à s'ajuster aux rythmes de cette activité (très cyclique, qui pose des problèmes de planification de la formation).

Dans ces deux territoires émergent cependant de nouveaux milieux professionnels qui sont susceptibles de contribuer à la constitution de nouvelles ressources spécifiques, mais les populations qui y participent ne sont plus les mêmes : constitution d'un milieu local de la microélectronique (construction et circulation au niveau local de compétences de haut niveau via les réseaux d'ingénieurs, l'essaimage, la mobilité inter-entreprises) ; sur le site des anciens chantiers navals, création d'un nouveau milieu autour de la réparation de haute-plaisance (marins de plaisance devenus chefs d'entreprises).

Quelques éléments de conclusion

- Les qualifications, entendues au sens large, peuvent être considérées comme des ressources spécifiques d'un territoire, qui comptent dans sa compétitivité (attirent des activités, peuvent être mobilisées et redéployées dans des activités nouvelles).
- Les reconversions ne sont pas pensées comme pouvant s'appuyer sur les ressources spécifiques accumulées, dans le sens d'atouts à mobiliser dans des activités nouvelles dans lesquelles elles peuvent être redéployés (G. COLLETIS). De ce fait, on observe la disparition de pans entiers de savoirs accumulés et une grande difficulté à en construire de nouveaux.
- L'action des acteurs locaux se focalise sur les dispositifs formels de construction des qualifications, mais le rôle fondamental joué par les processus informels échappe pour une grande partie. Se pose la question de comment mieux les appréhender pour mieux les faire jouer dans les dynamiques de compétitivité (réfléchir sur la base des savoir-faire d'un territoire en termes de transférabilité ou de redéploiement par exemple).
- Les temporalités comptent : il faut du temps pour reconstruire des qualifications spécifiques.

Le rôle des compétences dans les dynamiques territoriales

Maïten BEL, IDEP-Greqam

Résumé

Les dynamiques des territoires sont liées aux compétences des personnes qui les peuplent. Ces compétences ont à la fois une dimension individuelle et collective. Pour les individus, elles se constituent à la fois par les savoirs acquis via la formation, mais aussi par l'expérience. Mais leur mobilisation dépend aussi de compétences collectives à innover, à s'adapter, à mobiliser des ressources disponibles sur le territoire et hors du territoire. Cette compétence collective peut être impulsée par différents types d'acteurs : des institutions politiques telles que les communautés de communes, des associations locales qui arrivent à formuler et à défendre un intérêt commun, des institutions publiques qui fédèrent des acteurs locaux. L'exemple du Briançonnais permet d'illustrer ces différentes dimensions.

Pour en savoir plus

BEL M., « Politiques d'emploi et dynamiques territoriales : une rencontre problématique », in T. BERTHET (dir.), *Des emplois près de chez vous ? La territorialisation des politiques d'emploi en questions*, Presses universitaires de Bordeaux, 2005.

BEL M., DUBOUCHET L. (dir.), *La Décentralisation de la formation professionnelle : un processus en voie d'achèvement ?*, Éditions de l'Aube, 2004.

LE GALÈS P., « Gouvernance des économies locales en France, à la recherche de la coordination perdue », *L'Année de la régulation*, n°8, 2004.

SALAI R., VILLENEUVE R. (dir.), *Développer les capacités des hommes et des territoires en Europe*, Anact, 2006.

Le titre même de la communication proposée implique un déplacement de point de vue par rapport à l'approche la plus souvent adoptée pour envisager l'analyse des dynamiques territoriales. En effet, celles-ci privilégient le plus souvent un questionnement prenant comme point de départ l'évolution de l'activité productive. Le raisonnement se poursuit ensuite en considérant qu'il s'agit d'adapter les qualifications en injectant de la formation ou en important la main-d'œuvre adéquate. L'analyse présentée ici privilégie comme point de départ le rôle incontournable des compétences détenues par les acteurs du territoire sur son développement.

- D'une part, il s'agit de s'interroger sur la façon dont la population du territoire a contribué et contribue à son évolution. Nous considérons que les compétences et les qualifications des personnes sont une composante incontournable du destin de celui-ci. Il ne suffit donc pas de s'intéresser prioritairement aux mutations macro-économiques et sociales qui touchent les territoires ; il faut aussi comprendre la façon dont les compétences y sont mobilisées et la façon dont elles structurent leurs dynamiques.
- D'autre part, il s'agit de prendre en compte l'ensemble des processus de production des compétences et qualifications professionnelles et de leurs modes de mobilisation. Ces processus peuvent être très formalisés, comme c'est le cas pour la formation initiale, les politiques de formation continue des entreprises ou bien encore les dispositifs publics s'adressant aux demandeurs d'emploi. Ils peuvent être plus diffus quand ils relèvent de logiques d'accumulation de savoirs d'expérience selon des formes diverses de mobilité professionnelle ou de transmission familiale et communautaire.
- Enfin, il s'agit de prendre en compte les capacités des acteurs du territoire à s'organiser collectivement pour créer et/ou attirer des ressources publiques ou privées.

Cette interrogation renvoie, de façon implicite, à l'idée d'une cohérence entre les activités productives présentes sur le territoire et les compétences qui y sont mobilisées : qualifications et savoir-faire, formes de mobilisation du travail, capacités individuelles et collectives à mobiliser des ressources pour évoluer, s'adapter ou anticiper les transformations des contraintes productives. Mais elle implique également une analyse dynamique qui rende compte des changements. En effet, les évolutions du territoire posent la question du maintien de cette cohérence qui, en fonction des dynamiques à l'œuvre, peuvent devenir problématiques. Elles renvoient donc aussi à l'analyse des modalités de changement : par qui et comment est-il introduit ?

Les quelques pistes de réflexion présentées ici s'appuient sur une recherche en cours menée dans le Briançonnais³. Ce travail doit se poursuivre sur d'autres territoires de PACA. Elles présentent donc un caractère provisoire. L'objectif final en sera de proposer des variables d'analyse des dynamiques territoriales à caractère qualitatif, mettant en avant le rôle des compétences mobilisées.

Dans le cadre de cette rencontre, compte tenu des limites de temps, on présentera à titre d'exemple deux cas de figure qui, sur un même territoire, présentent deux exemples de modes de développement. Pour chacun d'eux, on associe activité, mode de mobilisation des compétences, et les variables ayant permis l'évolution de cette articulation.

³ « Gens de métier, acteurs du territoire », recherche menée par Somoudom Inthavong (ORM), Annie Lamanthe et Séverine Landrier (LEST-CNRS), Maïten Bel (IDEP-Greqam-CNRS).

VALLÉE DE LA GUISE : DES NORMES « INDUSTRIELLES » QUI S'IMPOSENT PEU À PEU

Depuis cinquante ans, l'activité économique de la vallée s'est profondément transformée :

- développement du tourisme de masse dominé par la pratique du ski de piste ;
- développement et évolution des secteurs du bâtiment (60 % des logements sont des résidences secondaires) et de l'hôtellerie-restauration.

	Ski de masse	Hôtellerie-restauration	Bâtiment
Type de main-d'œuvre	1- sur les installations : saisonniers locaux, peu qualifiés, pluriactifs ; 2- moniteurs, accompagnateurs, guides, diplômés, souvent pluriactifs et venus s'installer sur le territoire.	Initialement petites structures familiales et grandes structures du tourisme social recrutant de la main-d'œuvre locale saisonnière, puis font de plus en plus appel à des saisonniers non locaux.	Main-d'œuvre locale travaillant dans de nombreuses petites entreprises souvent créées par des Italiens.
Mode de mobilisation de la main-d'œuvre	Emplois saisonniers - recrutement par réseau, « gestion domestique » pour 1, salariés saisonniers de régies municipales ; - emploi saisonnier de travailleurs indépendants pour 2, professions réglementées par un diplôme, souvent de récents arrivés sur le territoire.	Emplois saisonniers, qualifiés et non qualifiés de l'hôtellerie-restauration.	Saisonniers
Changements, innovation	Évolutions technologiques du matériel, développement de la neige artificielle, rachat des régies communales par la Compagnie des Alpes, innovations par des individus en général nouveaux arrivés sur le territoire, implantations d'activités diversifiées : acrobranche, raquettes, VTT...	Nette diminution des structures familiales, les enfants ne veulent pas reprendre l'affaire familiale. Les structures du tourisme social disparaissent au profit de grandes structures, de type tour-opérateur, Club Méditerranée, qui viennent avec leur personnel.	Arrivée d'entreprises hors département et d'entreprises étrangères sous-traitantes ou non.
Évolutions des modes de mobilisation de la main-d'œuvre	Élévation du niveau de qualification exigé en 1, stabilisation des effectifs, affaiblissement du mode de gestion domestique par l'introduction de normes industrielles.	Difficulté de recrutement de saisonniers locaux. Organisation de l'accueil : Maison des saisonniers.	Augmentation de l'emploi, risque de concurrence par du travail dissimulé, concurrence de main-d'œuvre étrangère.

LE QUEYRAS : UN DÉVELOPPEMENT ENDOGÈNE NOURRI PAR DES APPORTS EXTÉRIEURS

Bien différent se présente l'exemple du développement du Queyras, territoire beaucoup moins peuplé et plus enclavé que la vallée de la Guisane, mais qui a dû lui aussi faire face à d'importantes adaptations. Dans les années soixante, ce territoire à vocation agricole est confronté à de très fortes difficultés économiques se traduisant par un exode de population important. Vers la fin des années soixante, le choix est pris de diversifier l'activité économique et de développer le tourisme. L'originalité du projet, largement impulsé par Philippe Lamour⁴, est d'impliquer directement les populations dans ce processus. Le développement s'appuie également sur la création du parc naturel régional du Queyras, structure qui procure des ressources pour mettre en valeur le patrimoine naturel, promouvoir une agriculture raisonnée.

	Hébergement, hôtellerie, restauration	Tourisme de montagne, activités sportives et culturelles
Type de main-d'œuvre	Main-d'œuvre familiale locale, quelques « installés » dans les années 70.	Main-d'œuvre locale, quelques « installés » ayant généralement une formation élevée.
Mode de mobilisation de la main-d'œuvre	Main-d'œuvre locale ou « installée », pluriactivité.	- pluriactivité, polyvalence, les gens aménagent les logements, développent l'artisanat... - saisonnalité.
Changements, innovations	- diversification de l'offre (gîtes, camping...); - utilisation des NTIC; - organisation collective des hôteliers, création d'une centrale de réservation; - élévation de la qualité hôtelière.	- exploitation en régie des remontées confiée à Transmontagne; - développement de nouvelles activités (VTT, sport d'eau vive...).
Évolution des modes de mobilisation de la main-d'œuvre	Main-d'œuvre saisonnière locale ou non. Difficulté à trouver du personnel qualifié.	- mobilisation forte de la société civile pour permettre aux gens de continuer à vivre sur place (Association culturelle, sociale et sportive du Queyras); - difficulté de recrutement dans le bâtiment et la restauration.

CONSTRUCTION ET MOBILISATION DE COMPÉTENCES INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES

Si dans les cas présentés, comme partout, les évolutions sont suscitées par l'augmentation du poids de la concurrence et les transformations de la demande (diversification des activités de loisir, amélioration et transformation des modes d'hébergement), les adaptations à ces nouvelles conditions relèvent de conditions locales spécifiques et de ce que l'on peut qualifier d'« arrangements situés ». Le développement initialement fondé sur des structures familiales ou des entreprises locales est confronté à l'introduction de normes de concurrence beaucoup plus générales, à la nécessité de développer de nouvelles activités. Ces dynamiques d'évolution s'appuient sur la construction et de la mobilisation des compétences que l'on peut définir à deux niveaux : des compétences individuelles et des compétences collectives.

Les compétences individuelles : des formes de mobilisation variées

Dans les exemples cités, on a montré le poids d'un mode de mobilisation particulier : la saisonnalité et la pluriactivité. Pour autant, ce mode d'activité n'est pas toujours synonyme de précarité. Il recouvre divers cas de figure.

⁴ Philippe Lamour (1903-1992) est l'un des fondateurs de l'aménagement du territoire en France. Il est également à l'origine de la législation sur les parcs naturels régionaux. Il défend et développe le concept de station-village, en réaction contre les grandes stations intégrées (Les Arcs, Tignes).

Pour partie, les compétences sont locales, constituées dans une culture familiale et mobilisées par réseau. La question soulevée par leur évolution renvoie alors à l'adaptation de l'appareil de formation, mais aussi à la continuité et à la solidité des réseaux (politique de recrutement des entreprises, volonté des jeunes de suivre l'itinéraire de leur père).

Mais pour partie aussi ces compétences sont venues d'ailleurs. Les nouveaux arrivés, pour vivre sur ce territoire, sont prêts à créer des activités nouvelles, souvent éloignées des qualifications acquises par la formation. Leur démarche, bien qu'individuelle, contribue à diversifier l'offre d'activités aux touristes. La question est alors la capacité locale à les accueillir, les loger, et souvent à offrir un emploi plus stable à leur conjoint.

Ces compétences sont aussi apportées par des saisonniers qui viennent temporairement sur le territoire. Dans l'hôtellerie-restauration, la possibilité de recruter du personnel qualifié dans ces branches nécessite d'offrir de bonnes conditions de travail et de logement sous peine de ne trouver comme candidat sur ces postes que du personnel non qualifié. La Maison des saisonniers est un début de réponse à ces préoccupations. Dans le bâtiment, l'arrivée de main-d'œuvre temporaire, recrutée par le biais de sous-traitants ou même par des entreprises de premier rang, pose problème. En effet, les conditions de travail et de salaire ne sont pas toujours conformes à la législation et risquent de créer un équilibre de bas niveau de qualification, pouvant mettre en péril une partie du secteur.

Les compétences collectives : des formes institutionnelles multiples

La rapide présentation de ces exemples fait ressortir plusieurs éléments :

- On ne peut isoler la seule question des qualifications et des formations, on doit forcément la relier à d'autres dimensions de construction et de mobilisation des compétences.
- La résolution de problèmes nécessite la mobilisation de compétences que l'on qualifie de collectives qui sont nécessaires pour :
 - identifier et formuler les problèmes en construisant un accord commun sur le diagnostic ;
 - être en capacité de mobiliser les ressources pour résoudre ces questions.

Plusieurs modalités existent pour construire ces intérêts organisés et leur donner une expression.

1. Elles s'appuient sur des cadres existants, institutions créées dans le cadre de normes et règles nationales. Le mouvement actuel de territorialisation de l'action publique s'accompagne d'un accroissement notable du nombre de ces structures : assemblée de « pays », communauté de communes par exemple. La question qui se pose aujourd'hui comporte deux facettes : la façon dont ces structures sont appropriées par les élus et par les habitants, la capacité à construire de l'intérêt commun et à mobiliser des ressources. De ce point de vue, la Maison des saisonniers, portée par une des communautés de communes du « Pays du Grand Briançonnais » est un exemple de capacité à poser un problème et à lui donner des débuts de solutions. Aujourd'hui la Maison des saisonniers fait de l'information auprès des employeurs et des salariés, facilite leur mise en relation, mais elle œuvre aussi pour faire avancer la question du logement d'une partie de cette catégorie de travailleurs. Ce point est devenu très sensible dans un contexte de pénurie de logements à prix accessible. La levée de ces contraintes conditionne l'amélioration des conditions de vie des personnes, mais aussi l'attractivité du marché du travail et sans doute la qualité des candidats.

2. La capacité à créer et à défendre de l'intérêt commun peut aussi venir d'associations plus ou moins formalisées. On peut les classer en deux catégories : les associations ayant une présence nationale, très formalisée. On classera dans cette catégorie les organisations professionnelles qui peuvent décliner de façon spécifique les problèmes et intérêts locaux. La question est alors de savoir comment ces associations sont appropriées par leurs membres et quelle est leur force d'intervention. Dans le cas du secteur du bâtiment par exemple, on peut penser que les concurrences tout autant que les coopérations caractérisent les relations entre membres. Dans ce contexte, seront-ils en mesure de mobiliser des ressources, notamment publiques, pour éloigner le danger de l'usage d'une main-d'œuvre venue d'ailleurs, mobilisée pour partie sur du travail dissimulé.

On place également dans cette catégorie les associations spécifiques, nées d'une volonté collective d'une partie d'habitants qui cherchent à améliorer le cadre de vie, les perspectives économiques. On peut citer l'Association de développement de la Haute Durance (Adecohd) et l'Association culturelle sociale et sportive du Queyras (ACSSQ). Ces associations sont porteuses de la capacité à identifier des intérêts communs et à chercher des solutions : mobilisation des institutions, obtention de financements. Leur fonctionnement peut se traduire par une variété d'activités plus ou moins grande (accueil de public, formation, étude...) et être mené en coopération plus ou moins étroite avec les acteurs publics.

Ces quelques exemples illustrent l'hypothèse de départ. Les dynamiques territoriales sont dépendantes des compétences des gens qui y vivent. Mais la production et la mobilisation de ces compétences nécessitent aussi une capacité du territoire à s'organiser collectivement pour les faire évoluer.

➤ Le commentaire du discutant

Rémi BELLE, service études, prospectives et statistiques, DRTEFP

Je suis tout à fait d'accord avec votre hypothèse de départ, à savoir le « rôle incontournable des compétences » détenues, produites et mobilisées par la population du territoire sur son développement.

On retrouve ici un postulat de base de la théorie du développement local (DE FELICE Paris VII), voire un retour salutaire aux principes de l'économie politique qui est avant tout une science morale où il n'y a de richesses que d'hommes.

« Le développement local est la prise en main par un groupe de son avenir collectif sur le territoire qu'il habite. La démarche mise en œuvre pour réaliser cet avenir collectif passe par les étapes suivantes :

- la réalisation d'un diagnostic effectué par ces personnes ou validé par elles ;
- la construction d'un projet de développement mettant en valeur les potentiels locaux ;
- la gestion de ce projet à laquelle les habitants du territoire sont associés. »

À cette définition, il semble important de rajouter une condition, concomitante aux trois autres :

- les effets du projet de territoire doivent être lisibles et évaluables.

Je suis d'accord avec le « déplacement du point de vue ». Pourtant, je suis aussi le premier à appréhender un territoire avec comme point de départ l'examen de « l'activité productive » (poids de l'industrie, niveau de salaire, secteurs d'activités, niveau de formation de la population active, taux de chômage de la zone d'emploi...) sans pour autant conclure qu'il faut former les actifs locaux ou encore faire appel à l'immigration, bref faire des qualifications des variables d'ajustement !

Quelques chiffres sur la zone d'emploi de Briançon :

- 32 000 habitants, soit un arrondissement de Marseille (Istres : 41 200 habitants) ;
- 820 demandeurs d'emploi en fin de mois ;
- 1 660 ETBL ASSEDIC ;
- 10 750 salariés ;
- taux de chômage le plus faible de la région (6,9 % en septembre 2006) ;
- le parc du Queyras ? c'est la rue de la République : 6 000 habitants.

Les deux approches peuvent être complémentaires et « l'appréhension des dynamiques territoriales », pour reprendre votre expression, peut se nourrir conjointement des deux démarches sans qu'elles soient antinomiques.

Sur la notion de compétence individuelle

Autour de cette notion, il y a toute une logomachie « énervante » et votre définition de la compétence individuelle semble assez proche de celle donnée par le BIT de la compétence professionnelle : « aptitude à exercer efficacement un métier, une fonction, ou certaines tâches spécifiques, avec toutes les qualifications requises à cet effet » (AFPA, *Vocabulaire des formateurs*!).

Pourquoi parler de compétence individuelle et non de compétence professionnelle ? N'y a-t-il pas un risque de faire du travail seulement un processus à rationaliser, à disséquer entre savoirs ? Mais le travail, c'est aussi un monde, or on n'entend plus l'expression « monde du travail ». Monde dans lequel l'individu se confronte aux limites du possible. Les sommets hauts-alpins du Briançonnais encore protégés d'une mondialisation... quoique l'absence de neige... ! Monde dans lequel l'individu entre en coopération et en conflit, acquiert des habitudes et des valeurs qui sont constitutives d'une identité individuelle et collective.

Vous dites que par compétence individuelle « on entend une acception plus large que celle de qualification ». Plus large en quoi ? En quoi la pluriactivité (qui découle du caractère saisonnier de l'activité) est-elle un mode de mobilisation de compétences individuelles ? N'est-ce pas plutôt, ou aussi, une stratégie de survie pour une bonne part du salariat face à la dislocation du rapport salarial classique ? En quoi est ce spécifique au Briançonnais ou général aux zones de montagne ? La réponse Maison des saisonniers est elle unique ou existe-t-il d'autres structures analogues en France ?

Sur la notion de compétences collectives

Une compétence collective n'est pas la somme des compétences individuelles, c'est quelque chose de plus qui permet de « construire, défendre des intérêts collectifs, de mobiliser des ressources... ». Quelle est l'articulation entre l'individuel et le collectif ?

Le « mouvement actuel de l'action de territorialisation de l'action publique » doit être précisé : il ne faut pas confondre les deux mouvements :

- la **territorialisation d'une politique**, qui est l'adaptation aux réalités locales d'une politique définie à un niveau supérieur (national pour la politique de l'emploi, régional pour les interventions du Conseil régional) ;
- et les **projets de territoire**, où ce sont les acteurs locaux qui s'accordent sur une stratégie de développement, sur les conditions de sa mise en œuvre...

Le territoire ne se réduit pas à une partition géographique de l'espace (même si dans votre cas les barrières géographiques sont fortes). Face aux processus de mondialisation il est plus que jamais un espace d'ancrage de proximité, un lieu d'échange traversé par une culture, une histoire, un cadre nécessaire à la construction des identités collectives, au développement économique. Il constitue donc un espace construit par des jeux d'acteurs multiples (élus, entrepreneurs, représentants associatifs, syndicats, citoyens...), et se trouve de ce fait souvent en décalage avec le cadre institutionnel de gestion en « *millefeuille* » de l'espace tel qu'organisé par les décideurs publics. Pourtant, il faut rappeler que c'est le législateur qui, au travers des lois de décentralisation, a permis les pays (conseils de développement) et les intercommunalités.

Vous mentionnez donc à juste titre les normes et règles nationales qui permettent l'expression d'une compétence collective sur des territoires de projets.

Quelques remarques d'ordre théorique et méthodologique, car plusieurs questions me taraudent :

- comment et pourquoi la « population » devient acteur ? Est-ce donné à tout le monde de devenir acteur ?
- Sans homme providentiel (comme P. LAMOUR) point de salut ?
- Est-ce à dire qu'il faut rechercher la spécificité du développement du Queyras par reconstruction des actions individuelles... qu'on les saisisse ou non comme membres d'un collectif (associatif, conseil de développement, EREF...) ?
- Est-ce à dire que les individus préexistent aux rapports sociaux dans lesquels ils s'insèrent ?
- N'y a-t-il pas au préalable un cadre commun, une convention constitutive – pour parler comme les économistes des conventions – qui permet, en s'imposant aux habitants du Queyras, de peser sur le développement ?
- Hypothèse : une solidarité mécanique (DURKHEIM) issue d'une culture montagnarde qui continue à se transmettre ?

Monographies

Une remarque méthodologique sur ce type de travaux, puisque vous envisagez de poursuivre cette recherche sur d'autres territoire de PACA (j'attends avec impatience un territoire urbain !) afin de proposer des variables qualitatives d'analyse des dynamiques territoriales. N'y a t il pas un

danger de verser dans l'illusion monographique, à savoir de généraliser des *régularités* à partir de microcosmes ayant un contexte spécifique ?

Pour conclure il me semble que le territoire est à la fois un espace pertinent mais aussi un espace à dépasser, car ses dynamiques s'insèrent toujours dans un territoire plus vaste. Je retiendrais néanmoins de ces travaux qu'au sein même d'une zone d'emploi, qu'on a tendance à considérer du point de vue régional comme une entité homogène, peuvent coexister des sous-territoires avec des modèles de développement très différenciés.

DÉBAT

Interventions

Annie LAMANTHE, en réponse à l'intervention de Rémi BELLE

- ▶ Les transitions des tissus productifs locaux peuvent s'inscrire dans une logique de rupture comme dans une logique de continuité. Sur le territoire de La Ciotat, si les résultats actuels montrent une certaine continuité dans les savoirs mobilisés, ce processus n'a pas toujours été présent dans l'esprit des acteurs publics quand les phases de transition ont démarré.
- ▶ La saisonnalité n'est pas toujours une stratégie de survie face à la dislocation d'un rapport salarial de type classique. Il y a toujours eu des formes de saisonnalité, par exemple dans la gestion domestique d'activités qui relèvent de l'agriculture ou de l'agroalimentaire, qui a entraîné une forme de pérennisation de l'emploi d'une année sur l'autre. Ce sont ces formes de flexibilité sans précarité qui sont en train de disparaître.

Maïten BEL, en réponse à l'intervention de Rémi BELLE

- ▶ Il est bien entendu que les travaux présentés ici ne forment qu'une première étape, l'ambition est bien de travailler sur d'autres territoires régionaux en PACA. Sans aller sur le territoire marseillais, (dont l'analyse biaiserait les résultats comme celle de l'Île-de-France peut le faire quand on s'intéresse au territoire national), des territoires plus urbains seront choisis.
- ▶ Chaque endroit de France est aujourd'hui lié à un pays, à une communauté de communes ou à une agglomération, à un Conseil général. Il est concerné par une zone d'emploi, par un bassin d'éducation et de formation. Regarder comment se construisent les compétences collectives, c'est regarder comment les différentes structures sont habitées. Dans le Queyras, un leader charismatique (Philippe LAMOUR) est une figure incontournable car il a joué son rôle d'homme politique au niveau de son petit territoire mais également au niveau national. Dans cette volonté de prendre en compte les dynamiques territoriales (à travers la décentralisation en France) par les acteurs publics, on s'inscrit largement dans ces processus collectifs qui sont loin d'être stabilisés. Il est encore difficile d'avoir une profondeur un peu historique sur ce qui se fait, mais il est vraisemblable que les prochains contrats de pays n'auront pas la même allure que les contrats actuels.

Éléments du débat

François ATHANÉ, Conseil régional PACA, direction de l'aménagement du territoire, service des politiques territoriales et contractuelles, chef de projet

- ▶ Plutôt que de parler de compétitivité des territoires, le terme « solidarité » semble plus adapté. On retrouve cette notion dans les travaux sur le Briançonnais. Cela trouve toute sa signification dans les notions de compétences collectives et de transmission des savoir-faire. Il n'en demeure pas moins que la population vieillit, même si elle a trouvé des solutions économiquement viables pour rester au pays (gîtes et chambres d'hôtes, hôtellerie et restauration). Certains savoir-faire disparaissent d'eux-mêmes et cette disparition peut avoir un impact négatif sur l'attractivité de la zone, en lien avec le tourisme rural. Par ailleurs, le législateur a créé des outils d'aide au développement, mais les soutiens politiques, techniques ou financiers sont souvent absents, ce qui ne va pas dans le sens de la recherche de développement.

Christophe ASTOIN, direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle PACA, politiques contractuelles

► Dans le prolongement des travaux présentés par Annie LAMANTHE, la politique contractuelle de l'État avec les branches professionnelles pour le développement des emplois et des compétences, en particulier au regard des mutations économiques, a connu des évolutions récentes. Le dispositif EDEC (les engagements de développement de l'emploi et des compétences) remplace celui des EDDF (engagements de développement des formations). On s'interroge ainsi d'abord sur les besoins en ressources humaines, les besoins en compétences et en organisation du travail, avant de chercher systématiquement une réponse de formation.

De la même façon, dans la prise en compte des territoires, il y a quelques évolutions. Dans les EDDF, la relation avec la branche professionnelle gommait l'effet de territoire, il n'y avait qu'une seule zone d'emploi prise en compte : la région. Aujourd'hui on sait bien que le territoire alpin, la Côte d'Azur, le bassin de l'Étang de Berre montrent de grandes disparités. C'est encore difficile de trouver localement les interlocuteurs pertinents, les partenariats à mobiliser. Les pôles de compétitivité nous incitent à travailler autrement mais beaucoup de choses restent à faire. La mobilisation de l'ensemble des acteurs de l'emploi n'est pas facile à réaliser, les maisons de l'emploi devraient y aider.

Olivier LIAROUTZOS, directeur de l'ORM

► Derrière la notion de compétence collective, formulée de façon plus classique dans la mobilisation des acteurs, il faut aussi regarder la capacité des acteurs à mobiliser les leviers d'action disponibles sur les territoires, et en premier lieu en faveur des entreprises. Il y a de plus en plus d'outils et la lisibilité n'est pas toujours facile. Je pense que des études plus qualitatives vont permettre de voir les effets d'opacité et les obstacles à la mobilisation des acteurs.

Brigitte LALANGE, Conseil régional PACA, chargée de mission territoriale à la DFA

► Les analyses des dynamiques territoriales ont le mérite de présenter un territoire comme un système en mouvement, dont la connaissance à un moment donné permet de mieux interroger les politiques publiques et de les rendre plus opérationnelles. Nous pouvons ainsi mieux comprendre nos zones d'intervention, les analyser plus finement et avoir progressivement une nouvelle posture.

Dominique BEX, direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des Bouches-du-Rhône, coordonnateur emploi-formation sur Marseille

► Je nuancerais la notion de compétence. Il est intéressant d'avoir un nouveau regard qui nous fait changer d'optique sur les notions de compétences individuelles et de compétences collectives. La notion d'offre territoriale est au cœur des thématiques d'attractivité aujourd'hui. Il faut à la fois repenser le développement et repenser la mise en synergie des compétences des acteurs. Il s'agit des compétences des institutions et de celles des citoyens. Cela interroge ensuite en termes d'enjeux de développement économique et en termes de ressources humaines. Quand une nouvelle activité arrive sur un territoire, il ne s'agit pas forcément de créer de nouvelles compétences, c'est aussi voir, en mobilisant les outils, comment on adapte et on transfère les compétences existantes.

ATELIER 3

QUELS OUTILS D'OBSERVATION ?

Le statut de l'emploi et des qualifications dans les grands projets de développement économique en PACA

Jacques GARNIER, LEST-IRT

Résumé

Le développement économique de la région PACA est scandé par la succession de grands projets d'industrialisation, de reconversion ou de développement technologique, les plus récents étant le projet ITER et celui des pôles de compétitivité. La légitimation de ces grands projets de la part de leurs promoteurs est presque toujours passée par une sorte de « figure imposée » de prévision – quantitative et parfois qualitative – d'emploi. Par ailleurs, la réussite de ces projets devrait toujours passer par une démarche permanente d'anticipation et d'analyse des besoins de qualification associés à la nature et à la dynamique particulière de chacun d'entre eux. Dans cette communication, il s'agira de montrer d'abord que, trop souvent jusqu'ici, en Provence – Alpes – Côte d'Azur, on s'est davantage appliqué à la « figure imposée », souvent très incertaine, de prévision qu'à la nécessaire démarche d'anticipation et d'analyse permanente. Il s'agira de montrer ensuite que l'exercice et la démarche doivent être effectués en mettant en œuvre des méthodes très différentes, selon qu'on a affaire à une grande implantation industrielle nouvelle, à une grande opération de reconversion, à un grand projet technologique ou à un projet aussi complexe et incertain qu'un pôle de compétitivité.

LES GRANDS PROJETS, L'EMPLOI ET LES QUALIFICATIONS EN PACA : UN STATUT VARIABLE ET RELATIVEMENT PAUVRE

La manière dont l'emploi et les qualifications ont été considérés dans la genèse, la formulation, la mise en place et la réalisation des grands projets de développement économique dans notre région, au cours des décennies passées, peut nous éclairer utilement sur certaines difficultés, sur diverses insuffisances et sur quelques exigences pour le futur.

Au cours des cinquante dernières années cette région a été l'objet de plusieurs grands projets : le complexe industrialo-portuaire de Fos-sur-Mer, l'implantation du Centre d'études nucléaires (CEN) de Cadarache, les reconversions des chantiers navals de La Ciotat et de La Seyne et celle du bassin minier de Provence, la création des technopôles et, aujourd'hui, le projet ITER et les pôles de compétitivité. Demain, sans doute, encore d'autres grands projets.

Ces grands projets sont de nature très différente les uns des autres. Ils ont vu le jour à des époques variées. Par suite, le statut de l'emploi et des qualifications dans leur genèse, leur formulation, leur mise en place et leur réalisation a été, lui aussi, très divers. Et de ce point de vue, on devra en tirer quelques enseignements pour le futur.

Mais par-delà leurs différences, ces grands projets sont tous caractérisés par une relative – parfois une assez grande – pauvreté du statut de l'emploi et des qualifications : parfois « figure imposée » de prévision d'emplois pour légitimer le projet auprès du politique ou du citoyen, parfois affichage d'objectifs nominalistes nécessaires à la conduite de l'intervention publique, parfois exigence allant de soi mais rapidement oubliée, etc. Et, de ce point de vue aussi, on devra en tirer quelques enseignements pour le futur.

CINQ TYPES DE GRANDS PROJETS, CINQ MANIÈRES DE REGARDER L'EMPLOI ET LES QUALIFICATIONS

L'implantation du complexe industrialo-portuaire de Fos-sur-Mer (1972)

Il a été procédé à des **prévisions quantitatives** de création d'emplois (directs, indirects, induits).

Opportunité

L'opération de Fos-sur-Mer était considérée comme un « séisme » économique et social et elle comportait d'importants enjeux économiques, sociaux et politiques. Il s'agissait d'installer les équipements et industries de base nécessaires à un nouveau pôle de croissance du Sud-Est français, composante structurante et facteur de renouvellement économique de l'aire métropolitaine marseillaise. Elle impliquait de lourdes opérations infrastructurelles et urbanistiques. La « figure imposée » de prévision d'emplois était donc nécessaire. En outre, l'opération faisait débat dans l'opinion publique. La « figure imposée » de la prévision d'emplois permettait de la légitimer.

Les limites de la démarche prévisionnelle

La démarche prévisionnelle est uniquement quantitative et pas du tout qualitative.

Elle repose sur une méthode consistant à transposer au niveau local les coefficients de la comptabilité nationale caractérisant les relations intersectorielles et d'en déduire les proportions d'emplois correspondantes liant un secteur industriel à ses fournisseurs amont et à ses clients aval. Mais quelle que soit l'efficacité des outils statistiques, il est difficile de prévoir la stratégie et les comportements des investisseurs industriels⁵.

⁵ L'Insee régional qui réalisa ces prévisions en 1967 les assortit d'un grand luxe d'avertissements, de précautions et de réserves et d'hypothèses. Et de fait les chiffres avancés selon les scénarios (197 000, ou 175 000, 91 000, 77 000) se trouveront démentis.

Les prévisions ne peuvent pas prendre en compte les conséquences – qui vont se révéler très sérieuses – des deux chocs pétroliers sur le volume des investissements effectivement réalisés, et donc sur le volume des emplois créés.

Le suivi de l'emploi et des qualifications

En trente ans, de 1973 à aujourd'hui, aucune évaluation précise – quantitative ou qualitative – des emplois directement et indirectement liés au complexe ou à son évolution ne sera jamais effectuée⁶. Il n'a pas été effectué de démarches de suivi, d'évaluation et d'anticipation permanentes en la matière.

L'implantation et le développement du CEN de Cadarache (1959)

Il n'a pas été publié de **prévisions d'emplois créés** hormis celles qui avaient été fournies à l'administration par le Commissariat à l'énergie atomique.

Opportunité

L'implantation comportait de nombreuses et importantes conséquences en matière de logements, d'infrastructures et d'équipements urbains à proximité de Saint-Paul-lès-Durance et entre Manosque et Aix-en-Provence. L'exercice de « figure imposée » de prévision était indispensable.

Les limites de la démarche prévisionnelle

Aucune prévision autre que très approximative n'est faite quant aux conséquences – qui se révélèrent énormes – que l'implantation du Centre pouvait avoir sur l'attraction ou la mobilisation locale et régionale de plusieurs centaines d'entreprises sous-traitantes et, par suite, sur les milliers d'emplois indirects et induits par cette implantation.

Il n'est plus question, pour ce type d'implantation, de transposer de quelconques coefficients de liaisons intersectorielles tirés de la comptabilité nationale et d'en déduire des proportions d'emplois créés dans les différents secteurs de l'amont ou de l'aval. On est dans des domaines scientifiques et technologiques trop nouveaux et trop spécifiques pour cela.

On sait aujourd'hui que, sur vingt-cinq ans, cette implantation a été :

1. une des sources essentielles d'impulsion économique et sociale pour l'ouest de la région, aussi bien en termes de renouvellement de l'appareil productif qu'en matière de sollicitation de l'appareil scientifique ;
2. une des sources principales de mutation des valeurs et de qualification du monde du travail ;
3. l'origine d'une demande nouvelle de travail qualifié ou hautement qualifié dans cette partie de la région. Et cela pouvait difficilement être prévu.

Le suivi de l'emploi et des qualifications

Il n'y a pas eu de suivi, d'observation régulière, d'évaluation et d'anticipation permanente des effets et des besoins, notamment en matière d'emploi et de qualification, que le développement du centre a pu générer au cours des trente dernières années.

² GARNIER J., « L'évolution du complexe industriel de Fos/Lavéra/Étang de Berre, re-compositions et re-territorialisations en Provence », rapport, 2001.

Des enseignements concernant les effets et les besoins d'ITER (implanté sur le même site)

Des prévisions quantitatives et qualitatives en termes d'emplois ont déjà été effectuées et d'autres sont en cours (une des prévisions fait état de 7 500 emplois créés).

Le cas de figure est à peu près semblable à celui du CEN voici quarante-cinq ans : succession d'une opération de construction et d'une longue phase de montée en puissance et d'expérimentation.

Mais, de manière analogue, il peut être très difficile d'anticiper les besoins d'emploi et de qualification liés au projet, au niveau local et régional. On se trouve en effet, ici aussi, dans le cas d'une opération scientifique et technologique nouvelle et spécifique dont de nombreux paramètres sont encore mal connus. Il faut sans doute chercher ici davantage :

1. à opérer des démarches d'évaluation, d'anticipation et de suivi permanents et de manière durable ;
2. à mettre en place des méthodologies nouvelles d'analyse des besoins en métiers, qualifications et formations liées, dans le futur, à ce projet.

Les grandes opérations de reconversion

Dans les trois cas de La Ciotat, de La Seyne et du bassin minier de Provence, il n'a été fait aucune prévision d'emploi. Il n'a été formulé que **des objectifs et non pas des prévisions**.

Opportunité

Chacun des trois cas de reconversion ayant donné lieu à des débats, discussions ou conflits parfois très violents, il y a une très grande opportunité politique, de la part des pouvoirs publics, à formuler des objectifs.

Les limites de la démarche

Ce n'est pas une démarche prévisionnelle. C'est une démarche volontariste en termes d'objectifs. Ces objectifs ont été formulés de manière précise pour ce qui concerne La Ciotat et La Seyne. Ils étaient formulés en termes « nominalistes » de nombres d'emplois à créer sur les zones d'entreprises défiscalisées créées aux abords de La Ciotat (Athélie, Gémenos, Aubagne) et de La Seyne (plus de dix communes dont Toulon, La Seyne, La Farède, etc.). D'ailleurs, sur un plan strictement quantitatif, ces objectifs ont été effectivement atteints et dépassés⁷. Il en va de manière semblable pour le bassin minier de Provence, qui fut l'objet d'opérations volontaristes promues par l'État et Charbonnages de France et dont la reconversion donna lieu, elle aussi, à des objectifs évolutifs de nature « nominaliste »⁸. Ces objectifs, quantitativement, ont été largement atteints et dépassés, notamment par l'implantation des entreprises de microélectronique dans la haute vallée de l'Arc.

La démarche volontariste, cependant, n'a pas débouché sur une réelle reconversion des anciens salariés liés aux chantiers navals ou à l'activité minière. Et le souci de valoriser les anciennes ressources associées aux uns et aux autres, notamment les qualifications des hommes et les compétences des entreprises sous-traitantes, dans les nouvelles activités et les nouvelles zones de reconversion a été très peu présent. Quantitativement, on a pu compenser – et au-delà – les emplois supprimés⁹. Qualitativement, et quels que soient les efforts consentis, le statut de l'emploi et des qualifications n'a été traité que de manière assez pauvre.

⁷ Il s'agissait principalement de compenser les 2 300 et 2 900 emplois supprimés respectivement à La Seyne et à La Ciotat ainsi que ceux qui leur étaient directement liés.

⁸ Il s'agissait de compenser la suppression progressive de près de 2 000 emplois dans le bassin minier.

⁹ Voir les résultats de la recherche de l'équipe Dymet du LEST sur « Les modes de transition des tissus productifs régionaux en Provence – Alpes – Côte d'Azur », rapport, 2001.

Le suivi de l'emploi et des qualifications

Il y a eu plusieurs études visant à cerner les besoins d'emploi et de qualification liés au développement des activités de microélectronique. Il n'y en a pas qui aient recherché de manière réellement explicite les conditions de valorisation, notamment en termes de qualification, des ressources préexistantes dans et autour des anciens sites fermés.

Les projets de technopôles

Les projets de technopôles de la région PACA (Sophia-Antipolis, Luminy, Château-Gombert, Agroparc, Toulon-Var Technologie, Manosque-Cadarache, Europôle de l'Arbois) ont, pour la plupart, fait l'objet de **calculs prévisionnels d'emplois créés**.

Opportunité

Ces prévisions, généralement formulées par des grands cabinets de consultants, relevaient précisément d'une « figure imposée » de prévision d'autant plus nécessaire que l'appel aux financements publics impliquait une légitimation des projets en termes d'emplois.

La particularité de la démarche

Les projets de technopôles avaient précisément pour objet de susciter la création et la valorisation de ressources scientifiques et technologiques et de favoriser, par conséquent, aussi bien la création d'emplois de haut niveau de qualification que le « tirage vers le haut » des qualifications des emplois préexistants.

Les prévisions et hypothèses de création d'emplois sur le site même des technopôles – emplois scientifiques, emplois d'entreprise – pouvaient être caractérisées avec une relative fiabilité. Mais en aucune manière les emplois suscités au niveau des agglomérations et de la métropole n'étaient évalués de manière explicite ou fiable.

Ici comme dans le cas du CEN de Cadarache, il n'est plus question de transposer de quelconques coefficients de liaisons intersectorielles tirés de la comptabilité nationale. On est dans des domaines scientifiques et technologiques trop nouveaux et trop spécifiques pour cela. L'opération de prévision d'emplois ne pouvait réellement pas être autre chose qu'un exercice de « figure imposée » de légitimation.

La création d'un technopôle n'a rien à voir avec la construction d'un immeuble, d'un pont ou d'une autoroute où tout peut être prévu à l'avance. C'est une opération interactive fondée sur des paris : celui de l'efficacité du relationnel, de l'effet de proximité, du transfert de technologie, de la circulation de l'information et de celle des hommes. Et l'efficacité de ces interactions et chargée d'incertitudes.

Le suivi de l'emploi et des qualifications ainsi que leurs anticipations permanentes s'imposent donc, dans ce cas, encore plus que dans les autres.

Les pôles de compétitivité

Diverses **prévisions d'emplois** suscités par les pôles ont été esquissées à ce jour qui paraissent relever, aujourd'hui encore, davantage de l'« exercice imposé » de légitimation ou de l'objectif souhaité¹⁰.

¹⁰ Ces « exercices imposés » affichés par les instances de gouvernance des pôles doivent être distingués de l'étude réalisée par l'Insee-PACA visant, entre autres, à quantifier et caractériser les emplois actuellement concernés par les huit pôles de compétitivité de la Région PACA : *Une première caractérisation des pôles de compétitivité de Provence – Alpes – Côte d'Azur : emplois et établissements*, Insee-PACA, janvier 2007.

Opportunité

Les pôles de compétitivité impliquent l'engagement d'importants financements publics nationaux et locaux et, à ce titre, la « figure imposée » de prévision d'emplois créés s'avère nécessaire. Mais les pôles reposent sur l'objectif de valoriser des savoirs scientifiques et technologiques et, à ce titre, il serait nécessaire de cerner au mieux les dimensions quantitatives et qualitatives des vecteurs de ces savoirs et savoir-faire : les hommes.

La particularité de la démarche

La première particularité des pôles de compétitivité est qu'ils existent déjà et qu'ils n'existent pas encore. Ils existent déjà puisqu'il s'agit de les construire à partir des ressources préexistantes dans la région et, d'autre part, ils n'existent pas encore puisqu'il s'agit de déclencher en leur sein des interactions comparables à celles qu'on attendait jusqu'ici des technopôles créés *ex nihilo*.

Il n'est donc pas plus facile que dans les technopôles ou dans les reconversions – et pour les mêmes raisons – de donner un statut clair, à la fois quantitatif et qualitatif, à l'emploi et à la qualification dans la formulation actuelle des projets.

Le suivi de l'emploi et des qualifications

Ne serait-il pas plutôt essentiel d'engager ces démarches – qui ont trop fait défaut par ailleurs dans le passé – d'évaluation, d'anticipation et de suivi permanents des besoins et des moyens en termes d'hommes et de qualification¹¹ ? Et ce dans des domaines relevant de registres scientifiques et technologiques nouveaux et incertains, avec des méthodologies nouvelles.

PRÉVOIR, VALORISER ET ÉVALUER DANS DES CADRES TERRITORIAUX NOUVEAUX

Prévoir et anticiper, certes

Dans la perspective des grands projets de développement régional actuellement programmés, la question est, bien sûr, de prévoir les besoins afin d'en déduire des ajustements dans les appareils régionaux de formation et d'en tirer des enseignements dans l'aménagement des processus et des filières de l'accès à l'emploi et des parcours professionnels. On a bien vu, cependant, que cet exercice prévisionnel :

- ne **peut pas être de même nature** selon que l'on a affaire à un grand projet d'implantation nouvelle, à une reconversion, à un technopôle, à l'activation d'un ancien complexe industriel ou à la promotion d'un pôle de compétitivité ;
- ne peut jamais être réalisé avec une totale **rigueur** et se trouve contraint par de nombreuses incertitudes touchant au caractère imprévisible des stratégies d'acteurs, au caractère évolutif des savoir-faire professionnels et au caractère aléatoire des conjonctures ;
- ne peut donc reposer que sur des **hypothèses**.

Adapter les projets aux ressources ?

Mais la question est aussi de rechercher, à l'occasion de la gestation, de la formulation, de la réalisation et de la conduite de ces projets, à valoriser les ressources en qualifications déjà présentes, de manière plus ou moins visible, sur le territoire régional ou local. La question est aussi, en somme, **d'adapter les grands projets aux ressources**. Une telle formulation de la question peut paraître irréaliste et **risible** lorsqu'il est question d'un projet comme ITER. C'est pourtant bien ainsi qu'elle va se poser, bien souvent, pour la promotion des pôles de compétitivité et, plus encore, pour l'impulsion de ce que le schéma régional de développement économique (SRDE) a qualifié de « pôles régionaux d'innovation et de développement économique solidaires » (Prides). Ces projets ne peuvent être conçus et mis en œuvre de manière **réaliste** si l'on n'y intègre pas de manière organique la question de l'emploi et des qualifications, notamment la question des ressources en qualification préexistant dans l'appareil productif régional.

¹¹ Une première démarche en ce sens vient d'être réalisée à l'occasion d'une étude de l'APEC : « L'évolution de l'emploi des cadres en PACA sous l'effet de la création des pôles de compétitivité », décembre 2006.

Analyser, évaluer et anticiper en permanence

C'est bien ce qui a toujours le plus manqué, dans cette région comme dans beaucoup d'autres, aussi bien du point de vue de la gestion du devenir des grandes implantations que de celui des reconversions, les créations de technopôles et autres réactivations des appareils productifs régionaux. Les grands projets ont toujours donné lieu à la mise en place **d'institutions ad hoc de suivi et de réalisation**. Mais rarement de manière durable. Et pratiquement jamais à celle de dispositifs d'évaluation chronique et durable **sur le moyen terme d'une ou deux décennies**. On a suivi les projets et leurs implications – que ce soit du point de vue industriel ou de ceux de l'emploi et des qualifications – « à chaud et à court terme » et non pas « à froid et sur le moyen terme ». Ce qui a sans doute le plus manqué au suivi de ces projets, notamment du point du statut de l'emploi et des qualifications, c'est la démarche d'évaluation et d'anticipation permanentes.

Les huit pôles de compétitivité en PACA

Abdellatif BENZAKRI, Insee

Résumé

Les huit pôles de compétitivité sont composés d'entreprises, de laboratoires et de centres de formation. Chacun des pôles est regroupé au sein d'une association support de ce pôle. C'est à partir des listes de leurs adhérents, fourni par les pôles eux-mêmes, que le travail a été effectué. Les informations concernant ces établissements adhérents ont ensuite été récupérées depuis les bases de données CLAP et DADS de l'Insee. CLAP permet de localiser précisément un établissement, son secteur d'activité, ses effectifs, les rémunérations et l'emploi, aussi bien dans les entreprises que dans la fonction publique.

Les huit pôles de PACA comptent environ 550 établissements principalement dans la région. Ils regroupent près de 63 000 salariés (en dehors des organismes d'accompagnement) pour la plupart très qualifiés. Ils couvrent notamment les secteurs des industries agricoles et alimentaires, la pharmacie et les parfums, la construction navale, les équipements électriques, les composants électroniques, la chimie, la métallurgie et l'énergie. La recherche et les entreprises d'ingénierie y sont également très présentes.

DÉFINITION DES PÔLES ET OBJET DE L'ÉTUDE

« Un pôle de compétitivité est une combinaison, sur un espace géographique donné, d'entreprises, de centres de formation et d'unités de recherche publiques ou privées engagés dans une synergie autour de projets communs au caractère innovant. Ce partenariat s'organise autour d'un marché et d'un domaine technologique et scientifique qui lui est attaché, et doit rechercher une masse critique pour atteindre une compétitivité et une visibilité internationale. »

Voici la définition donnée par la délégation interministérielle à l'Aménagement et à la Compétitivité du territoire (Diact) aux potentiels candidats à la labellisation « pôle de compétitivité ».

La politique des pôles a donc pour objet de dynamiser l'innovation dans des domaines considérés comme prioritaires et de constituer des leaders de niveau international dans leur domaine.

En réponse à cette initiative, 105 pôles se sont portés candidats dans des domaines variés. Au total, 66 pôles ont été retenus et ont obtenu la labellisation « pôle de compétitivité ». Parmi eux, huit sont situés en région PACA, c'est-à-dire que leur périmètre s'étend principalement sur la région bien que d'autres régions voisines accueillent, elles aussi, des établissements des pôles de la région PACA.

L'étude qui suit porte sur les premiers pôles de compétitivité labellisés en PACA en 2006. Elle vise à connaître les principales caractéristiques de ces pôles à leur naissance : nombre d'établissements, poids dans l'activité économique de leur secteur, caractérisation des emplois qui les composent et mise en évidence de la place occupée par la recherche et développement. Cette première description pourra servir de point de référence et permettra d'analyser les évolutions des emplois et de l'activité économique des pôles au fil du temps.

MÉTHODE

Le périmètre et le référentiel temporel de l'étude

Afin que toutes les études menées sur chacun des pôles soient comparables, et en l'absence de définition institutionnelle précise et unanimement reconnue de ce que sont les frontières d'un pôle, il a fallu établir une définition unique de ce qu'est le périmètre d'un pôle. Nous avons choisi de caractériser un pôle par l'ensemble des établissements des entreprises adhérentes, c'est-à-dire des entreprises ayant déjà signé leur adhésion au pôle et qui, de ce fait, font potentiellement partie d'un projet au titre du pôle. Les listes d'entreprises signataires nous ont été fournies par les pôles eux-mêmes. Afin d'avoir un référentiel temporel commun à tous les pôles, nous avons retenu les entreprises ayant adhéré au pôle avant l'été 2006. Les listes de membres sont donc datées de mi-2006.

En ce qui concerne le périmètre géographique, les établissements retenus sont ceux des pôles de PACA, qu'ils soient localisés dans la région ou en dehors. Les localisations hors de la région ont été prises en compte afin de ne pas donner une image tronquée des dimensions des pôles, mais nous avons ensuite isolé dans l'analyse les établissements situés sur le territoire de la région.

L'emploi comptabilisé dans l'étude est le nombre total de salariés des établissements appartenant aux pôles. Il est en effet impossible à ce stade de différencier, à l'intérieur d'un établissement, les salariés qui sont effectivement engagés dans les projets transversaux caractéristiques du pôle de ceux qui ne sont pas concernés directement par son activité. L'estimation d'emploi présentée ici tend donc à surestimer le nombre des emplois réellement concernés par l'activité des pôles de compétitivité.

Sont exclus de l'étude

L'enseignement et les établissements hospitaliers

Nous n'avons pas pris en compte les établissements hospitaliers et les établissements d'enseignement (universités, lycées, IUT, etc.), même si certaines équipes de ces établissements font partie des pôles. En effet, dans ces établissements les effectifs effectivement concernés par l'activité du pôle sont très minoritaires comparés à leur taille totale. Prendre en compte l'ensemble des effectifs de ce type d'établissements aurait donc fortement surestimé les emplois impliqués par le pôle. En revanche, les laboratoires de recherche universitaires sont pris en compte.

Les organisations professionnelles, les structures d'accompagnement et d'interface, les organismes de financement, les institutionnels...

Les organisations professionnelles ont pour rôle de conseiller les pôles et de les accompagner dans leur développement, sans pour autant être impliquées au sein des projets d'innovation ou de recherche. Nous avons donc pris le parti de ne pas les comptabiliser dans la plupart des indicateurs. Ces types d'établissements figurent uniquement dans le nombre total d'établissements. Cela nous permet donc d'obtenir des résultats portant uniquement sur les acteurs réellement impliqués dans des projets et sur leurs salariés. Pour les mêmes raisons, les institutionnels, organismes de financement et autres structures d'accompagnement et d'interface n'ont pas été pris en compte dans les listes des entreprises adhérentes.

Le secteur de la recherche et développement

Le secteur de la recherche et développement tient une place centrale dans l'activité des pôles.

Traditionnellement, un établissement est considéré comme appartenant à ce secteur lorsqu'il déclare que la recherche et développement est son activité principale. Tous les salariés de cet établissement sont alors comptabilisés dans ce secteur. Pour les laboratoires de recherche publique, une enquête spécifique a dû être réalisée afin de connaître précisément leurs effectifs, ceux-ci étant initialement comptabilisés dans nos fichiers au niveau régional.

Les ingénieurs

Mais au-delà du secteur recherche et développement, beaucoup d'entreprises appartenant à d'autres secteurs exercent également des activités de recherche, notamment les entreprises industrielles. Pour approcher le volume des activités de recherche potentiellement exercées hors du secteur recherche et développement, nous avons choisi de dénombrer le nombre d'ingénieurs dans chaque pôle.

Pour ce faire, nous nous sommes basés sur les déclarations annuelles de données sociales (DADS). Ces déclarations permettent de retrouver la catégorie socioprofessionnelle de chacun des salariés d'un établissement donné. Ce que l'on appelle « les ingénieurs » dans l'étude sont ceux dont la catégorie socioprofessionnelle est celle des « ingénieurs et cadres techniques d'entreprise » (la CSP 38).

Sources

Les bases de données utilisées sont CLAP et les DADS.

CLAP (Connaissance locale de l'appareil productif) est une base qui regroupe un ensemble de données concernant tous les établissements qu'ils soient publics ou privés et toutes les entreprises de France. Elle nous renseigne par exemple sur les effectifs salariés, les rémunérations, les secteurs des établissements...

Les DADS (déclaration annuelle de données sociales) sont des données fournies par les employeurs aux organismes sociaux pour chacun de leurs salariés. Elles comportent des informations sur le salarié (âge, sexe, qualification, salaire...) et sur son employeur (localisation de l'entreprise, secteur d'activité, taille...). Les salaires pris en compte sont nets de cotisations sociales. Le salaire annuel est le cumul des salaires perçus au cours des différentes périodes d'emploi. Si l'individu a travaillé 30 jours ou plus, on calcule un salaire journalier en divisant le salaire de la période par sa durée en jours ; on évalue ensuite le salaire mensuel correspondant. S'il a travaillé moins de 30 jours, le salaire perçu est pris comme mensuel. Ces bases, bien qu'étant les plus récentes, contiennent des informations datées du 1^{er} janvier 2005. Elles étaient

donc parfois incomplètes. Par exemple, elles ne prenaient pas en compte les établissements créés depuis 2005. Pour ces établissements, il a donc fallu trouver les informations nécessaires par d'autres moyens, mais certaines informations ne sont pas connues (le nombre de salariés d'un établissement par exemple). Notons cependant que ces établissements ne représentent qu'une infime partie des pôles et que, par conséquent, cela influe très peu sur les résultats obtenus.

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS

En 2006, 66 pôles ont obtenu la labellisation « pôle de compétitivité ». Parmi eux, huit sont situés en région Provence – Alpes – Côte d'Azur, c'est-à-dire que leur périmètre s'étend principalement sur la région. Il s'agit des pôles Solutions communicantes sécurisées (SCS), Mer-PACA, Optique-photonique, Capénergies, Gestion des risques, Orphème, Innovation fruits et légumes, Parfums, arômes, senteurs, saveurs (PASS). Parmi eux, le pôle SCS est un pôle mondial et le pôle Mer-PACA bénéficie de la mention « à vocation mondiale ».

À leur naissance, ces huit pôles regroupent au total 556 établissements dont 439 sont situés en PACA. Hors organisations professionnelles ou organismes d'accompagnement, ils rassemblent 62 586 salariés dont 44 204 travaillent dans notre région. Hors région, les établissements de ces pôles se situent principalement en Rhône-Alpes, Languedoc-Roussillon et Île-de-France. Les pôles regroupent des établissements de taille importante, puisque 80 à 95 % de leur personnel travaillent dans un établissement de 50 salariés et plus. Leurs emplois sont très qualifiés, les pôles se devant d'innover dans des secteurs porteurs ou à la pointe de la technologie. De nombreux salariés des pôles travaillent dans des établissements de recherche et développement. La recherche et développement représente souvent plus de 30 % des emplois des pôles.

En dehors de ce secteur, les pôles de compétitivité de la région Provence – Alpes – Côte d'Azur déploient principalement leurs activités dans les industries agricoles et alimentaires, la pharmacie et les parfums, la construction navale, les équipements électriques, les composants électroniques, la chimie, la métallurgie et l'énergie. De nombreuses entreprises d'ingénierie sont impliquées dans les pôles.

LES CARACTÉRISTIQUES DES DIFFÉRENTS PÔLES

Le pôle Gestion des risques et vulnérabilité des territoires

La protection d'espaces fragiles ou de zones à forte concentration urbaine ou économique est un enjeu capital des politiques publiques, afin de limiter les coûts, tant humains que financiers, provoqués par les inondations, séismes, feux de forêt, accidents, pollutions...

Les acteurs du pôle ont pour objectif d'apporter les meilleures solutions face aux risques pouvant se produire tant sur terre que sur mer. Ces risques peuvent être classés, selon leur nature, en risques naturels majeurs, risques industriels et technologiques ou risques urbains et sanitaires.

Avec 15 300 salariés, c'est l'un des plus grands pôles de la région (tableau 1). Cette taille est due à la présence de plusieurs grands établissements de plus de 200, voire plus de 500 salariés. Le secteur recherche et développement (R&D) tient une place importante dans le pôle, puisqu'il emploie environ 40 % des salariés, soit 6 200 personnes. Le pôle ne compte qu'une faible part de femmes, elles sont 16 % sur l'ensemble des salariés. Ceux-ci sont plutôt âgés, et plus que dans les autres pôles : 40 % ont plus de 50 ans contre environ 20 % sur l'ensemble de la région et des autres pôles. Les établissements sont pour deux tiers d'entre eux dans le secteur du conseil et de l'assistance.

Tableau 1 : pôle Gestion des risques, chiffres-clés (hors établissements d'enseignement, de formation et hospitaliers)

	Région PACA	Autres régions	Total France
Nombre total d'établissements du pôle	63	14	77
Nombre d'établissements du pôle hors organisations professionnelles	49	11	60
<i>dont métallurgie et transformation des métaux</i>	1	0	1
<i>dont équipements électriques et électroniques</i>	4	1	5
Nombre d'établissements de moins de 10 salariés	19	3	22
Ensemble des salariés du pôle hors organisations professionnelles	12 248	3 071	15 319
<i>dont métallurgie et transformation des métaux</i>	3 539	0	3 539
<i>dont équipements électriques et électroniques</i>	1 998	33	2 031
Nombre de salariés dans les établissements de moins de 50 salariés	399	111	510
Nombre de salariés du secteur R&D	3 635	2 549	6 184
<i>dont R&D publique</i>	3 600	1 287	4 887
Nombre d'ingénieurs en entreprise (hors secteur R&D)	2 412	11	2 423

Source : Insee-CLAP, effectifs au 1^{er} janvier 2005

Le pôle Solutions communicantes sécurisées (SCS)

Le pôle mondial Solutions communicantes sécurisées fédère les complémentarités des acteurs autour d'une chaîne de valeur tournée vers six grands usages : mobilité, sécurité, identité, connectivité, traçabilité, localisation. Il comporte 58 établissements, hors organisations professionnelles (tableau 2). Parmi ceux-ci figurent de nombreux établissements de très grande taille. Il compte un grand nombre de salariés : avec 16 800, c'est le plus grand des huit pôles de compétitivité labellisés dans la région. La recherche et développement est très présente dans le pôle, avec environ 5 650 salariés dans ce secteur. En dehors de celui-ci, le pôle SCS compte 4 350 ingénieurs dans le privé. Cela représente au total 60 % des effectifs du pôle dans la R&D et l'ingénierie, ce qui lui assure un potentiel d'innovation technologique important.

Tableau 2 : pôle Solutions communicantes sécurisées, chiffres-clés (hors établissements d'enseignement, de formation et hospitaliers)

	Région PACA	Autres régions	Total France
Nombre total d'établissements du pôle	54	8	62
Nombre d'établissements du pôle hors organisations professionnelles	50	8	58
<i>dont équipements électriques et électroniques</i>	5	0	5
<i>dont composants électriques et électroniques</i>	5	0	5
<i>dont conseil et assistance</i>	23	1	24
Nombre d'établissements de moins de 10 salariés	12	2	14
Ensemble des salariés du pôle hors organisations professionnelles	12 120	4 681	16 801
<i>dont équipements électriques et électroniques</i>	2 796	0	2 796
<i>dont composants électriques et électroniques</i>	3 171	0	3 171
<i>dont conseil et assistance</i>	2 542	880	3 422
Nombre de salariés dans les établissements de moins de 50 salariés	411	7	418
Nombre de salariés du secteur R&D	1 844	3 794	5 638
<i>dont R&D publique</i>	359	3 794	4 153
Nombre d'ingénieurs en entreprise (hors secteur R&D)	4 344	20	4 364

Source : Insee-CLAP, effectifs au 1^{er} janvier 2005

Le pôle Mer-PACA

Le pôle Mer-PACA, à vocation mondiale, est associé à un pôle homologue en Bretagne. Dédié à la sécurité et au développement durable en milieu marin, il couvre la sécurité et la sûreté maritimes, l'ingénierie, la maintenance et les services navals, l'exploitation et la valorisation des ressources énergétiques et biologiques marines, l'environnement et le génie côtier. Ce pôle est composé d'un grand nombre d'établissements : 140 font partie du pôle, dont 136 hors organisations professionnelles (tableau 3). De nombreux secteurs sont présents dans le pôle : conseil et assistance (24 % des salariés), construction navale et aéronautique (17 %), transport (17 %), R&D (17 %). Le pôle Mer-PACA compte au total environ 13 150 salariés dont 2 500 ingénieurs, soit 19 % des effectifs. Les salariés sont très qualifiés : la moitié sont cadres ou exercent une profession intellectuelle supérieure, contre 30 % dans plusieurs pôles.

Tableau 3 : pôle Mer-PACA, chiffres-clés (hors établissements d'enseignement, de formation et hospitaliers)

	Région PACA	Autres régions	Total France
Nombre total d'établissements du pôle	126	14	140
Nombre d'établissements du pôle hors organisations professionnelles	122	14	136
<i>dont construction navale et aéronautique</i>	3	0	3
<i>dont équipements et composants électriques et électroniques</i>	17	0	17
<i>dont transport</i>	2	1	3
<i>dont conseil et assistance</i>	51	8	59
Nombre d'établissements de moins de 10 salariés	43	2	45
Ensemble des salariés du pôle hors organisations professionnelles	9 498	3 660	13 158
<i>dont construction navale et aéronautique</i>	2 183	0	2 183
<i>dont équipements et composants électriques et électroniques</i>	1 488	0	1 488
<i>dont transport</i>	1 848	381	2 229
<i>dont conseil et assistance</i>	1 279	1 938	3 217
Nombre de salariés dans les établissements de moins de 50 salariés	1 237	52	1 289
Nombre de salariés du secteur R&D	1 815	362	2 177
<i>dont R&D publique</i>	1 780	362	2 142
Nombre d'ingénieurs en entreprise (hors secteur R&D)	2 460	52	2 512

Source : Insee-CLAP, effectifs au 1^{er} janvier 2005

Le pôle Optique-photonique

Ce pôle est positionné sur les systèmes complexes d'optique et d'imagerie. Il s'articule autour de cinq axes majeurs : optimiser les ressources de la recherche par des transferts de technologies vers l'industrie ; développer la filière en accroissant sa visibilité hors de la région ; favoriser les relations de proximité territoriale entre les acteurs de l'innovation en optique et photonique et les industriels ; accroître la compétitivité des acteurs industriels nationaux ; développer les formations et attirer des scientifiques de haut niveau. Le pôle emploie 10 500 personnes dans 77 établissements (tableau 4). Parmi ces salariés 36 % travaillent dans la recherche publique. Le pôle compte également 2 900 ingénieurs tous secteurs confondus. Ces deux catégories représentent ainsi 6 800 salariés, soit près des deux tiers des effectifs du pôle. Plus de la moitié des établissements du pôle appartiennent aux secteurs de la recherche, du conseil et de l'assistance. Ils sont pour la plupart de petite taille.

Tableau 4 : pôle Optique-photonique, chiffres-clés (hors établissements d'enseignement, de formation et hospitaliers)

	Région PACA	Autres régions	Total France
Nombre total d'établissements du pôle	69	16	85
Nombre d'établissements du pôle hors organisations professionnelles	62	15	77
<i>dont équipements électriques et électroniques</i>	7	2	9
<i>dont composants électriques et électroniques</i>	5	1	6
Nombre d'établissements de moins de 10 salariés	21	4	25
Ensemble des salariés du pôle hors organisations professionnelles	9 220	1 294	10 514
<i>dont équipements électriques et électroniques</i>	2 700	89	2 789
<i>dont composants électriques et électroniques</i>	2 011	705	2 716
Nombre de salariés dans les établissements de moins de 50 salariés	590	128	718
Nombre de salariés du secteur R&D	3 825	90	3 915
<i>dont R&D publique</i>	3 694	79	3 773
Nombre d'ingénieurs en entreprise (hors secteur R&D)	2 904	9	2 913

Source : Insee-CLAP, effectifs au 1^{er} janvier 2005

Le pôle Capénergies

Ce pôle vise à développer une démarche globale d'utilisation performante des énergies non génératrices de gaz à effet de serre. Le périmètre du pôle couvre sept domaines énergétiques : le solaire, l'éolien, l'hydraulique, la biomasse et l'hydrogène, la fission, la fusion et la maîtrise de la demande en énergie. Le pôle compte 7 700 salariés (hors organisations professionnelles, tableau 5) dans 76 établissements. Environ un quart de ces établissements sont localisés en Île-de-France. Le secteur de la recherche emploie 2 550 salariés, soit le tiers des salariés auxquels s'ajoutent 1 250 ingénieurs. Les secteurs de l'énergie (1 800 salariés), du conseil et de l'assistance (1 900) sont très représentés dans le pôle.

Tableau 5 : pôle Capénergies, chiffres-clés (hors établissements d'enseignement, de formation et hospitaliers)

	Région PACA	Autres régions	Total France
Nombre total d'établissements du pôle	65	23	88
Nombre d'établissements du pôle hors organisations professionnelles	53	23	76
<i>dont eau, gaz et électricité</i>	8	19	27
<i>dont conseil et assistance</i>	24	2	26
Nombre d'établissements de moins de 10 salariés	22	13	35
Ensemble des salariés du pôle hors organisations professionnelles	6 412	1 251	7 663
<i>dont eau, gaz et électricité</i>	926	875	1 801
<i>dont conseil et assistance</i>	1 814	110	1 924
Nombre de salariés dans les établissements de moins de 50 salariés	337	102	439
Nombre de salariés du secteur R&D	2 541	0	2 541
<i>dont R&D publique</i>	2 532	0	2 532
Nombre d'ingénieurs en entreprise (hors secteur R&D)	1 234	11	1 245

Source : Insee-CLAP, effectifs au 1^{er} janvier 2005

Le pôle Orphème

Le pôle de compétitivité interrégional Orphème a pour objectif d'accompagner l'innovation des industries positionnées sur les pathologies émergentes et les maladies orphelines. Ce pôle est composé de 62 établissements regroupant 7 850 salariés (tableau 6). Les deux tiers de ces établissements sont implantés en PACA, le reste étant principalement situé en Languedoc-Roussillon. Le secteur de la R&D tient une place importante avec 26 établissements dans le pôle et plus de 45 % des salariés. La pharmacie et la santé sont également des secteurs porteurs du pôle. Par ailleurs, celui-ci compte près de 300 ingénieurs et un peu moins de 200 professeurs et médecins hospitaliers. La parité hommes-femmes est respectée. Dans l'ensemble du pôle, 49 % des salariés sont des femmes (47 % dans les établissements situés en PACA). Cette valeur est très supérieure à celle que l'on rencontre dans les autres pôles de la région.

Tableau 6 : pôle Orphème, chiffres-clés (hors établissements d'enseignement, de formation et hospitaliers)

	Région PACA	Autres régions	Total France
Nombre total d'établissements du pôle	42	20	62
Nombre d'établissements du pôle hors organisations professionnelles	31	18	49
<i>dont pharmacie, parfumerie</i>	4	2	6
<i>dont santé (hors CHU), action sociale</i>	1	0	1
Nombre d'établissements de moins de 10 salariés	6	6	12
Ensemble des salariés du pôle hors organisations professionnelles	4 172	3 677	7 849
<i>dont pharmacie, parfumerie</i>	1 200	165	1 365
<i>dont santé (hors CHU), action sociale</i>	1 040	0	1 040
Nombre de salariés dans les établissements de moins de 50 salariés	411	136	547
Nombre de salariés du secteur R&D	1 599	1 930	3 529
<i>dont R&D publique</i>	1 113	671	1 784
Nombre d'ingénieurs en entreprise (hors secteur R&D)	269	6	275
Nombre de professeurs et médecins hospitaliers (hors R&D)	183	0	183

Source : Insee-CLAP, effectifs au 1^{er} janvier 2005

Le pôle européen Innovation fruits et légumes

Ce pôle, basé à Avignon, a pour objectif de favoriser l'innovation et la recherche dans l'agroalimentaire. Il vise à mutualiser les atouts et compétences des secteurs agroalimentaire et agricole. Les cinq axes de valeur ajoutée du pôle en termes d'innovation sont nutrition et santé (qualité nutritionnelle) ; ergonomie et services (disponibilité, facilité de consommation) ; goûts et terroirs (authenticité) ; sécurité des aliments (qualité, conservation, traçabilité) ; développement durable (énergie, co-produits). Le pôle n'a qu'un faible nombre de salariés (5 000), mais compte probablement de nombreux non-salariés que l'on ne peut pas dénombrer à partir de nos sources statistiques (tableau 7). Près de la moitié des salariés travaillent hors de la région, en Languedoc-Roussillon ou en Rhône-Alpes. Le secteur des industries agricoles et alimentaires regroupe 42 % des salariés du pôle. Le secteur de la R&D emploie 1 600 salariés, soit un tiers des effectifs. Par ailleurs, parmi les 60 établissements que compte le pôle, un tiers a moins de 10 salariés.

Tableau 7 : pôle Innovation fruits et légumes, chiffres-clés (hors établissements d'enseignement, de formation et hospitaliers)

	Région PACA	Autres régions	Total France
Nombre total d'établissements du pôle	58	22	80
Nombre d'établissements du pôle hors organisations professionnelles	41	19	60
<i>dont agriculture</i>	4	7	11
<i>dont industries agricoles et alimentaires</i>	10	6	16
Nombre d'établissements de moins de 10 salariés	16	5	21
Ensemble des salariés du pôle hors organisations professionnelles	2 611	2 419	5 030
<i>dont agriculture</i>	61	306	367
<i>dont industries agricoles et alimentaires</i>	1 479	627	2 106
Nombre de salariés dans les établissements de moins de 50 salariés	380	57	437
Nombre de salariés du secteur R&D	643	975	1 618
<i>dont R&D publique</i>	620	844	1 464
Nombre d'ingénieurs en entreprise (hors secteur R&D)	108	4	112

Source : Insee-CLAP, effectifs au 1^{er} janvier 2005

Le pôle Parfums, arômes, senteurs, saveurs (PASS)

Le pôle Parfums, arômes, saveurs, senteurs a l'objectif de devenir un pôle majeur de caractérisation et d'évaluation des ingrédients des parfums, des arômes, des cosmétiques, des produits agro-aromatiques. Le pôle couvre l'ensemble de la chaîne de valeur, depuis les activités agricoles des plantes à parfum et aromatiques (Manosque) jusqu'aux activités industrielles dans les parfums, les arômes (Grasse), la cosmétique, les colorants, les biocides et l'industrie agroalimentaire. Les établissements de ce pôle emploient 5 000 salariés, soit autant que le pôle Innovation fruits et légumes, et quasiment tous travaillent en PACA (tableau 8). Les secteurs de la chimie et parfumerie, pharmacie sont les plus représentés avec respectivement 2 600 et 1 350 salariés. À eux seuls, ces deux secteurs regroupent près de 80 % des effectifs du pôle. La R&D a un faible poids dans le pôle avec 11 % des salariés.

Tableau 8 : pôle PASS, chiffres-clés (hors établissements d'enseignement, de formation et hospitaliers)

	Région PACA	Autres régions	Total France
Nombre total d'établissements du pôle	43	5	48
Nombre d'établissements du pôle hors organisations professionnelles	40	4	44
<i>dont chimie, caoutchouc, plastiques</i>	12	2	14
<i>dont parfumerie, pharmacie</i>	6	0	6
Nombre d'établissements de moins de 10 salariés	11	3	14
Ensemble des salariés du pôle hors organisations professionnelles	4 983	16	4 999
<i>dont chimie, caoutchouc, plastiques</i>	2 572	16	2 588
<i>dont parfumerie, pharmacie</i>	1 354	0	1 354
Nombre de salariés dans les établissements de moins de 50 salariés	403	16	419
Nombre de salariés du secteur R&D	544	0	544
<i>dont R&D publique</i>	524	0	524
Nombre d'ingénieurs en entreprise (hors secteur R&D)	482	0	482

Source : Insee-CLAP, effectifs au 1^{er} janvier 2005

Résumé

Le développement comme moyen de subsistance prend aujourd'hui, dans les sociétés occidentales, un sens propre : il est porteur d'emplois. Cet axiome soulève des questions de méthode loin d'être résolues. Les estimations, très approximatives, du nombre d'emploi qu'un pôle de compétitivité est censé créer ont servi d'argument pour les procédures d'habilitation. Pour autant, la fiabilité de ces estimations n'est pas attestée. L'idée avancée ici est que, prises en compte le plus tôt possible, les problématiques de qualifications contribuent à la consolidation de ces hypothèses de création d'emploi. Cela demande de traiter ces problématiques à trois niveaux. Les données statistiques de cadrage (démographie, emploi existant, structure des qualifications, offre de formation et pratiques de mobilité) constituent le premier niveau. L'évolution du contenu des métiers concernés par les pôles représente le deuxième niveau. Le troisième se rapporte à une prise en compte des jeux d'acteurs mobilisés autour des pôles. Cette approche, au carrefour de plusieurs disciplines, qui croise des techniques quantitatives et qualitatives, des données locales, régionales et nationales, pose la question du partage de l'expertise entre opérateurs.

Pour en savoir plus

Bel M., « Le rôle des compétences dans les dynamiques territoriales », *in Actes de la journée d'échanges du 1^{er} février 2007 à l'INMF AFPA d'Istres*, LEST-Insee-ORM, 2007.

BERTRAND H., HILLAU B., RICHARD A., « L'expertise en région : entre légitimité de la connaissance et utilité pour l'action », *Formation-emploi*, n°84, Céreq, 2003.

BOISSEAU I., *Les Métiers de l'environnement : une chance pour PACA ?*, « Mémo » n°30, ORM, 2006.

BOYER A., *Les Saisonniers du tourisme : quel devenir ?*, « Mémo » n°22, ORM, 2005.

CARO P., « La dimension spatiale des systèmes formation-emploi », *EG* 2006-3, 2006.

DAILLOUX D., RÉVEILLE-DONGRADI C., *Élèves ou salariés ? Le statut ambivalent des apprentis*, « Mémo », n°19, ORM, 2004.

GELY A., « Statistiques publiques et territoires », *Analyse et documents économiques*, n°103, 2006.

L'accès à l'offre de formation et à l'offre d'emploi ne se raisonne plus dans le cadre étroit d'un ajustement entre fabrication de compétences et besoins d'une activité économique donnée ou en devenir. Les critiques portées sur cette logique de « l'adéquation », reposant sur la représentation d'un stock de ressources humaines pouvant s'adapter aux exigences de projections plus ou moins maîtrisées, ne sont pas récentes. Les limites de cette logique ont été explicitées tant dans sa dimension qualitative visant au rapprochement idéal entre contenu de formation et contenu de l'activité de travail, que dans sa dimension quantitative visant une maîtrise des flux de formés selon les demandes de main-d'œuvre.

Depuis une vingtaine d'année (TANGUY, 1986), ces critiques ont fait leur chemin sous l'effet d'une recherche partagée de solutions aux problèmes d'insertion professionnelle. Une préoccupation qui a pris de l'ampleur compte tenu à la fois de la persistance de ces problèmes et des responsabilités croissantes des collectivités locales dans ce domaine. Pour autant, le bilan de trente ans d'expertise de la relation formation-emploi fait ressortir que « la question d'un référentiel d'action commun, alternatif à l'adéquation, et permettant de combiner les visées d'équité dans l'accès à la formation, les impératifs d'emploi, les objectifs d'aménagement du territoire, celle des schémas d'analyse théorique qui l'accompagnent, restent irrésolues » (MÉHAUT, 2001).

Précisément, est-ce que les étapes récentes de la décentralisation et l'acuité des problématiques territoriales, à plus forte raison sous des formes inédites comme les pôles de compétitivité, ne fournissent pas l'occasion de chercher de nouvelles grilles de lecture ? Est-ce que ce contexte n'autorise pas à imaginer que la relation entre la formation et l'emploi pourrait s'exprimer dans sa complétude au sein d'un espace plus réduit, ou tout simplement autre, que le territoire national ? Un espace où il serait envisageable d'embrasser l'ensemble des indicateurs et des mouvements qui fondent la complexité de cette relation.

Certes, cette vision contient sa part d'illusion, mais la montée en puissance de la demande sociale territoriale à laquelle est soumise l'expertise formation-emploi justifie cette posture. Cette expertise peut être entendue comme l'identification d'enjeux relatifs aux qualifications sur un bassin d'emploi, un département, une région ou tout autre espace géographique. Il s'agit d'une mise en perspective dont la finalité est l'aide à la décision et à l'action des pouvoirs publics et des partenaires sociaux mobilisés dans l'optimisation des accès à la formation et à l'emploi sur les territoires (VIAL, 2005, BERTRAND, HILLAU, RICHARD, 2003).

LA QUALITÉ DE VIE AU CŒUR DE LA RELATION ENTRE FORMATION ET EMPLOI

L'espace régional ou le bassin d'emploi révèlent à l'observateur divers facteurs qui interfèrent sur la relation entre formation et emploi sans en faire, *a priori*, intrinsèquement partie. Si l'on ne sait pas encore comment ces facteurs font système, il est important déjà de les repérer de manière à en tenir compte dans chaque analyse. Pour aller à la recherche de ces multiples facettes plus ou moins cachées de la relation entre formation et emploi, il est intéressant de considérer comme un déterminant l'aspiration à la qualité de vie de tout individu, quel que soit son âge et sa position sociale. Le retour, en suivant ce fil conducteur, sur des travaux récents de l'ORM permet de replacer au premier plan des faits relatifs à la relation qu'entretiennent les populations avec leurs territoires.

La région PACA dispose d'un patrimoine naturel très appréciable : un climat doux et une géographie diversifiée (littoral, arrière-pays, montagne). La qualité de vie propre à cette configuration se traduit par une attractivité que confirme une croissance démographique due davantage au solde migratoire qu'au solde naturel et par un attachement des populations à leurs territoires dont, finalement, témoigne aussi l'excédent des arrivées sur les départs (PILLET, 2003). Ces propriétés de la région ont un effet direct sur les modes d'accès à la formation et à l'emploi. L'expertise veille donc à identifier les niveaux de qualification des personnes entrant dans la région et le type d'emplois pourvus par ces nouveaux arrivants (OGER, ROUX, 2007), sachant que leurs conjoints devront eux aussi se placer sur le marché du travail local, et plus tard leurs enfants.

Une description précise de ces mouvements est délicate, mais ce domaine de l'expertise est aisément appropriable. En revanche, il n'est pas coutumier d'aller au-delà de cette observation et de placer la recherche de la qualité de vie, que celle-ci soit volontariste (jouant sur les mobilités) ou plutôt passive (visant le maintien du *statu quo* et la sédentarité), au centre des exercices d'anticipation qui tentent de mieux cerner les besoins de qualification.

La préservation du patrimoine naturel de la région constitue un enjeu économique déterminant dont les répercussions sur l'emploi restent mal appréciées. Si l'acteur politique n'est pas dépourvu d'ambitions concernant l'adaptation et le développement des activités de l'agriculture, du tourisme et de l'environnement, la stabilisation de ces ambitions et leur rapprochement avec les intérêts des professionnels des secteurs concernés restent hypothétiques. Les premières approches cherchant à organiser les questionnements relatifs à la formation et à l'emploi dans ces secteurs mettent l'accent sur divers décalages, voire des antagonismes, entre les orientations des pouvoirs publics, les stratégies des acteurs économiques et les attentes des catégories de publics qui méritent d'être mieux connus.

Le cadre de vie facteur de développement ?

L'agriculture (45 000 emplois en PACA) est confrontée à un déficit de chefs d'exploitation, tandis que la stabilisation de l'emploi salarié reste un objectif difficile à atteindre compte tenu du caractère très saisonnier des activités dominantes (viticulture, arboriculture, maraîchage et horticulture). Cette fragilisation du secteur, qui à terme peut compromettre une organisation maîtrisée des espaces ruraux, est due en partie à une pression foncière défavorable aux petites exploitations agricoles cédant la place au développement de zones résidentielles. Une situation devenue paradoxale au regard du nombre croissant d'élèves attirés par un enseignement agricole qui a su se diversifier pour s'adapter à l'évolution des métiers (VIAL, 2005). Alors que le système de production agricole est en crise, nombre de jeunes, souvent issus des zones urbaines, souhaitent s'investir dans ce champ professionnel qui s'est élargi à l'entretien des paysages, à la gestion et à la protection de la nature, aux activités en contact avec des animaux (soins, loisirs...).

Tourisme de villégiature, tourisme culturel, thermalisme, tourisme d'affaires, la région PACA cumule des atouts stimulant divers secteurs d'activité : bâtiment, transports, hôtellerie-restauration, commerce... Face aux rythmes de la saisonnalité auxquels sont soumis ces secteurs, la réactivité des professionnels est variable selon la taille des structures et aussi selon leur implantation géographique. Dans les zones alpines, la tradition de mobilisation des acteurs prend plusieurs formes, cherchant à impliquer les habitants dans le développement touristique soumis à des restructurations fréquentes (INTHAVONG, BEL, LAMANTHE, LANDRIER, 2007). Cette constance se vérifie moins sur le littoral azuréen dans la mesure où la main-d'œuvre locale ne suffit pas à répondre aux besoins dans un domaine très dépendant de la concurrence internationale. Dans ces conditions, l'amélioration de la qualité des prestations repose sur une fidélisation des personnels saisonniers grâce à des initiatives de professionnalisation, mais aussi des dispositions facilitant l'accès à un hébergement économique (BOYER, 2005). Autrement dit, des solutions difficiles à mettre en place requérant des ajustements incessants entre des acteurs dont les objectifs ne sont pas toujours convergents.

Enfin, tandis que les industriels du traitement des pollutions ont du mal à recruter et s'impliquent pour amener des élèves et des apprentis dans les filières de formation préparant à leurs métiers, les jeunes appréhendent plus volontiers l'environnement à travers les activités de protection de la nature et d'éducation écologique, domaines où les emplois sont rares et souvent précaires (BOISSEAU, 2006). Les employeurs qui cherchent à pourvoir immédiatement des postes ne requérant que des qualifications de base se heurtent aux convictions écologiques de jeunes qui investiront à perte dans des formations longues n'offrant que très peu de débouchés.

Ces trois exemples confirment la nécessité d'approfondir les diagnostics mettant à jour les interactions entre enjeux de qualification et développement raisonné des territoires. Certes, au-delà des décalages culturels, des problèmes de temporalité se posent tant les acteurs économiques sont pressés de trouver les profils qui s'adaptent à la réactivité du marché alors que les politiques d'aménagement du territoire se raisonnent, par définition, dans la durée. Pourquoi, dans ces conditions, la prospective en matière d'emploi et de formation, qui s'inscrit dans les mêmes échelles de durée, ne croise-t-elle pas davantage les enjeux posés par les aménageurs ?

L'attachement au territoire

L'attachement des populations à leur bassin de vie reste difficile à mesurer, mais il interfère très certainement sur les comportements de mobilité vers l'offre de formation et l'offre d'emploi. Les premiers éléments relevés dans plusieurs enquêtes incitent à affiner cette hypothèse.

Tenus de trouver une entreprise qui accepte de les prendre en contrat d'apprentissage, les élèves ayant choisi cette voie de formation sont confrontés prématurément à une forme de recherche d'emploi. Il s'agit d'une véritable épreuve pour ces futurs apprentis, qui vont se tourner spontanément vers des établissements à proximité de leur domicile, connus autant que possible d'un proche de la famille ou du voisinage. Beaucoup d'entre eux, n'ayant qu'une idée très vague du métier qu'ils souhaitent exercer, vont privilégier la recherche de l'entreprise dans un environnement familier, donc sécurisant, plutôt que la spécialité de formation (DAILLOUX, RÉVEILLE-DONGRADI, 2004). Cette façon de placer l'espace de proximité (le quartier, la famille, les copains) devant le choix du métier qui renvoie à l'inconnu et à l'incertitude du marché du travail n'est pas sans rappeler le déclassement volontaire de certains jeunes diplômés du supérieur. Ces derniers, pour rester dans leur région, vont renoncer aux postes de catégorie A de la fonction publique, préférant la stabilité géographique offerte par les postes de catégorie B ou C (CARO, 2006).

La prise en compte de cet attachement au territoire renseigne sur les difficultés que les salariés expérimentés rencontrent quand ils sont confrontés à une mobilité professionnelle qu'ils n'ont pas souhaitée. Dans ce cas, devoir quitter l'entreprise c'est devoir sortir d'un espace géographique maîtrisé dans lequel les rapports avec la famille, les voisins, les collègues sont organisés autour d'arrangements visant à contrôler les contraintes de coûts, de temps et de distance (proximité des parents âgés, garde ou accompagnement des enfants...). Si la sécurisation des parcours professionnels semble être devenue un objectif consensuel, celui-ci n'en reste pas moins difficile à atteindre compte tenu de la diversité des facteurs à prendre en compte au niveau de l'anticipation des mobilités. Aux problèmes méthodologiques posés par la valorisation de la transférabilité des compétences, s'ajoute l'analyse des modes d'organisation au sein des espaces sociaux. Pour comprendre ces dynamiques, il ne suffit donc pas d'apprécier la technicité et les qualifications des salariés, mais aussi leur investissement dans la production de lien social. De ce point de vue, la prise en compte, dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience, des activités extraprofessionnelles comme le bénévolat au sein d'associations constitue un véritable progrès.

LA PRODUCTION DE CONNAISSANCES À PARTIR DE LA MOBILISATION DES ACTEURS

L'expertise traitant des enjeux de qualification au niveau régional est d'abord fondée sur le croisement de données issues de statistiques publiques dans les champs de la démographie, de l'emploi, du marché du travail, de l'offre de formation, de l'insertion professionnelle, des pratiques de mobilité, etc. Cette approche est complétée en suivant l'évolution du contenu des métiers représentés sur l'espace régional et en conduisant des enquêtes thématiques (saisonnalité, difficultés de recrutement, publics en apprentissage...) reposant davantage sur des méthodes qualitatives.

La restitution de ces travaux s'inscrit dans le cadre d'échanges très divers. De par sa mission d'aide à la décision et son statut de centre de ressources inscrit dans le contrat de projet État-Région et piloté par les partenaires sociaux, l'ORM fournit des diagnostics servant, par exemple, de supports aux dialogues entre branches professionnelles et pouvoirs publics ou entre Éducation nationale et Conseil régional. Ces travaux sont aussi diffusés auprès de tous les professionnels de la région intervenant sur l'emploi, la formation, l'insertion et, de plus en plus, sur le développement local. Ces restitutions sont souvent personnalisées et adaptées à un groupe de professionnels, un public ou un territoire donné (interventions au sein de séminaires, accompagnement de groupes de travail, sessions pédagogiques...) et le partage de l'expertise entraîne actuellement une croissance de cette fonction d'animation. Ces occasions d'occuper un poste d'observation de la mobilisation des acteurs ne sont peut-être pas assez mises à profit.

L'élan du local

Chaque nouvelle étape de la décentralisation mise sur les vertus des relations de proximité au sein des territoires, bassins d'emploi, pays ou communautés d'agglomérations, pôles de compétitivité... Pourquoi, en effet, ne pas parier sur le développement des solidarités de voisinage, sur l'émergence de modes d'alliances pouvant se nouer entre des gens qui, sans partager les mêmes intérêts, partagent localement les mêmes contraintes (géographie, climat, infrastructures, démographie...)? Cette mobilisation concerne au premier chef les politiques de l'emploi et de la formation qui oscillent entre la volonté de rationaliser l'intervention publique (installation des « maisons de l'emploi ») et l'ambition de développer la démocratie participative (installation des « comités territoriaux éducation et formation » en région PACA).

De fait, c'est au niveau local que les problématiques de l'emploi et de la formation peuvent être abordées en lien avec les politiques de transports publics et de logement social, en lien avec les efforts menés pour développer l'attractivité d'un territoire et l'offre de services, en lien avec l'implication des syndicats, des associations, etc. Ces interactions trouvent leur illustration, par exemple, dans le mode de mobilisation des habitants du Queyras qui cherchent à améliorer à la fois leur cadre de vie et les perspectives économiques en faveur d'un développement touristique maîtrisé (BEL, 2007). Cette jonction entre efficacité économique et qualité de vie repose sur un éventail de variables très large, et ici l'hétérogénéité des territoires joue pleinement. Toutefois, on a vu combien les comportements des populations en matière de mobilité interféraient sur l'orientation professionnelle, l'accès à la formation ou à l'emploi et le maintien en emploi. L'analyse de ces phénomènes, qui mérite d'être renforcée, place l'expertise régionale de la relation formation-emploi dans une posture nouvelle proche de l'observation participante. D'ailleurs, en visant à une appropriation de ses travaux au plus près des acteurs locaux, cette expertise adhère tacitement à l'hypothèse du rapport entre proximité et efficience qu'elle cherchera pour autant à vérifier.

La recherche du global

Cet intérêt pour la mobilisation des acteurs n'est pas porté seulement par cet élan récent autour du local. Il s'inscrit aussi dans le mouvement symétrique de recherche d'une cohérence à laquelle s'essayaient les pouvoirs publics régionaux. Déclinaison régionale de la mission interministérielle mutations économiques, plan pour l'emploi, schémas régionaux de développement économique, d'aménagement du territoire, plan régional de développement des formations, schéma prévisionnel des formations initiales... Les dispositifs d'anticipation et de planification se multiplient en se heurtant aux difficultés d'une période de transition ouverte par les nouvelles étapes d'un long processus de décentralisation. Tandis que des textes importants reconfigurent les responsabilités en matière de politiques d'emploi et de formation (loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie du 4 mai 2004, loi relative aux libertés et responsabilités locales du 13 août 2004, loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005), les transferts de compétences sont déstabilisants et génèrent des tensions notamment sur les moyens affectés.

Dans ces conditions, la planification régionale ne repose pas encore sur des modes de consultation pérennes et les partenaires sociaux déplorent ne pas être assez impliqués (GELY, 2006). Il leur est souvent opposé le manque de représentativité des branches professionnelles qui pèse à la fois au niveau régional sur les processus de concertation et au niveau local sur la mobilisation des entreprises, comme en témoigne les difficultés de mise en œuvre sur le terrain des contrats d'objectifs. Associés plus directement à des dispositifs d'études portés, par exemple, dans le cadre du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle, les partenaires sociaux pourraient renforcer leur légitimité à ces deux niveaux. Ici, l'expertise pourrait contribuer au rapprochement d'acteurs gênés par le bruit d'une décentralisation loin d'être aboutie.

Cet objectif passe aussi par une mission d'ordre pédagogique. Un OREF est une sorte d'ensemblier, son travail d'études consiste à faire parler des données qui, sans cette intervention, resteraient compartimentées. Ce croisement de données concerne aussi les divers dispositifs, outils, aides et mesures pour l'emploi, l'insertion, la formation qui se sont multipliés ces dernières années. L'opacité générée par cet empilement complexifie l'intervention des intermédiaires et conseillers (CIO, ALE, missions locales, PLIE...). La responsabilité d'un service public d'études auprès de ces professionnels, revient à clarifier, sur la base d'une observation structurelle, les problématiques relatives aux qualifications, à stabiliser les enjeux et à les mettre en perspective par rapport aux leviers d'action existants.

Tirée par les dynamiques du local, impliquée dans la recherche de logiques globales au sein de l'espace régional, l'expertise formation-emploi est amenée à s'investir davantage dans une mobilisation des acteurs elle-même source d'une connaissance utile à l'ensemble des intervenants de ce champ. Tel est le constat qui a conduit l'ORM à mettre en place avec les branches professionnelles le projet « mutations et qualifications », qui constitue une de ses bases programmatiques pour les six ans à venir.

ANTICIPER LES MUTATIONS SECTORIELLES SUR LES TERRITOIRES

Ce projet a pour ambition de rassembler plusieurs producteurs d'études au niveau régional dans les domaines de l'économie, de l'emploi, des qualifications et des ressources humaines (DR Insee, service d'études de la DRTEFP, ORM, Act Méditerranée...). La vocation de cette plateforme d'expertise est de répondre à des commandes d'études portées par les branches professionnelles visant à prévenir les effets des mutations sectorielles sur les territoires. Le caractère opérationnel de ces démarches d'anticipation reposera sur un mode d'appropriation des résultats devant aboutir au montage d'expérimentations et de dispositifs impliquant les entreprises. Ces « études-actions » auront pour finalité le renforcement des qualifications des salariés afin de garantir, à moyen terme, le maintien en emploi et les mobilités évolutives.

Ce projet porté par les branches professionnelles, que l'ORM réunit depuis deux ans dans un atelier de travail, a rencontré l'adhésion des organismes opérateurs et des pouvoirs publics régionaux. À ce titre il est inscrit dans le contrat de projet État-Région, ce qui lui confère un caractère pérenne permettant d'instaurer de nouveaux modes de coopération. Ceux-ci devraient conduire l'expertise formation-emploi à se rapprocher d'une mobilisation des acteurs confrontée aux défis à la fois des territoires et de l'espace régional amenés à concilier le développement économique et l'aspiration des populations en matière de qualité de vie.

➤ Le commentaire du discutant

Daniel Bois, Centre de microélectronique de Provence Georges Charpak

Le Centre de microélectronique de Provence, créé en 2002, a pour mission première de renforcer la compétitivité du bassin de Gardanne par la formation et la recherche. Cette mission nous a obligé, d'emblée, à construire des partenariats régionaux et nationaux, que ce soit au travers de notre implication dans l'opération de mutualisation de la recherche au travers de « CIMPACA » ou au sein du pôle de compétitivité Solutions communicantes sécurisées (SCS). Cette jeune expérience régionale nous permet de confirmer deux des observations faites par les orateurs de la session : la difficulté de la prévision en matière d'emploi-formation, et la faiblesse du suivi des opérations. Ces deux lacunes étant d'ailleurs intimement reliées, dans la mesure où toute prévision requiert pour être crédible une bonne connaissance, donc un suivi, de l'état antérieur.

Ce constat a amené le pôle SCS à promouvoir en son sein un projet d'« observatoire des métiers du pôle SCS » (nom de code Comet). Son objet est de mener d'une manière pérenne une analyse qualitative de nos métiers, de manière à détecter les changements en cours, et sur cette base de pouvoir anticiper sur les besoins en matière de formation et d'emplois. Un tel projet ne peut évidemment être mené à bien sans disposer d'outils méthodologiques rigoureux, d'où notre demande d'implication du Céreq dans l'étude préliminaire à la mise en place de cet observatoire. Le couplage fort entre les chercheurs en sciences humaines et les « techniciens » des métiers concernés devrait permettre de constituer un outil efficace de prévision sur les emplois et les formations dans un secteur où les évolutions sont extrêmement rapides, et où *in fine* la recherche de l'adéquation des compétences aux besoins des projets est la clé de la compétitivité des entreprises, et par là du territoire.

À l'opposé, la problématique de l'adéquation des projets aux compétences du territoire a été soulevée au cours de la session. Elle ne nous paraît pas relever de l'utopie. L'attachement des personnes au territoire, qui a aussi été relevé pendant cette journée, constitue un puissant facteur de cette adéquation. Nous avons aujourd'hui de nombreux exemples de créations d'activités sur le territoire par des personnes sortant d'entreprises en difficultés. Par construction même, ces projets sont en adéquation avec les compétences du territoire ; les porteurs cherchant généralement à réutiliser leurs propres compétences, comme celles de leurs collègues, que très souvent ils débauchent pour enrichir leurs projets. Ce mécanisme de croissance endogène est à l'œuvre autour de la microélectronique depuis les années 1980. Chaque crise de ce secteur, dont on connaît le caractère cyclique, active un tel mécanisme. Les activités « carte à puce » en constituent l'exemple le plus frappant. Elles-mêmes ont subi des crises qui, à leur tour, ont induit une nouvelle génération de projets endogènes. Ce cercle vertueux est un indice extrêmement positif du caractère aujourd'hui mature de ce secteur d'activité. Et ce n'est pas le seul.

Mais l'attractivité du territoire ne se limite pas au maintien des personnes en place. Elle doit être enrichie, en permanence, par l'attraction de nouvelles compétences, de nouveaux créateurs de projets. Ce mécanisme exogène peut lui aussi être en adéquation avec les compétences du territoire, pourvu que ces créateurs ne viennent plus chercher ici la seule qualité de la vie chère à notre région, mais un environnement de compétences scientifiques et techniques ou d'infrastructures de recherche propices au développement de leurs projets. Cette croissance exogène vertueuse suppose que le territoire ait su créer des pôles d'attraction thématiques, visibles au plan international. Les pôles de compétitivité peuvent, sur ce point, jouer un rôle déterminant. C'est ce que le pôle SCS essaie de faire, par exemple, dans le domaine de la sécurité électronique. C'est ainsi qu'avec d'autres pôles nous pourrions ajouter d'autres facettes à l'image régionale du soleil, de la mer et de Cézanne.

Ce moteur à deux temps de la croissance endogène-exogène n'est-il pas celui qui anime le cercle vertueux de toutes les « vallées » sur le modèle californien de la Silicon Valley, qui a démontré depuis longtemps que l'attachement des personnes à un territoire, quelquefois plus qu'à une entreprise, est un puissant facteur de compétitivité de ce territoire comme des entreprises qui savent en tirer profit.

En conclusion, pour nous, la fonction première d'un pôle de compétitivité est de créer les conditions de la mise en route de tels cercles vertueux où les relations « interpersonnelles » jouent un rôle peut-être plus important que les relations « inter-entreprises ». Il s'agit de créer des dynamiques de compétences, d'enrichir des formations, d'attirer les meilleurs étudiants d'ici et d'ailleurs, de mettre en place des moyens techniques mutualisés (*cf.* CIMPACA). Un des points-clés de cette dynamique passe par la circulation et la diffusion de l'information, non seulement vers les décideurs, mais aussi vers les acteurs de terrain, les étudiants ou même les scolaires, pour leur permettre de se positionner au mieux sur les métiers émergents, en choisissant les formations adéquates. La création de l'observatoire des métiers au sein d'un pôle devrait contribuer à cette indispensable information.

DÉBAT

Nicolas D'ANDREA, responsable d'études à l'agence d'urbanisme de l'aire toulonnaise

► Existe-t-il une statistique des entreprises innovantes afin de mieux appréhender la représentativité des entreprises inscrites dans les pôles de compétitivité ? Est-ce que toutes les entreprises innovantes dépasseraient ou produiraient un univers singulièrement différent des entreprises qui sont comptabilisées et analysées dans l'exposé ? Est-ce que les entreprises technopolitaines sont très différentes des entreprises des pôles de compétitivité ? Quelle est la part des emplois hautement qualifiés dans les entreprises qui innove ?

François CLANCHÉ, directeur régional de l'Insee

► Malheureusement le critère innovant ne fait pas partie de l'information que l'on a systématiquement dans les fichiers des entreprises ! Il est évidemment impossible à un moment donné, sur un très vaste territoire, d'établir la statistique des entreprises innovantes. La réponse à la question n'est malheureusement pas possible. Je n'ose imaginer ce que serait la bataille de nomenclature pour savoir ce qu'est une entreprise qui innove et une entreprise qui n'innove pas. Il existe des enquêtes mais pas de statistiques simples.

Daniel Bois, directeur scientifique de l'École des mines

► Les 40 000 emplois évoqués dans mon intervention correspondent aux emplois de la technologie et de la communication. Cela ne veut pas dire qu'il n'y a que ce domaine-là. Quant à répondre sur l'innovation : toutes les entreprises sont aujourd'hui innovantes quel que soit leur secteur. Des critères rigoureux peuvent difficilement être établis pour mesurer cette innovation.

Abdellatif BENZAKRI, Insee

► Dans le rapport de l'étude, disponible sur Internet, les éléments de contexte sont beaucoup plus nombreux que dans cet exposé qui se veut plus rapide et plus direct. Il y a les caractéristiques des pôles, le contexte dans lequel chaque pôle se trouve, les principaux secteurs représentés dans le pôle et leur comportement sur les quinze dernières années, les caractéristiques détaillées sur les établissements et les salariés, comparées aux données régionales. Il est possible de voir les niveaux de salaires, les âges, la taille des établissements.

Éléments du débat

François ATHANÉ, Conseil régional PACA, direction de l'aménagement du territoire, service des politiques territoriales et contractuelles, chef de projet

► Les Prides (pôles régionaux d'innovation et de développement économique solidaire) sont des espèces de pôles de compétitivité régionaux labellisés par la Région et auraient eu aussi leur place dans ce débat.

Il existe aussi les pôles d'excellence rurale, projets labellisés par l'État, les pôles de compétitivité... autant d'objets « bizarres » qui se tournent vers la Région pour obtenir des cofinancements. Une question de fond se pose à nous : sur quelle base prendre en compte des projets pour lesquels la Région n'a pas participé à l'élaboration du périmètre, des contenus, des porteurs de projets ?

Il en est de même pour les SCOT (schémas de cohérence territoriaux) afin de pouvoir prendre en compte plus en amont les problématiques des compétences.

Antoine DONGRADI, Conseil régional PACA, chargé de mission à la mission emploi et qualification

► Les exposés interrogent une espèce de postulat actuel selon lequel, en matière d'éducation et de formation, la mobilité des gens s'accroît avec le niveau de diplôme préparé. Les sites de formation sont construits en renforçant la proximité pour les bas niveaux de qualification dont on pense qu'ils sont les moins mobiles. La formation supérieure est organisée en pôles qui, eux, exigent une mobilité, souvent coûteuse quand on voit la pression qui existe sur les possibilités d'accès en chambres universitaires.

On pourrait penser, au travers des exposés, que ceux qui ont les moyens de se déplacer et d'investir dans des études supérieures seraient ensuite en plus grande mesure de déqualifier leur diplôme pour accéder à un emploi qui n'exigerait plus d'eux cette mobilité. Ceux qui vont loin dans leurs études le feraient en partie pour éviter d'avoir à bouger, sauf en cas de mobilité professionnelle subie, dans une optique de survie. La logique serait alors de rester le plus longtemps possible sur un territoire en espérant y rester du fait de l'héliotropisme de la région, du cadre de vie ou des aménagements locaux facilitateurs de l'existence.

François CLANCHÉ, directeur régional de l'Insee

► Les premiers résultats du recensement montrent que ce sont toujours les plus diplômés qui bougent le plus, qui vont le plus loin, tant au niveau régional qu'au niveau national.

Olivier LIAROUTZOS, directeur de l'ORM

► Il y a effectivement une remise en cause de ce postulat. Un exemple a été cité dans les exposés précédents, celui des ingénieurs qui devaient quitter leur entreprise, qui étaient venus en PACA pour cette entreprise, et qui ont fait le choix de rester en PACA et d'y créer leurs propres structures en réinvestissant et redynamisant le territoire.

Dans l'article je cite le travail d'un géographe qui évoque le cas de jeunes étudiants de l'enseignement supérieur qui vont chercher à entrer dans la fonction publique en privilégiant les concours de catégorie B ou C pour pouvoir rester dans leur région. Quelque part ils vont aussi sacrifier les efforts et les investissements des études. Tous ces mouvements sont des paradoxes qui bouleversent nos raisonnements habituels. Il faut élargir l'analyse de la relation emploi-formation aux velléités, aspirations et attentes des populations.

Dominique BEX, direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des Bouches-du-Rhône, coordonnateur emploi-formation sur Marseille

► Il semble nécessaire d'intégrer très en amont des stratégies de développement économique la question des compétences. Dans le cadre des schémas de cohérence territoriaux, on est encore beaucoup dans une problématique d'aménagement où les individus et les compétences sont encore absents. De plus, ces compétences ne sont pas simplement celles du secteur recherche et développement, ce sont aussi les compétences métiers, à tous les niveaux.

Pierre WEILL, direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, chargé de mission

► Les pôles de compétitivité sont un moyen de renouer le dialogue social. Mais si nous savons dialoguer avec des branches professionnelles, nous ne savons pas le faire dans le cadre des pôles où l'on se retrouve avec de nombreuses branches, des entreprises diverses. La représentation syndicale est assurée par les personnes dans les grands groupes. Comment fait-on pour avoir des représentants syndicaux ? Le dialogue social est un exercice très difficile dans ce cadre.

CLÔTURE

Synthèse des débats

Michel QUÉRÉ, Céreq

Voici quels sont, pour moi, quelques enseignements à tirer de cette journée riche au regard des points de vue qui se sont exprimés et du spectre large des opérateurs couverts par ces interrogations sur la compétitivité des territoires et les qualifications. Je n'ai prétention ni à refléter l'ensemble des arguments avancés ni à balayer chronologiquement l'ensemble des apports de chaque intervenant. En ce sens, cette synthèse reste nécessairement un exercice partial et partiel.

Je ne souhaite pas ici intervenir seulement en tant que directeur d'un établissement national qui se consacre à l'analyse des relations entre formation et emploi. Je suis aussi un chercheur qui est intéressé par ces problématiques de la compétitivité des territoires. Je suis donc ici dans un mélange des genres.

En premier lieu, un certain nombre des débats de cette journée m'incite à vous proposer de prendre un peu de recul historique par rapport à la situation française actuelle. Ceci pour souligner que, au fond, la première interrogation de notre journée est celle-ci : pourquoi cette compétitivité des territoires est-elle en débat aujourd'hui ? Derrière cette question se profile le spectre médiatisé des délocalisations et l'identification d'un risque qui pèse sur les dynamiques industrielles. Ce risque a un impact local et microéconomique très fort. En tant qu'économiste, cependant, j'aurais tendance à penser que ces enjeux ont un caractère macroéconomique très marqué. La question des délocalisations renvoie en effet directement à des problèmes de réglages et d'ajustements macroéconomiques, même si leur impact est forcément local et qu'il pèse lourdement dans les stratégies territoriales. En même temps, la marge de manœuvre qu'ont ces territoires pour gérer des ajustements qui relèvent très largement de politiques macroéconomiques est très faible et cela pose des problèmes d'accompagnement spécifique des effets locaux de ces transformations économiques.

Remettre en perspective historique, ça veut dire aussi s'interroger sur ce sentiment qu'on peut avoir aujourd'hui d'un renouveau de la politique industrielle française. Nous avons connu une longue période où la politique des champions nationaux et celle des grands programmes technologiques ont constitué les modèles dominants en la matière. Ces orientations s'inscrivaient dans une vision très centralisée de la politique industrielle, et tournée vers un petit nombre de grands acteurs industriels qui, par effet de cascade, devaient peser sur l'ensemble de la structure industrielle.

Cette vision a été très largement battue en brèche avec le processus de décentralisation engagé dans les années 1980. On a l'impression que s'est opéré un glissement entre d'un côté la stratégie des grands programmes technologiques, de l'autre le développement de toute une série de financements incitatifs, dont la cible privilégiée ont été les PME-PMI beaucoup plus que les grands groupes qui étaient les interlocuteurs primaires de la première stratégie. On a le sentiment que ce phénomène a produit des effets un peu perturbants pour tous les opérateurs publics, et notamment pour l'ensemble des organismes déconcentrés en charge de l'intervention de l'État. Il est inutile de rappeler le nombre de rapports qui pointent cette multiplication et cette diversité des formes d'intervention et qui interrogent d'une part la manière dont l'action de l'État pèse, ou est censée peser, sur les entreprises et en particulier sur les PME-PMI, d'autre part les mécanismes de coordination entre l'ensemble de ces opérateurs publics.

Aujourd'hui, avec les pôles de compétitivité notamment, on a le sentiment que l'État est en train de revenir dans un jeu un peu plus interventionniste du point de vue de la politique industrielle nationale et que ça n'est pas forcément simple après l'épisode de la décentralisation de trouver sa place. Avec ces « objets bizarres », ainsi qu'ont pu être qualifiés les pôles de compétitivité dans ce débat (ou encore « objets vivants aux périmètres imbriqués » pour reprendre l'expression de Philippe PÉREZ), on a une bonne appréhension de cette mise en tension de l'ensemble des opérateurs, notamment publics, locaux et régionaux. C'est-à-dire que, d'un côté, il y a des espaces stratégiques qui se sont ouverts pour les Régions ; de l'autre, on a l'affichage d'un « volontarisme étatique » qui s'exprime beaucoup moins mais qui devient très compliqué, pas tant à travers des mécanismes de financement direct comme on a pu en connaître dans le passé, mais à travers des jeux un peu plus compliqués de coordination, de mise en relation des acteurs, etc. Après le passage de la décentralisation, cette volonté ne va pas sans ambiguïtés ni sans poser de problème.

Cela produit une situation qui n'est pas claire en ce qui concerne les instruments, ou la façon dont on gère la compétitivité des territoires dès lors qu'on quitte le paysage national et qu'on descend progressivement au niveau local. On a besoin de clarification. On est à la recherche d'une cohérence locale en la matière. Force est de constater que cet héritage historique ne rend pas les choses simples.

Je souhaiterais, ensuite, illustrer ce sentiment un peu général par l'exemple de la région PACA et apporter quelques précisions que je trouve intéressantes à mettre en discussion à l'issue de cette journée.

Je suis frappé de voir combien les traits structurels de la région PACA pèsent toujours dans ce débat sur la compétitivité. On a évoqué la forte pression démographique externe. On a aussi évoqué l'existence des deux grands attracteurs métropolitains que sont Marseille et Nice. On a moins évoqué, par contre, le fait que cette région a une très forte tradition commerciale plutôt qu'industrielle et que, en héritage, le tissu économique est extrêmement diffus, porté par des PME-PMI et des très petites entreprises plutôt que par de grandes unités. Il y a très peu de grands acteurs industriels historiquement structurants dans la région et il y a aujourd'hui une prégnance très forte du tertiaire supérieur. On voit bien que c'est un tissu qui pèse lourdement dans les débats qui ont été les nôtres aujourd'hui.

D'abord parce que ça amène à l'idée que ces conditions initiales comptent fortement sur la compétitivité des territoires. Historiquement, on a toujours considéré que les conditions initiales étaient d'abord et avant tout des conditions naturelles, je pense en particulier à la disponibilité de charbon comme source d'énergie primaire. Cette importance des conditions initiales est toujours vérifiée même si, en Provence – Alpes – Côte d'Azur, il s'agit aujourd'hui plutôt du soleil et d'un héliotropisme combiné à des infrastructures de qualité qui aident à valoriser ces conditions initiales naturelles.

Le deuxième déterminant de la compétitivité des territoires, c'est le capital humain, ce qui transparaît très largement des discussions que nous avons eues. Cela renvoie aussi aux capacités d'ajustement et de transformation de ce capital humain, qui sont également au cœur de cette discussion. Entre parenthèses, j'aurais envie d'introduire une dimension qui a été évoquée dans le premier exposé de ce matin, mais qui n'a pas vraiment été discutée, qui est la différence entre attractivité et compétitivité. Pour moi, il s'agit d'une distinction très importante. Daniel Martinelli a bien ancré le débat sur l'attractivité. Mais la compétitivité c'est, en quelque sorte, la viabilité de cette attractivité, ce qui fait la différence entre le taux de création et le taux de survie, pour faire vite.

Cette distinction mériterait qu'on s'y attarde un peu plus longuement. Le capital humain est certainement la dimension centrale de cette compétitivité territoriale et, au-delà de son existence, ce qui importe c'est sa capacité à absorber les transformations du système économique local et à s'y ajuster. J'ai trouvé tout à fait intéressant le fait de souligner que cette transformation est la construction conjointe de processus formels et de processus informels. Ce point renvoie au débat du deuxième atelier en particulier. Les situations apprenantes sont, certes, formelles, mais elles peuvent aussi être informelles et pas nécessairement diplômantes. Ce sont à la fois de vieux débats qu'on aime à faire valoir, mais je pense qu'ils sont toujours justes et qu'ils disposent encore

d'une forte acuité dans ce monde contemporain. Ils soulèvent un problème plus général et très français qui est l'existence d'une très forte césure entre la formation initiale et la formation professionnelle continue.

La première est toujours considérée comme diplômante et protectrice, c'est l'effet de niveau en particulier, et le caractère protecteur du diplôme face à l'emploi.

La seconde a plutôt une ambition qualifiante et d'ajustement des postes de travail une fois qu'on est dans l'emploi. Ce débat sur la compétitivité des territoires contribue à revisiter cette césure. On sent bien que, aujourd'hui, il y a nécessité à mieux articuler et à améliorer les passerelles entre ces deux dimensions, si l'on veut donner un sens et un contenu opérationnels et appropriés à la situation française, à toute la problématique autour de la « flexicurité », etc. Des enjeux en termes d'infrastructure du système de formation et d'articulation entre formation initiale et formation professionnelle continue sont sous-jacents à cette capacité d'ajustement et de transformation des qualifications, y compris au niveau territorial.

Ceci me conduit à revenir un peu plus explicitement sur les aspects régionaux. Il y a pour moi deux enjeux supplémentaires à ceux que je viens d'évoquer qui ressortent de cette journée. Le premier concerne la difficulté de concilier dynamiques d'entreprises et dynamiques de territoires, qui sont dans un décalage naturel. Les dynamiques d'entreprises correspondent, par définition, à des systèmes ouverts. Les débats ont souligné l'importance des investissements étrangers dans cette région. On aurait pu aussi souligner leur volatilité dans la mesure où les processus de décision qui amènent des investissements étrangers ici (ou les font repartir) sont pris ailleurs et en fonction de considérations qui ne sont absolument pas régionales. La puissance publique régionale n'a quasiment pas de prise sur ces décisions.

Ce sont donc des systèmes ouverts dont les prises de décisions ne recouvrent pas nécessairement la dimension territoriale qu'on est en train de considérer, si l'on prend la région comme référence. La notion de dynamique territoriale peut être considérée dans une certaine mesure comme impropre parce que les mécanismes d'intervention de la puissance publique, en particulier au niveau régional, relèvent par définition de systèmes fermés. Le périmètre d'intervention de l'action publique est géographiquement délimité et stable. La seule chose que l'on est capable de faire au sein de ce périmètre c'est, par des jeux d'incitation divers et variés, d'influencer éventuellement le comportement des entreprises qui y sont à un moment du temps, mais sans garantie de la pérennité de cette implantation ou d'en attirer d'autres, par la problématique de l'attractivité. C'est là toute la difficulté de l'exercice de conciliation que je suis en train d'exprimer.

En d'autres termes, je crois qu'on a ici un vrai problème de construction d'une certaine cohérence économique locale qui est toujours remise en cause. C'est une manière d'approcher la compétitivité régionale. Cette compétitivité se construit dans la compréhension de cet inconciliable entre, d'un côté, des jeux d'entreprises beaucoup plus ouverts et souvent externalisés en ce qui concerne les processus de décision, de l'autre, la tentative de conduire une action publique cohérente sur les différents compartiments qui peuvent infléchir les décisions de ces entreprises et leur effet de structuration régionale. En référence au débat, je suis juste en train d'essayer d'exprimer à ma manière quelque chose que Marc Tassel a abordé matin en évoquant le terme de fluidité de la chaîne de développement. Pour moi, cette exigence de conciliation entre des comportements d'entreprises et des instruments de politique publique qui pèsent, ou ne pèsent pas, sur ces comportements sont au cœur de nos interrogations.

Le deuxième enjeu concerne l'action publique. Sur les objets qui nous occupent, on se trouve aujourd'hui dans une situation de multi-gouvernance publique. Il y a une mise en responsabilité de différents niveaux d'acteurs publics pour lesquels on n'est pas du tout au clair, que ce soit à propos des mécanismes d'intervention ou de la façon dont la distribution de cette responsabilité est effective. Ce constat vaut pour la formation, initiale et continue. Il vaut aussi et surtout pour la question de la compétitivité des territoires, à propos notamment de la façon dont l'action publique s'articule avec les entreprises et, ne les oublions pas, avec l'ensemble des partenaires sociaux. Derrière ce problème de multi-gouvernance, il y a un véritable enjeu de gestion de la coordination de l'action publique dans le contexte d'une multiplication des dispositifs qui aggrave encore la faible lisibilité de ces dispositifs pour ceux qui sont censés en être les utilisateurs.

Ceci nous renvoie à tout le débat que nous avons eu sur la notion de ralliement. Il faut arriver à mutualiser « du mieux qu'on peut » ce caractère multi-niveaux de la gouvernance de l'action publique régionale, parce que ceci n'est absolument pas lisible pour ceux qui en sont normalement les utilisateurs. Ceci nous renvoie aussi à tout le débat qui a eu lieu sur la nécessité d'un pilotage fin de l'action publique, de son observation et de son suivi. François Clanché a évoqué ce matin la notion de système d'information régional. Toute son importance est aussi liée au fait de savoir bien articuler de l'observation qualitative avec des supports quantitatifs. C'est, me semble-t-il, une condition nécessaire pour éclairer la compréhension des cohérences de cette multi-gouvernance de l'action publique. Derrière cette nécessité d'un outillage d'observation, il faut insister sur l'enjeu de pilotage fin de cet appareillage multi-acteurs que représentent les Régions pour traiter convenablement des problématiques de l'attractivité et de la compétitivité régionales. Deux enjeux évoqués dans la journée, sur la mobilité et sur la double compétence, sont de belles illustrations de cette nécessité d'allier observation quantitative et observation qualitative pour essayer de comprendre ce qui se joue dans le territoire qu'on est en train de considérer et en déduire des pistes appropriées d'action publique. Sur ces deux points – la coordination de l'ensemble de l'outillage et la coordination des acteurs publics centraux, régionaux et locaux –, nous avons encore des marges de progrès à réaliser.

CONCLUSION

François CLANCHÉ, directeur régional de l'Insee PACA

Au revoir, merci à tous. Merci beaucoup aux intervenants et aux organisateurs et rendez-vous dans deux ans ici même.

LISTE DES PARTICIPANTS

NOM	PRÉNOM	ORGANISME	FONCTION
ADAOUST	Sylvain	Insee	
D'AGUANNO	Eugénie	Conseil régional	Chargée de mission territoriale
AMARILLO	Hubert	Université de Provence	Chargé de formation
D'ANDREA	Nicolas	Audat	Responsable d'études
D'APOLITO	Gilles	Agence d'urbanisme du pays d'Aix (AUPA)	Chargé d'études en économie
ARAGNOL	Catherine	AGAM	Assistante d'étude pôle développement économique et stratégie
ARRIGHI	Jean-Jacques	Céreq	Chargé d'études
ASTOIN	Christophe	DRTEFP	
ATHANÉ	François	Conseil régional	Chef de projet
AUBERGY	Marc	Conseil régional	Chargé de mission
AUBRY	Dominique	Collège coopératif	Administrateur délégué
BARDET	Manuela	LEST	Doctorante en gestion
BAUDUIN-MACCARIELLO	Chantal	GIP Espace compétences	Chargée de mission
BEAULIEUX	Roland	Direction régionale de l'AFPA	Responsable de projet
BEL	Maïten	IDEP - Greqam	
BELLE	Rémi	DRTEFP	Chargé de mission
BEN AHMED	Karina	UIMM Provence-Alpes	Chargée d'études
BENZAKRI	Abdellatif	Insee	
BEX	Dominique	DDTEFP 13	Coordonnateur emploi-formation
BIGRE	Danielle	ORM	Assistante de communication
BLAIN	Magali	CBE	Chargée de projet
BLANC	Laurent	Université de la Méditerranée	Chargé de cours
BOIS	Daniel	École des mines	Directeur scientifique
BOISSEAU	Isabelle	ORM	Chargée d'études
BOULET	Vincent	DRE PACA	Chargé d'études
BOUQUET	Nathalie	CCI	Service formation continue
BOURGAREL	Pierre	Conseil régional	Chef de la mission territoriale
BOUSLIMANI	Azzédine	OREF - LR	Chargé d'études
BREMOND	Marie	DDTEFP 13	Coordonnatrice emploi-formation
BREMOND	Fanny	ORM	Chargée d'études
CHAMAYOU	Pascale	Conseil régional	Chargée de mission
CHAPPUIS	Béatrice	Mission locale du Comtat venaissin	CISP
CHARPENTIER	Frédéric	AGAM	Chargé d'études
CHAZERANS	Pierre	OPCAREG	Directeur
CLANCHÉ	François	Insee	Directeur régional
CLARET	Martine	Conseil régional	Chargée de mission
COUGUENC	Hélène	OREF - LR	Chargée d'études
COULOMBEL	Christine	Mairie de Gardanne	Chargée de mission

CROUZET	Nathalie	Conseil régional	Chargée de mission
DIOT	Robert	DDTEFP	Coordonnateur emploi-formation
DONGRADI	Antoine	Conseil régional	Chargé de mission
DOS SANTOS	Jean-Pierre	AFPI Provence	Directeur
DUCREUX	Danielle	DRTEFP - PACA Mode d'emploi	Chargée de mission
ENGUENT	Mireille	Agefaforia	Responsable régionale
ESPONDA	Marc	AUDAT	Responsable d'études
FERREOL	Gérard	Union des industries chimiques PACA	Délégué général
FERY	Denis	AFPA	Directeur de centre
FLOPIN	Sofie	Conseil régional	Chargée de mission
FOSSATI	Hélène	Développement économique de la CAOEB	Directrice
FUGIER	Michel	AREF-BTP	
GAIS	Christine	AFPA	Chargée de direction - Responsable formation
GARNIER	Jacques	LEST	
GASS	Guy	DDTEFP	Directeur délégué
GAY-FRAGNEAUD	Pauline	ORM	Chargée d'études
GENIN	Philippe	CESR	
GROUSSON	Geneviève	Union des maires des Bouches-du-Rhône	Directrice
GUILLEMETTE	Régis	GIP Espace compétences	Chargé de mission
GUIRAUD	Georges	ORM	Chef de projet informatique
HANCY	Jean-Paul	DRTEFP	Service études, prospective et statistiques
HENRIOT	Anne-Marie	Conseil régional	Chargée de mission
INTHAVONG	Somoudom	ORM	Chargé d'études
JEAN	Gilbert	DRTEFP	Chargé de mission
JUARES	Thierry	Maison de l'emploi du pays martégal-Côte bleue	Coordinateur
KAMBOUA	Samira	DRTEFP	
LALANGE	Brigitte	Conseil régional	Chargée de mission
LAMANTHE	Annie	LEST	Ingénieur de recherche
LANDRIER	Séverine	LEST	
LAUZET	Geneviève	Maison de l'emploi du pays d'Arles	Directrice
LE HELLOCO	Christine	Université de la Méditerranée	Ingénieur d'études responsable VAE
LEWANDOWSKI	Marella	Université de la Méditerranée	Ingénieur d'études
LIAROUTZOS	Olivier	ORM	Directeur
LORENT	Pierre	ORM	Chargé d'études
LOUBINS	Audrey		
MARTINELLI	Daniel	Insee	Chef du département études
MIOSSEC	Béatrice	AFPA	Ingénieur d'affaires
MIQUEROL	Claude	DDTEFP 05	Coordonnateur emploi-formation
MOSSÉ	Philippe	LEST	Directeur
PARODI	Maurice	Collège coopératif	Président
PAYCHER	Yves	DDTEFP	Animateur départemental
PEREZ	Philippe	Méditerranée technologie	
PERRAUD	Sabrine	DDTEFP	Coordonnatrice emploi-formation
PETROVITCH	Adeline	ORM	Chargée d'études
PINTORE	Philippe	Comité d'agglomération du pays d'Aubagne et de l'Étoile	Chargé de mission

POIRIER	Stéphane	AFPA	Ingénieur conseil
PRODHOMME	Jean-Marc	DIACT 06	Secrétaire général
PROST-BALIQUE	Catherine	DDTEFP 13	Coordonnatrice emploi-formation
PY	Philippe	Maison de l'emploi du pays martégal-Côte bleue	Directeur
QUÉRÉ	Michel	Céreq	Directeur
RASTIT	Françoise	DRDFE	Déléguée régionale
REVELLE-DONGRADI	Cécile	ORM	Chargée d'études
ROBERT	Marion	Conseil régional	Chargée de mission
RUZZIER	Martine	Université de Provence	Chargée de mission relation entreprises
SALVAN	Danielle	DRTEFP - PACA Mode d'emploi	Chef de projet
SECHAUD	Frédéric	Céreq	Chargé d'études
SERR	Magali	ORM	Chargée d'études
SPAETH	Xavier	Dirre	
SPINOUSA	Nancy	Conseil régional	Chef du service politiques territoriales et contractuelles
TANGUY	Patrick	AGAM	Responsable du pôle DES
TASSEL	Marc	MDER	Directeur
TERRISSE	Stéphanie	Agence d'urbanisme de l'aire avignonnaise	Chargée d'études
TIMRICHT	Nordine	Maison de l'emploi du pays martégal-Côte bleue	Chargé d'études
VALTIERRA	Caroline	Chambre de métiers de l'artisanat	ATM
VANULS	Pierre	AFPA	Directeur
VIAL	Dominique	ORM	Coordonnatrice des études
VINCENT	Claudine	Mission locale du Comtat venaissin	CISP
VUAGNOUX	Laurence	Unifaf	Chargée de mission
WEILL	Pierre	DRTEFP	Chargé de mission
YOBÉ	Martine	Conseil régional	Chargée de mission

