

# études

NUMERO | 04

DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE,  
EMPLOIS ET QUALIFICATIONS SUR LE  
POURTOUR DE L'ÉTANG DE BERRE

> LES ACTES DE LA JOURNÉE D'ÉCHANGES DU 23 JANVIER 2003 À L'INMF AFPA D'ISTRES

NOVEMBRE 2003



# LES AVANÇÉES DE LA CONNAISSANCE SUR LE POURTOUR DE L'ÉTANG DE BERRE

---

## **Directeur de publication**

Philippe Guy

---

## **Réalisation**

Annie Lamanthe  
Daniel Martinelli  
Bruno Bérenguel

---

## **Contributions**

Bruno Bérenguel  
Jacques Garnier  
Anne-Marie Henriot  
Stéphane Meloux  
Sylvie Monchatre  
Xavier Monchois  
Stéphane Sirjean

---

## **Conception graphique**

Magellan

---

## **PAO**

Georges Guiraud

---

## **Relecture**

Cécile Reveille - Dongradi

Les communes du pourtour de l'étang de Berre constituent une des zones les plus importantes de la région en matière d'emploi industriel. On observe cependant que le taux de chômage y reste élevé. Dans le même temps, les entreprises déclarent rencontrer des difficultés pour pourvoir les postes vacants. Les questions d'emploi, de formation, et plus largement de développement local, s'y déclinent avec une certaine singularité par rapport au reste de la région Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Par ailleurs, ces territoires ont fait l'objet d'un grand nombre de recherches et d'analyse. Les plus récentes, présentées au cours de cette journée d'échange, ont porté sur le fonctionnement du marché du travail, le développement de la filière logistique, les réseaux de sous-traitance, l'organisation de l'offre de formation ou les intermédiaires du marché du travail. L'exposé et la discussion, sur une journée, des connaissances produites par ces travaux sont une première sur le territoire.

Quels éléments nouveaux apportent-elles à l'explication des dysfonctionnements du marché du travail local ? Ces résultats, et les débats qu'ils suscitent, peuvent-ils aider à clarifier les enjeux du développement de cet espace ? La maîtrise des processus qui sont à l'origine de la situation actuelle constitue, en effet, un enjeu majeur pour l'action publique présente et à venir.

C'est à ce titre que l'ORM, le Lest et la direction régionale de l'Insee ont organisé cette journée d'études. Cette initiative émane d'une volonté de ces trois organismes de fédérer leurs compétences, afin de mieux diffuser les résultats des études qu'ils réalisent dans le champ de l'emploi, de la formation et du développement territorial. Cette journée a été l'occasion de les partager avec près de 80 participants, représentatifs de l'ensemble des acteurs locaux et régionaux concernés et d'en faire le support d'un échange.

Les actes qui sont ici présentés vous permettent de disposer de l'intégralité des travaux et des échanges suscités au cours de la journée. Que ceux-ci soient profitables pour la réflexion et l'action...

**Éric VERDIER**

*Directeur du LEST*

**Bernard HILLAU**

*Directeur de l'ORM*

**Pierre AUDIBERT**

*Directeur Régional  
de l'INSEE*



## OUVERTURE

<b>ÉRIC VERDIER</b> , UN DÉFI : DÉBATTRE DE LA CONNAISSANCE DU POURTOUR DE L'ÉTANG AVEC SES ACTEURS . . . . .	page 5
<b>PIERRE AUDIBERT</b> , POURQUOI L'INSEE PARTICIPE-T-IL À CETTE RENCONTRE ? . . . . .	page 6
<b>BERNARD HILLAU</b> , INTRODUCTION AUX ENJEUX D'EMPLOI, DE QUALIFICATION ET DE FORMATION SUR LES BASSINS DU POURTOUR DE L'ÉTANG DE BERRE . . . . .	page 6

## ATELIER 1 POPULATION ACTIVE ET CHÔMAGE

<b>DANIEL MARTINELLI</b> , LE CONTEXTE SOCIO-DÉMOGRAPHIQUE DE LA RÉGION URBAINE DE MARSEILLE . . . . .	page 8
<b>XAVIER MONCHOIS ET STÉPHANE MELOUX</b> , POURTOUR DE L'ÉTANG DE BERRE : ENTRE 1990 ET 1999 LA POPULATION ACTIVE A AUGMENTÉ TROIS FOIS PLUS VITE QUE L'EMPLOI . . . . .	page 10
RÉACTIONS D' <b>HÉLÈNE FOSSATI</b> , LE CONTEXTE SOCIO-ÉCONOMIQUE DE LA COMMUNE DE MARTIGUES . . . . .	page 14

## ATELIER 2 APPAREIL PRODUCTIF

<b>ÉRIC VERDIER</b> , LE RÔLE DE LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE . . . . .	page 16
<b>JACQUES GARNIER</b> , ENJEUX LIÉS À L'ÉVOLUTION DU COMPLEXE INDUSTRIEL DE FOS / LAVÉRA / ÉTANG DE BERRE . . . . .	page 16
<b>ANNE-MARIE HENRIOT, STÉPHANE SIRJEAN</b> , LA LOGISTIQUE, POTENTIEL D'EMBAUCHE D'UNE MAIN-D'ŒUVRE JEUNE ET PEU QUALIFIÉE ? . . . . .	page 20
RÉACTIONS DE <b>CAMILLE DE VARGAS</b> , UNE ACTIVITÉ EN ÉVOLUTION CONSTANTE OÙ L'ON ATTEND DÉSESÉRÉMENT DES JEUNES . . . . .	page 26
INTRODUCTION AU DÉBAT PAR <b>ÉRIC VERDIER</b> . . . . .	page 27

## ATELIER 3 LES ACTEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE LA FORMATION

<b>BERNARD HILLAU</b> . . . . .	page 28
<b>SYLVIE MONCHATRE</b> , L'ACTION DE L'ANPE À L'ÉCHELLE LOCALE, LE CAS DES ZONES D'AIX-EN-PROVENCE ET DE L'ÉTANG DE BERRE . . . . .	page 28
RÉACTIONS DE <b>RÉMI BELLE</b> , LA TERRITORIALISATION DES POLITIQUES D'EMPLOI . . . . .	page 33
<b>BRUNO BÉRENGUEL</b> , OFFRE ET DEMANDE SOCIALE DE FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE . . . . .	page 35
RÉACTIONS DE <b>JEAN-PIERRE DOS SANTOS</b> , LES MÉTIERS DE LA MÉTALLURGIE : UNE IMAGE À RECONSTRUIRE . . . . .	page 40
INTRODUCTION AU DÉBAT PAR <b>BERNARD HILLAU</b> , INVESTIR LES ESPACES DE DIALOGUE INTERINSTITUTIONNELS . . . . .	page 42

## CLOTURE

<b>ANNIE LAMANTHE</b> , SYNTHÈSE DES DÉBATS . . . . .	page 43
<b>ÉRIC VERDIER</b> , QU'EST-CE QU'UN TERRITOIRE ? . . . . .	page 45
<b>DANIEL MARTINELLI</b> , DES OUTILS POUR APPROFONDIR LES PROBLÉMATIQUES LOCALES . . . . .	page 46
<b>BERNARD HILLAU</b> , DE L'INTÉRÊT DE CONFRONTER CONNAISSANCES ET PRATIQUES DU TERRITOIRE . . . . .	page 47
LISTE DES PARTICIPANTS . . . . .	page 48



## OUVERTURE

M. Girard, directeur adjoint de l'Institut national des métiers de la formation, centre de formation des personnels de l'Afpa, nous souhaite la bienvenue dans les locaux de cette institution.

### UN DÉFI : DÉBATTRE DE LA CONNAISSANCE DU POURTOUR DE L'ÉTANG AVEC SES ACTEURS

#### Éric Verdier, directeur du Lest

L'idée de cette journée est née d'un constat très simple que nous avons fait, il y a un peu plus d'un an dans le cadre du centre régional associé au Céreq, installé au Lest : plusieurs études avaient en tout ou partie porté sur le pourtour de l'étang de Berre. Étaient ainsi traités, par des équipes de plusieurs organismes ou centres de recherche, l'évolution du tissu industriel, notamment en matière de sous-traitance, les enjeux de la formation et des qualifications, la régulation du marché du travail. Il nous avait semblé pertinent de rassembler ces travaux dans un double but :

- d'une part, les mettre en perspective et si possible les faire dialoguer, afin d'améliorer la qualité des analyses portant sur un territoire très stratégique pour notre région et dont l'avenir, souvent mis en débat, est crucial pour les personnes qui y vivent et y travaillent ;

- d'autre part, confronter ces résultats d'études empiriques aux réflexions d'acteurs porteurs des dynamiques industrielles, sociales et éducatives du pourtour de l'étang de Berre et ainsi améliorer le capital de connaissances des uns et des autres, en espérant qu'il puisse être utile aux analyses de chacun des participants et au-delà à l'action des uns et des autres.

Cet objectif, on le sait, est souvent avancé d'une manière rhétorique, mais plus rarement mis en œuvre. Les temporalités, de même que les attentes des uns et des autres, relevant du monde des études et de celui de la décision, ne convergent pas facilement. Les incompréhensions réciproques peuvent être aiguës. Il y a donc, pour une part,

une sorte de défi dans l'organisation de cette journée. Pour le rendre tenable, nous avons pris le parti, dans les différents ateliers, de faire intervenir des professionnels et des membres de collectivités ou d'administrations locales, en tant que discutants des travaux qui vous seront présentés. Pour résumer, l'objectif est de faire de cette journée un moment fort d'échanges et de débats sur le pourtour de l'étang de Berre.

Je dois ajouter que l'implication de l'Observatoire régional des métiers, dont la mission se construit précisément à l'interface entre connaissance et action en matière de formation et d'emploi, a été décisive. Cette coopération naturelle du centre régional associé au Céreq et de l'Observatoire régional des métiers s'est trouvée considérablement renforcée par l'engagement de la direction régionale de l'Insee dont les informations et les analyses sont incontournables.

Précisément, je laisse maintenant Pierre Audibert, directeur régional de l'Insee, présenter le sens de l'implication et de l'intervention de ses collaborateurs, avant que Bernard Hillau, directeur de l'ORM nous présente les enjeux de cette journée en matière de qualifications.

Faire de cette journée un moment fort d'échanges et de débats sur le pourtour de l'étang de Berre.

## POURQUOI L'INSEE PARTICIPE-T-IL À CETTE RENCONTRE ?

**Pierre Audibert, directeur régional de l'Insee**

Je vais essayer de l'expliquer, en trois points.

L'Insee a une vocation de généraliste, une vocation à poser le cadre et à poser le contexte. Nous ne sommes pas des spécialistes des questions traitées aujourd'hui, en revanche nous sommes des spécialistes du système d'informations dans le domaine économique et social. Et, en tant que fournisseurs et analystes d'informations générales, l'exposé qui va être fait par des personnes de l'Insee est destiné à replacer ce cadre.

Mais ça ne suffit pas, l'Insee n'est pas un îlot. Il cherche à écouter ce qui se dit par ailleurs. Pour nous, il est intéressant d'entendre ce qu'ont à dire nos partenaires - le Lest, l'ORM, le Céreq - qui sont vraiment, eux, des spécialistes dans le domaine des qualifications, de l'emploi, de la formation professionnelle. Cet apport est essentiel pour enrichir notre propre réflexion.

Ce qui est aussi important pour nous, c'est d'entendre ce qu'ont à dire les décideurs, et en particulier les collectivités locales, dans la mesure où l'Insee Paca est engagé dans une opération générale de mise à disposition la plus large possible d'informations locales. Un des objectifs que nous poursuivons, c'est de vous montrer ce dont nous disposons. Cet éventail est extrêmement large et il s'enrichit d'année en année. Par ailleurs, un autre de nos objectifs est d'avoir des contacts avec les décideurs pour pouvoir enrichir ce système d'informations. Donc, d'une façon générale, le positionnement de l'Insee est clair, c'est un positionnement d'ouverture, d'enrichissement, d'écoute et d'échange.

Le positionnement de l'Insee est clair, c'est un positionnement d'ouverture, d'enrichissement, d'écoute et d'échange.

## INTRODUCTION AUX ENJEUX D'EMPLOI, DE QUALIFICATION ET DE FORMATION SUR LES BASSINS DU POURTOUR DE L'ÉTANG DE BERRE

**Bernard Hillau, directeur de l'Observatoire régional des métiers**

Le pourtour de l'étang de Berre, si on délimite cet espace à travers les deux zones d'emplois de Fos-sur-Mer et de l'Étang de Berre, est marqué par un tissu économique et social bien particulier au regard du reste de la région Paca. C'est certes un tissu à forte composante industrielle, mais c'est, aussi et surtout, un des rares pôles régionaux à forte proportion de grands établissements, aussi bien tertiaires qu'industriels. Métallurgie et travail des métaux sur Fos et Marignane, raffineries de pétrole et pétrochimie, port autonome, aéroport de Marignane et plates-formes logistiques, zones commerciales comme celle de Vitrolles sont autant d'établissements industriels et tertiaires qui rompent avec le modèle de la TPE prédominant dans la région Paca.

Qui dit taille d'établissement dit modes de gestion des ressources humaines bien particuliers. Autant dire que le pourtour de l'étang de Berre est le territoire privilégié de travail de certaines catégories professionnelles et de certains métiers que l'on retrouve assez peu dans d'autres endroits de la région. C'est le cas en particulier de métiers fortement concentrés sur cet espace, comme les techniciens et ouvriers de la mécanique, les techniciens et ouvriers des industries de process, les techniciens et ouvriers de la maintenance, ainsi que les ingénieurs, cadres et informaticiens de l'industrie. Ceux qui exercent ces métiers sont en quelque sorte privilégiés, tant sur le plan de la stabilité de leur emploi que des niveaux de salaires. Mais ce sont essentiellement des hommes et leur statut privilégié fait qu'ils ne résident souvent pas sur place, mais se sont installés dans des communes à l'écart de l'activité et des nuisances industrielles (côte Bleue, Alpilles, Salon, pays d'Aix).

De ce point de vue notamment, le pourtour de l'étang de Berre ne peut être considéré isolément de l'ensemble de la Région urbaine marseillaise : les échanges avec les zones environnante de Salon, Aix et Marseille sont très importants,

tant du point de vue des personnes qui se déplacent de leur domicile à leur lieu de travail, que des rapports entre les entreprises.

En ce qui concerne les secteurs tertiaires, les catégories professionnelles d'ouvriers (hommes) du transport logistique et d'employés (femmes) du commerce, connaissent des statuts plus hétérogènes, selon le type d'établissement dans lequel ils sont salariés : statuts plutôt privilégiés dans les établissements publics ou parapublics des ports et aéroports, statuts et salaires moins favorisés dans les entrepôts logistiques ou la grande distribution.

À côté de ces considérations relatives aux secteurs d'activité et à leurs modes de gestion de la main-d'œuvre, l'approche du territoire ne saurait se passer de considérations sociodémographiques, en particulier sur le mode d'habitat et d'occupation de l'espace résidentiel. Si de nombreux cadres et ouvriers qualifiés travaillent sur ces zones d'activité mais résident à l'extérieur, on est interpellé en revanche par de nombreux indices de précarité sociale à l'intérieur même de ces zones : taux de chômage, taux de RMI, part de sans diplômes, etc. Tout se passe comme si, sur l'espace géographique délimité par ces zones, la structure de l'emploi et la structure sociodémographique ne se recoupaient pas, entre d'un côté des personnes de hautes qualifications qui y travaillent mais viennent chaque jour de l'extérieur, et des personnes qui y résident mais sont plutôt de bas niveau et en difficulté sociale et professionnelle.

On est là face à un système dual bien connu dans la région Paca et dans les Bouches-du-Rhône, mais qui n'est pas tout à fait de même nature que le dualisme social des grandes villes comme Aix ou Marseille par exemple. Dans les grandes villes, les catégories privilégiées sont avant tout les professions intermédiaires et supérieures, et cela profite autant aux femmes qu'aux hommes. Ici, on est sur une population privilégiée qui compte de nombreux ouvriers qualifiés et techniciens, mais avec un système d'emploi qui profite essentiellement aux hommes, et les femmes sont pénalisées sur de nombreux indicateurs d'emploi, de CSP<sup>1</sup> et

de chômage. Enfin, la population résidente compte de nombreux jeunes, dont certains sont en situation de précarité sociale.

Malgré l'importance de la population jeune et les handicaps qui pèsent sur les familles résidentes, le niveau de scolarisation des 15-19 ans est élevé. Il semble par ailleurs que l'offre de formation professionnelle soit un peu moins représentée sur ces zones. Cela peut s'expliquer en partie par le dispositif de l'apprentissage qui y est un peu moins représenté qu'ailleurs (poids relativement faible des TPE<sup>2</sup> sur cet espace), mais aussi parce que l'offre sur les zones voisines (Salon et centres urbains d'Aix et de Marseille) peuvent concourir à une offre valable pour l'ensemble de ces zones.

En revanche, c'est au niveau des structures de sortie de l'appareil de formation que les choses semblent poser plus de problèmes. L'évolution technique et organisationnelle dans l'industrie et dans les services aux entreprises, ainsi que certains métiers de la logistique, font que les qualifications requises sont de plus en plus au niveau IV et III de formation (filiales productique, électricité et électronique, maintenance, informatique, etc.) alors qu'on constate que le poids des sorties au niveau V de formation reste important. On observe ainsi un décalage significatif entre le niveau de formation des résidents et celui requis par l'emploi local, comme si la richesse de cet emploi n'était pas accessible à ceux qui résident sur place.

L'enjeu semble donc moins ici celui de la première scolarisation et de l'accès aux savoirs de base, comme cela s'observe en d'autres lieux de la région, que celui des formations professionnelles intermédiaires et des passerelles entre niveau V, IV et III (accès au Bac Pro., classes d'adaptation, poursuites d'études...).

Une économie de grands établissements industriels mais aussi tertiaires.

Un décalage sociodémographique fort entre actifs occupés et résidents.

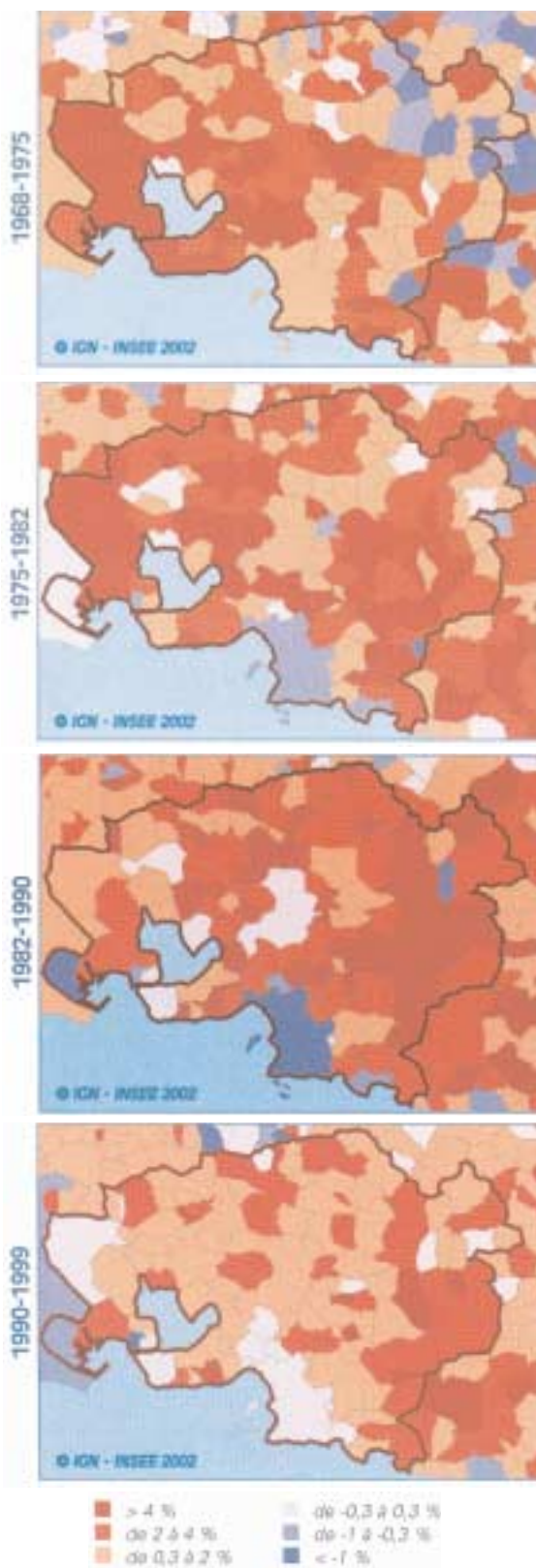
Les enjeux de l'élévation de l'offre de formation professionnelle et technologique.

1 - Catégories socioprofessionnelles.

2 - Très petites entreprises.



**UNE HAUSSE RAPIDE DE LA POPULATION,  
NOTAMMENT ENTRE 1968 ET 1982**



**ATELIER 1**

**POPULATION ACTIVE ET  
CHÔMAGE**

**LE CONTEXTE SOCIODÉMOGRA-  
PHIQUE DE LA RÉGION URBAINE DE  
MARSEILLE**

**Daniel Martinelli, chef du département  
études, Insee Paca**

Voici un cadrage rapide sur les évolutions de la population et de l'emploi autour de l'étang de Berre depuis la fin des années soixante.

Ce périmètre a abrité la ville nouvelle des rives de l'étang de Berre. Son urbanisation a été rapide, notamment entre 1968 et 1982. Cette urbanisation s'est déroulée parallèlement au développement de l'industrie autour de Fos-sur-Mer et des transports au nord et à l'est du pourtour. La population s'est considérablement accrue depuis 1968. Elle a par exemple triplé à Istres et Fos-sur-Mer et elle a été multipliée par six à Vitrolles.

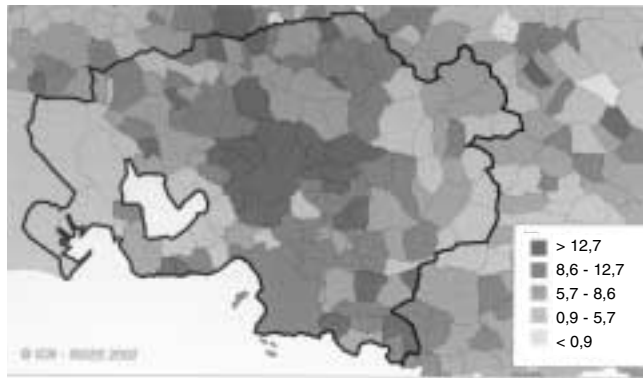
L'emploi s'est développé dans la zone en lien avec l'essor de l'industrie. Les ouvriers restent surreprésentés dans la plupart des communes du pourtour, notamment à Martigues, Berre, Vitrolles et Marignane. Les employés résident surtout dans les pôles tertiaires de la zone (Istres et Vitrolles notamment). Les cadres habitent assez rarement autour de l'étang de Berre, préférant résider à Aix-en-Provence ou dans sa périphérie.

Du fait d'une évolution plus rapide de la population active que de l'emploi, le taux de chômage au recensement de 1999 était relativement élevé dans la plupart des communes du pourtour. Il était notamment supérieur à 22 % à Port-Saint-Louis, Port-de-Bouc, Miramas, Berre et Marignane.

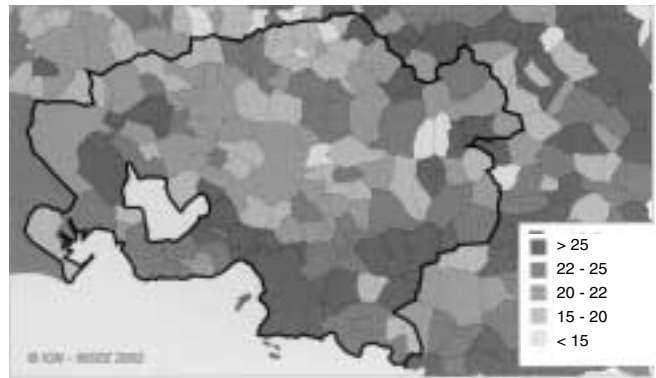
**PLUS D'OUVRIERS QU'AILLEURS ET MOINS DE CADRES**

**PART DES CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES (ACTIFS OU RETRAITÉS) DANS LA POPULATION DE 15 ANS OU PLUS (EN %)**

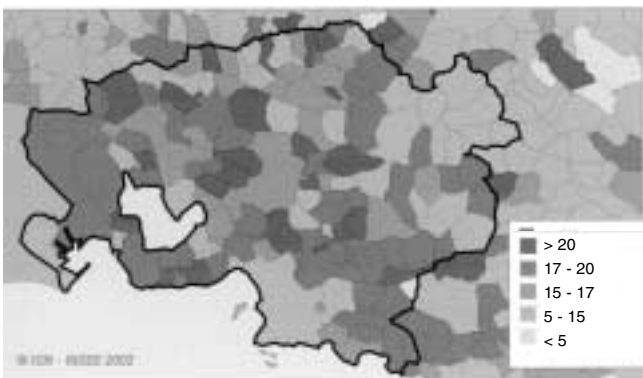
LES CADRES



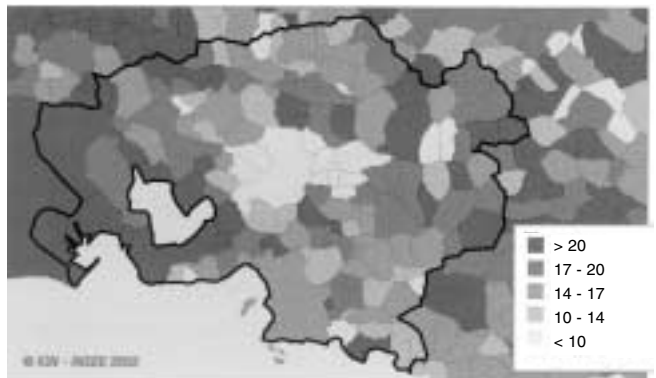
LES EMPLOYÉS



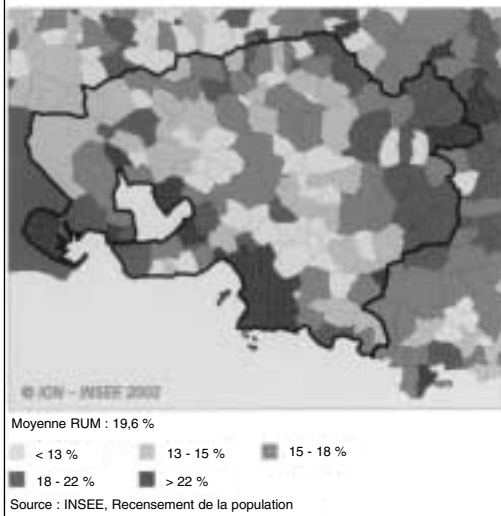
LES PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES



LES OUVRIERS



**DES TAUX DE CHÔMAGE ÉLEVÉS**



## POURTOUR DE L'ÉTANG DE BERRE : ENTRE 1990 ET 1999 LA POPULATION ACTIVE A AUGMENTÉ TROIS FOIS PLUS VITE QUE L'EMPLOI<sup>3</sup>

**Xavier Monchois et Stéphane Meloux, pôle études économiques, Insee Paca**

Le pourtour de l'étang de Berre, est étudié ici au travers de l'évolution de sa population active (résidents du pourtour ayant un emploi ou au chômage) depuis 1962. Celle-ci est analysée sous deux angles : un angle socio-économique et un angle marché du travail. En outre, cette étude est approfondie sur la dernière période intercensitaire (1990-1999), en comparant la situation des deux zones d'emploi du pourtour aux autres zones d'emploi de la région.

Le pourtour de l'étang de Berre est constitué des zones d'emploi de Fos-sur-Mer et de l'Étang de Berre. De par leurs infrastructures, ces deux zones peuvent être considérées comme des zones carrefours : présence d'un des plus grands ports de la méditerranée pour la première et de l'aéroport Marseille - Provence pour la deuxième. En outre, la zone de l'Étang de Berre est traversée par un important réseau autoroutier.

La population du pourtour de l'étang, 316 000 habitants en 1999, a été multipliée par quatre en cinquante ans, consécutivement à l'installation de

grandes entreprises industrielles dans les années 1960-1970 et au développement de villes nouvelles. C'est une zone fortement urbanisée. Elle contient 7 % de la population régionale regroupée sur 3 % du territoire. Par exemple, la densité de population de la zone d'emploi de l'Étang de Berre est quatre fois plus forte que celle de la région Provence - Alpes - Côte d'Azur (627 hab./ km<sup>2</sup> contre 144 hab./km<sup>2</sup>).

L'industrie et les services qui lui sont associés d'une part, le transport d'autre part, constituent la base économique du pourtour de l'étang de Berre.

L'emploi industriel de la zone représente 16 % de l'emploi industriel régional. Beaucoup de grands établissements industriels de la région (Sollac, Eurocopter...) sont situés sur le pourtour. Le pourtour de l'étang de Berre se tourne de plus en plus vers le secteur du transport et de la logistique dont l'emploi sur la zone représente 15 % de l'emploi régional.

Les activités tertiaires, autres que les services à l'industrie sont sous représentées par rapport à Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Au total, cette zone offre 120 000 emplois et enregistre l'un des taux de chômage les plus élevés de la région (12,9 % de la population active en 2001).

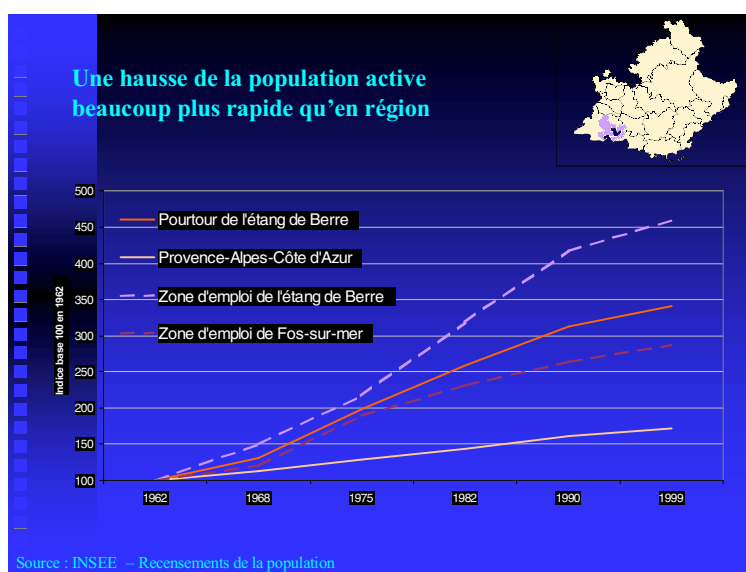
La population active a augmenté deux fois plus vite que la population active régionale.

La population active du pourtour de l'étang de Berre s'établit à 143 795 personnes en 1999, soit une progression de 9,4 % depuis 1990. Cette croissance, qui concerne les deux zones d'emploi qui composent le pourtour, est supérieure de près de trois points à la moyenne régionale.

Cette croissance a été beaucoup plus forte pour la zone d'emploi de l'Étang de Berre. Son ralentissement est plus tardif (autour de 1990) que celui constaté dans la zone d'emploi de Fos-sur-Mer.

L'industrie et les services qui lui sont associés d'une part, le transport d'autre part, constituent la base économique du pourtour de l'étang de Berre.

Cette zone offre 120 000 emplois et enregistre l'un des taux de chômage les plus élevés de la région.



3 - Les propos retranscrits ici ont fait l'objet d'une publication dans la collection SUD INSEE l'essentiel (N°59 mai 2003).

## L'ÉVOLUTION DE LA POPULATION ACTIVE DU POINT DE VUE SOCIODÉMOGRAPHIQUE

Sous l'angle sociodémographique, trois effets composent la variation de la population : l'effet démographique<sup>4</sup>, l'effet du taux d'activité<sup>5</sup> et l'effet migrations résidentielles<sup>6</sup>. Pour chaque période intercensitaire, la somme des trois barres (les trois effets) représente la variation de la population active. Entre 1962 et 1982, la population active du pourtour augmente très fortement. Cette augmentation est surtout le fait d'une forte migration : développement des industries de la chimie, de la raffinerie et de la sidérurgie et créations de villes nouvelles.

Entre 1982 et 1990, même si la croissance de la population active ralentit, elle augmente toujours plus fortement que la moyenne régionale. Pourtant à partir de cette période, ce sont l'augmentation du taux d'activité et surtout l'évolution de la pyramide des âges qui vont expliquer la hausse de la population active.

Entre 1990 et 1999, la progression de la population active est imputable d'une part à la jeunesse "relative" de sa population nourrie par les migrations passées et d'autre part à l'augmentation du taux d'activité.

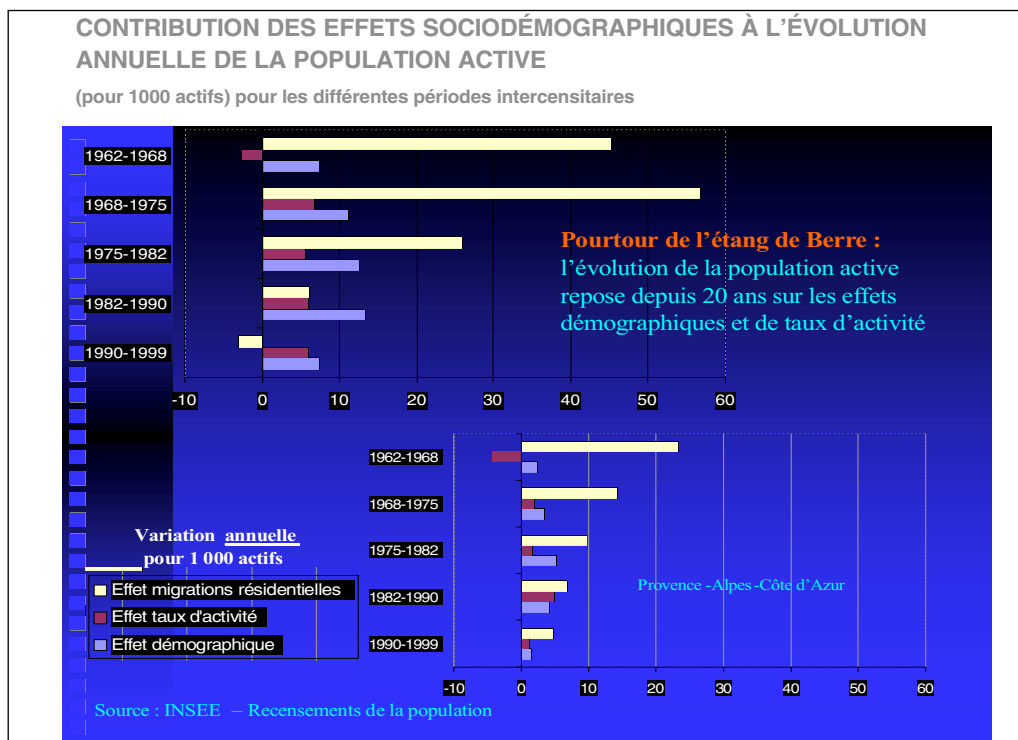
Pour 1 000 actifs en 1990, la population active du pourtour a augmenté de 94 actifs en neuf ans. 67 des 94 nouveaux actifs proviennent du renouvellement des générations sur le marché du travail. Sur la zone de l'Étang de Berre comme sur la zone de Fos-sur-Mer, beaucoup de jeunes entrent sur le marché du travail, et peu de personnes relativement âgées en sortent. Ainsi, seulement 14,5% des résidents âgés de plus de 15 ans ont plus de 60 ans contre 21,8% pour la région.

Durant cette même période, 55 des 94 nouveaux actifs proviennent d'une augmentation importante du taux d'activité, principalement due au changement de comportement des femmes du pourtour face au marché du travail. Par contre, la croissance de population active est contenue par la moindre attractivité du pourtour : perte de 27 personnes pour 1 000 actifs en 1990.

## L'ÉVOLUTION DE LA POPULATION ACTIVE DU POINT DE VUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

L'évolution du marché du travail peut être étudiée à travers trois grandeurs : l'évolution de l'emploi, l'évolution du chômage et l'évolution des échanges avec l'extérieur, mesurée par l'évolution du solde des navettes domicile travail<sup>7</sup>.

Entre 1990 et 1999, la progression de la population active est imputable d'une part à la jeunesse "relative" de sa population et d'autre part à l'augmentation du taux d'activité.



4 - Effet démographique = (population attendue en 1999 - population 1990) \* taux d'activité moyen sur la période. Il reflète l'évolution de la pyramide des âges.

5 - Effet du taux d'activité = (taux d'activité en 1999 - taux d'activité en 1990) \* population moyenne sur la période.

6 - Effet migrations résidentielles = (population 1999 - population attendue 1999) \* taux d'activité moyen sur la période.

7 - Variation du solde des navettes entre 1990 et 1999 = (entrées 99 - sorties 99) - (entrées 90 - sorties 90). En effet, certains résidents vont travailler à l'extérieur du pourtour (navettes sortantes). À l'inverse, des personnes résidant à l'extérieur viennent travailler sur le pourtour (navettes entrantes).

## LES CONTRIBUTIONS À L'ÉVOLUTION DE LA POPULATION ACTIVE (pour des variations en millièmes de la population active de 1990)

	Population active en 1999	Variation de la population active	Effet démographique	Effet taux d'activité	Effet migrations résidentielles
		Colonne 1	Colonne 2	Colonne 3	Colonne 4
Zone d'emploi de l'Étang de Berre	60 622	101	85	41	-25
Zone d'emploi de Fos-sur-mer	83 173	89	55	64	-29
Pourtour de l'étang de Berre	143 795	94	67	55	-27
<b>Provence - Alpes - Côte d'Azur</b>	<b>1 927 537</b>	<b>66</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>43</b>

Colonne 1 = colonne 2 + colonne 3 + colonne 4

Source : Insee - Recensement de la population de 1990 et 1999.

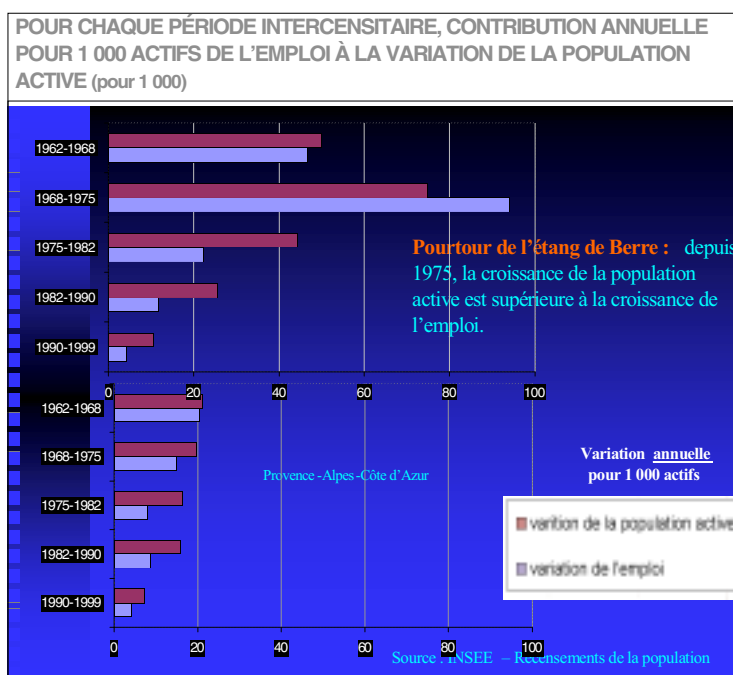
Du point de vue du marché du travail, ces trois évolutions peuvent être reliées entre elles de façon comptable: Variation de la population active = variation de l'emploi + variation du chômage - variation du solde des navettes.

De 1962 à 1975, croissance de la population active et créations d'emploi vont de pair. Entre 1968 et 1975, les créations d'emploi sur le pourtour de l'étang sont supérieures au nombre de nouveaux actifs qui entrent sur le marché du travail. Les périodes suivantes sont marquées par une augmentation moins rapide de la population active et des créations d'emploi. Les nouveaux actifs sont plus nombreux que les emplois créés, ce qui déséquilibre le marché du travail local : c'est ce "déséquilibre" que nous allons étudier pour la période 1990-1999.

Comme vu précédemment, pour 1 000 actifs en 1990, la population active du pourtour a augmenté de 94 personnes en neuf ans. Durant cette période, la zone a créé 38 nouveaux emplois. S'il n'y a pas destruction d'emplois comme dans les zones d'emploi de Marseille - Aubagne ou de Nice, le nombre d'emplois créés n'est pas suffisant au regard du nombre de nouveaux actifs. Sur cette même période, et toujours pour 1 000 actifs en 1990, le chômage de la zone a augmenté de 48 personnes. En 1999, 31 000 personnes viennent de l'extérieur pour travailler dans le pourtour et 26 000 font le chemin inverse. Les deux zones d'emploi du pourtour ne fonctionnent pas de la même façon.

La zone d'emploi de l'Étang de Berre est toujours très attractive en terme d'emploi (solde positif). Elle reste très ouverte vers l'extérieur et notamment vers la zone de Marseille - Aubagne. 43% des personnes qui viennent de l'extérieur pour travailler dans la zone de l'Étang de Berre résident dans la zone de Marseille - Aubagne. 54% des personnes qui sortent de la zone de l'Étang de Berre vont travailler dans la zone de Marseille - Aubagne. La zone d'emploi de l'Étang de Berre est aussi en relation étroite avec la zone d'Aix-en-Provence.

Son solde des navettes en 1999 s'est cependant réduit depuis 1990 car le nombre de personnes résidant dans la zone, mais travaillant à l'extérieur, a augmenté plus vite que le nombre de personnes résidant à l'extérieur et travaillant dans le pourtour. En 1999, il y a plus d'actifs qui quittent la zone d'emploi de Fos-sur-Mer pour travailler que d'actifs qui font le chemin inverse. Ce solde des navettes négatif a peu évolué entre 1990 et 1999



car sur cette période, le nombre de personnes sortant de cette zone d'emploi pour travailler à l'extérieur a augmenté au même rythme que celui des entrants.

Pourtant, les personnes qui quittent la zone d'emploi de Fos-sur-Mer pour travailler ne quittent pas forcément le pourtour. La zone d'emploi de l'Étang de Berre est le deuxième partenaire (en volume de flux) de la zone de Fos-sur-Mer.

En effet, 3 942 personnes quittent Fos-sur-Mer pour aller travailler dans la zone de l'Étang de Berre, alors que 2 245 font le chemin inverse.



## LES CONTRIBUTIONS À L'ÉVOLUTION DE LA POPULATION ACTIVE (pour des variations en millièmes de la population active de 1990)

	Variation de l'emploi Colonne 5	Variation du chômage Colonne 6	Variation du solde des navettes Colonne 7
Zone d'emploi de l'Étang de Berre	14	58	-36
Zone d'emploi de Fos-sur-mer	55	41	-2
Pourtour de l'étang de Berre	38	48	-16
<b>Provence - Alpes - Côte d'Azur</b>	<b>37</b>	<b>37</b>	<b>3</b>

Colonne 1 = colonne 5 + colonne 6 - colonne 7

Source : Insee - Recensement de la population de 1990 et 1999.

emplois en 1999, mais 26% d'entre eux sont occupés par des actifs résidant souvent dans la zone de Marseille - Aubagne. Cet apport de l'extérieur est une constante du pourtour. Il n'a pas diminué. Par contre, il y a de plus en plus d'actifs qui sortent du pourtour pour travailler, en dépit du développement de nouvelles activités de transports et de services liés au développement des villes nouvelles. Depuis 1990, on assiste à un retournement du flux migratoire ; il y a plus d'habitants qui quittent le pourtour de l'étang de Berre que d'arrivants.

Le nombre d'emplois créés n'est pas suffisant au regard du nombre de nouveaux actifs.

## CONCLUSION

La situation particulière du pourtour de l'étang de Berre par rapport à ce que l'on constate ailleurs en Provence - Alpes - Côte d'Azur est intimement liée à son histoire démographique et économique.

La population active du pourtour de l'étang de Berre s'établit à 143 795 personnes en 1999, soit une progression de 9,4% depuis 1990. Dans le même temps, l'ensemble de population totale a augmenté de 5,2%. Entre 1990 et 1999, la progression de la population active est imputable d'une part à la jeunesse "relative" de sa population, nourrie par les migrations passées, et d'autre part à l'augmentation du taux d'activité, notamment féminin.

Cette croissance n'est pas due, contrairement aux années 1960-1970, à une forte évolution de l'emploi, mais plutôt à une forte augmentation du chômage.

Le pourtour de l'étang de Berre compte 120 000

Depuis 1990, on assiste à un retournement des trajets domicile - travail : il y a plus d'habitants qui quittent le pourtour de l'étang-de-Berre que d'arrivants.



## LE CONTEXTE SOCIO-ÉCONOMIQUE DE LA COMMUNE DE MARTIGUES

### Hélène Fossati, service développement économique de la ville de Martigues

Je dirige le service du développement économique de la ville de Martigues. Je suis accompagnée de ma collaboratrice Laurence Navarro et de Philippe Py, directeur du Plan d'insertion par l'économique. Je tiens aussi à souligner la présence du secrétaire général de la Communauté ouest étang de Berre, communauté qui regroupe les villes de Martigues, Port-de-Bouc et Saint-Mitre, Jean-Louis Mattei.

Je vais continuer sur les aspects chiffrés, en resserrant mon propos sur la ville de Martigues, dans laquelle je travaille depuis une dizaine d'années. Je me retrouve assez bien dans l'exposé qui a précédé. La ville de Martigues est une ville très spéciale : elle accueille la pétrochimie depuis les années cinquante et le raffinage depuis encore plus longtemps. C'est une configuration très spécifique, très dichotomique aussi, mais qui a fortement évolué ces dernières années. Dans l'exposé, je me focaliserai sur la période intercensitaire 1990-1999.

La population de la ville de Martigues connaît une évolution qui, aujourd'hui, est pratiquement atone. En effet, après des périodes de forte de croissance, elle stagne ou augmente de 3%, ce qui est assez négligeable pour une ville de 45 000 habitants. Parallèlement, la population active augmente plus vite mais, malheureusement, cette hausse se fait plutôt par le biais de personnes qui sont sans emploi. La part de l'emploi occupé stagne par rapport à celle des personnes qui sont en recherche d'emploi. Cela est un peu contradictoire, puisque cette zone continue à accueillir des entreprises qui créent des emplois.

Sur la dernière période intercensitaire, les emplois occupés par les habitants de Martigues qui travaillent à Martigues et les emplois occupés par les gens qui n'y habitent pas mais qui viennent y travailler, ont connu une évolution positive de plus 1 300, ce qui représente 8% de la population active

occupée. Cette évolution n'est pas négligeable.

Lorsque l'on parle de qualifications et d'emplois, on se focalise en général plutôt sur la question du chômage. Nous, nous considérons que ce sont les entreprises qui créent les emplois et mon rôle au service économique consiste en premier lieu à les accueillir, à faire en sorte qu'elles s'installent dans les meilleures conditions et à les retenir du mieux possible. C'est après que l'on traite les questions d'emploi, si l'entreprise exprime des besoins spécifiques dans des champs de compétences qui nous permettent de l'aider.

Les migrations liées au travail ont connu une modification elle-même assez spécifique. Ces migrations se sont accélérées, la ville suivant en cela la même tendance que le département : plus de gens partent de la ville pour travailler et plus de gens qui n'y habitent pas viennent y travailler.

Les habitants de Martigues vont en premier lieu travailler à Fos, ce qui était déjà le cas en 1990. La deuxième ville de destination est aujourd'hui Marseille, ce qui est très récent. Pendant la période intercensitaire précédente, Port-de-Bouc était la seconde ville de destination des martégaux alors qu'elle arrive en troisième position en 1999. Istres reste la première ville entrante, il y a toujours eu beaucoup de déplacements en provenance de cette ville. On retrouve ensuite Port-de-Bouc et Marseille, avec une nouveauté : les échanges avec la ville de Châteauneuf se sont considérablement affaiblis. Des échanges se font maintenant entre Martigues et Aix-en-Provence alors que ces migrations étaient quasiment inexistantes entre 1982 et 1990.

L'emploi salarié reste le modèle dominant de travail sur la zone. On constate une féminisation de la population active. Cet accroissement de l'emploi féminin s'observe aussi bien dans les volumes que dans les structures. Si l'on analyse les catégories socioprofessionnelles des emplois occupés, on observe que les employés occupent la première place, devant les ouvriers qualifiés et spécialisés qui arrivent en seconde position. Si l'on fait une distinction par sexe, on retrouve bien les

La population de la ville de Martigues connaît une évolution qui, aujourd'hui, est pratiquement atone.

Les habitants de Martigues vont en premier lieu travailler à Fos. La deuxième ville de destination est aujourd'hui Marseille.

particularités de la sphère économique de la ville et de sa région : les femmes sont bien sûr beaucoup plus souvent employées (employées de la fonction publique, employées des fonctions hospitalières, et pour des taux de 50%), les hommes occupant plutôt des postes d'ouvriers qualifiés et de techniciens, ce qui correspond à la structure économique de la zone.

Un peu plus de mille entreprises sont installées<sup>8</sup> sur la ville de Martigues qui connaît, dans ce domaine, une courbe croissante : le nombre d'entreprises est passé de 813 en 1984, à 997 en 1994 et à 1 073 en 2001. Ces chiffres sont tirés de la source Assedic, que l'on utilise régulièrement depuis des années. C'est une source fiable dans le sens où elle fournit chaque année des informations selon le même modèle, ce qui nous permet de faire des études longitudinales.

En ce qui concerne la répartition des entreprises par secteur d'activité, on observe que les services arrivent en tête, suivis du commerce (de détail, de gros et d'automobiles) puis de l'industrie. Le nombre des entreprises de service augmente, a contrario de l'industrie, dont l'évolution est plus tâtonnante. En termes d'effectifs salariés, la tendance de l'évolution est positive, pour un total de près de 12 000 en 2001.

En longue période, on observe des transferts d'emplois des grandes entreprises vers les petites et de l'industrie vers les services, tout cela n'étant pas neutre pour les orientations privilégiées dans les politiques décidées par les villes et la région, et dans les politiques incitatives que nous sommes amenés à mettre en place. Les entreprises de moins de 50 salariés prennent de l'importance dans le temps, contrairement aux entreprises de plus de 200, qui, sur Martigues, sont les entreprises de la pétrochimie, du raffinage et quelques grosses entreprises de service. Les premières passent de 41% du total en 1984 à plus de 51% en 2001, les secondes de 42,4% à 24,5%.

Si les grandes industries sont présentes en moins grand nombre ou emploient moins de personnes, elles produisent plus de richesse fiscale. La pétro-

chimie et le raffinage continuent à investir et contribuent de façon importante à la production de cette richesse, les politiques publiques que nous pouvons mener grâce à la richesse fiscale restant toujours aussi dépendantes de ces grandes industries.

Un peu plus de mille entreprises sont installées sur la ville de Martigues qui connaît, dans ce domaine, une courbe croissante.

La pétrochimie et le raffinage continuent à investir.

<sup>8</sup> - Selon la source Assedic, qui comptabilise les entreprises employant au moins un salarié, hors du secteur public. 2 300 entreprises sont inscrites au fichier Sirene de l'Insee.



## ATELIER 2

### APPAREIL PRODUCTIF

#### LE RÔLE DE LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

**Éric Verdier, directeur du Lest**

Avec les interventions qui ouvrent ce deuxième atelier, nous avons un bon exemple des recompositions structurelles de l'appareil productif et du rôle clé qu'y joue la question des qualifications.

Jacques Garnier traite de l'évolution d'un complexe industriel qui a été emblématique du développement industriel et de l'aménagement du territoire des années 1960-1970 pour se focaliser sur les mutations qu'il connaît depuis une décennie, notamment sous l'angle crucial des relations inter-entreprises dans lesquelles viennent s'encaster les questions de qualification.

Anne-Marie Henriot et Stéphane Sirjean présentent, dans le cadre d'une recherche-action, une "jeune activité tertiaire", dont l'identité s'est constituée récemment, en tout cas à l'aune de la sidérurgie et de la pétrochimie et cette "jeunesse" n'est sans doute pas sans poser problème, même si ceux-ci sont très différents de ceux du complexe. Ainsi, les dynamiques d'emploi et de qualifications sont, à première vue, radicalement différentes entre cette "classique" industrie lourde et cette nouvelle activité tertiaire, même si elle est pour partie faite de métiers traditionnels.

Évolution du système de sous-traitance construit par les industries de process, notamment le système de sous-traitance lié à l'entretien et à la maintenance.

Une persistance de pénuries de certaines catégories de professions relevant des métiers de la métallurgie.

## ENJEUX LIÉS À L'ÉVOLUTION DU COMPLEXE INDUSTRIEL DE FOS / LAVÉRA / ÉTANG DE BERRE

**Jacques Garnier, maître de conférence à l'université de la Méditerranée, chercheur au Lest**

Le travail de recherche réalisé en 2000-2001 dans le cadre du Lest-UMR, pour le Conseil régional de Provence - Alpes - Côte d'Azur, sur "l'évolution du complexe industriel de Fos / Lavéra / Étang de Berre" permet de tirer quelques enseignements en ce qui concerne l'évolution du rapport emploi / qualification / formation. L'analyse de l'évolution du système de sous-traitance construit par les industries de process parties prenantes à ce complexe - notamment le système de sous-traitance lié à l'entretien et à la maintenance - est particulièrement éclairante à ce sujet. D'autant que cette évolution se produit dans un contexte lui-même très particulier.

#### LE CONTEXTE

Un premier élément du contexte est la persistance de pénuries de certaines catégories de professions relevant des métiers de la métallurgie, générées notamment par les crises successives de la construction et de la réparation navales provençales et aggravées, depuis plus de 15 ans, par une orientation peu favorable du système local de formation professionnelle initiale.

Un deuxième élément est la conjoncture du départ massif à la retraite des salariés qui avaient été recrutés dans les grands établissements du complexe à l'occasion de la création ou de l'extension de ces établissements à la fin des années soixante et au début des années soixante-dix.

Un troisième élément est le mouvement général qui a conduit ces établissements, depuis plus de quinze ans et de manière accélérée, à se recentrer sur leurs cœurs de métier industriels et, par suite, à externaliser une part grandissante de leurs activités, notamment, une part grandissante de leurs activités d'entretien et de maintenance.

Un autre élément et non des moindres, enfin, est

la montée accélérée des exigences de qualité, de sécurité, d'hygiène et de fiabilité des installations des industries de process, avec tout ce qui en résulte du point de vue de la procédurisation de l'organisation du travail et de la formation des personnels.

### **LA MUTATION DU RAPPORT DE SOUS-TRAITANCE ET LA PLURALITÉ DES MODÈLES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**

Dans l'ensemble du complexe, au cours des quinze dernières années, on est passé d'une gestion des ressources humaines dominée par le poids des marchés internes des grandes firmes à une gestion beaucoup plus diversifiée et éclatée.

1. Dans l'ancien rapport de sous-traitance, deux formes de gestion coexistaient de manière étroitement complémentaire au sein du complexe :

- d'une part, une gestion dans les marchés internes des quelques 20 établissements industriels du raffinage, de la pétrochimie et de la sidérurgie, avec ce que cela impliquait d'organisation, de régulation et de formation au sein de vastes collectifs composés de salariés d'un niveau de qualification élevé, dans un cadre national ou international largement déconnecté des formes locales de régulation du bassin d'emploi ;

- d'autre part, les politiques du personnel menées au sein du vaste "nuage" des petites et moyennes entreprises sous-traitant directement ou indirectement pour les grands établissements et gérant d'une manière essentiellement quantitative des flux de salariés à faible qualification requis pour la réalisation des travaux d'entretien et de maintenance prescrits par les grands établissements donneurs d'ordres ; ces politiques et cette gestion se trouvant, pour leur part, largement en prise avec le bassin d'emploi local.

2. Dans le nouveau rapport de sous-traitance, une segmentation d'un type tout à fait nouveau s'opère entre :

- d'une part, les marchés internes des grandes firmes, toujours largement déconnectés du territoire local, dont l'ampleur a tendance à se rétrécir depuis l'accélération du processus conjoint de recentrage sur le cœur de métier et d'externalisation des opérations d'entretien et de maintenance ;

- d'autre part, un nombre de plus en plus réduit de sous-traitantes de 1<sup>er</sup> rang, "tirées vers le haut" du fait des relations de coopération et de responsabilisation poussées qu'elles entretiennent avec leurs grands donneurs d'ordres, qui opèrent sur un espace multi-site dont l'envergure devient nationale ou internationale et qui ont les moyens de gérer leurs ressources humaines de manière anticipatrice et rationalisée ;

- et enfin, un grand nombre de sous-traitantes intervenant en 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> voire 4<sup>e</sup> rang, soumises à des contraintes, des urgences, des déficits d'information et des effets de domination de tous ordres, souvent confinées sur des marchés purement locaux et qui n'ont généralement pas les moyens de mettre en œuvre des démarches de gestion des ressources humaines anticipatrices et rationalisées.

Les questions de l'emploi, de la qualification et de la formation professionnelle - notamment du point de vue de leur relation au territoire local - ne se posent évidemment pas dans les mêmes termes selon que l'on est dans l'un ou dans l'autre des trois segments. À ces trois segments, cependant, un quatrième, plus spécifique encore et dont le développement actuel prend des formes originales, doit être rajouté : celui constitué par les grandes sociétés d'intérim.

### **LA CONTRIBUTION GRANDISSANTE DES SOCIÉTÉS D'INTÉRIM**

Les sociétés d'intérim participent, en effet, de manière grandissante au dispositif de formation continue en direction des grands donneurs d'ordres industriels et de certains de leurs sous-traitants de premier rang. Des formes de contrac-

Une conjoncture de départ massif à la retraite des salariés qui avaient été recrutés dans les grands établissements du complexe.

Un mouvement général conduisant ces établissements, depuis plus de quinze ans et de manière accélérée, à se recentrer sur leurs cœurs de métier industriels.

Une montée accélérée des exigences de qualité.

Les sociétés d'intérim, qui se différencient des anciennes officines de louage de main-d'œuvre banale, deviennent des partenaires à part entière de la politique de formation des entreprises.

tualisation poussée, souvent coopératives, sont instaurées entre ces sociétés ou leurs agences et les grands établissements donneurs d'ordres locaux constitutifs du complexe, fondées sur une gestion prévisionnelle des besoins, sollicitant un appareil de formation continue diversifié et mettant en œuvre des procédures spécifiques négociées localement ou au niveau national, sous la forme, par exemple, de contrat d'adaptation à l'emploi.

Ces sociétés d'intérim, qui se différencient, dès lors, très nettement des anciennes officines de louage de main-d'œuvre banale, deviennent ainsi des partenaires à part entière de la politique de formation des entreprises et se trouvent de plus en plus souvent et formellement reconnues, à ce titre, par certaines organisations syndicales de salariés.

### **LA QUESTION DE LA PRESCRIPTION DE LA FORMATION**

La question se pose de savoir qui prescrit la formation tout au long de la chaîne des sous-traitances. Les donneurs d'ordres, dont les prescriptions techniques et économiques sont transmises et répercutées, plus ou moins complètement, le long de la cascade de sous-traitance, émettent-ils aussi des prescriptions en matière de formation professionnelle à ces différents niveaux de sous-traitance ? De telles prescriptions sont-elles émises aussi par les sous-traitants de premier rang en direction de leurs propres sous-traitants lorsqu'ils en ont ? Deux cas de figures, au moins, se présentent en fait.

Le premier est celui de la diffusion de la prescription tout au long de la cascade. C'est le cas de certaines entreprises comme Eurocopter, qui ont tendance à entreprendre et coordonner des programmes de formation, non seulement pour leurs propres besoins, mais aussi - en relation avec leurs très fortes exigences de fiabilité des pièces et des pièces équipées - pour les besoins de leurs sous-traitants majeurs ou stratégiques et parfois, au-delà. Et l'on constate que la transmission de ces prescriptions est bien relayée aux différents

niveaux et jusqu'en bas de la cascade des sous-traitances.

Le deuxième est celui de la rupture de la prescription. C'est un cas facilement observable dans la chaîne des sous-traitances liée aux industries de process. La relation contractuelle entre le donneur d'ordres initial et les prestataires de premier rang - notamment les entreprises générales de maintenance - est suffisamment riche et procédurée pour que la prescription de formation, formelle ou informelle, s'opère avec constance. Il en va très souvent de manière différente entre les sous-traitants du premier rang et ceux - troisième et quatrième rang, parfois - du bas de la cascade. La prescription devient plus pauvre voire inexistante et, dans ce cas-là, on peut dire qu'il y a rupture de la chaîne des prescriptions.

### **LES DÉMARCHES ET RÉSEAUX DIFFUS ET LEUR CONTRIBUTION À LA CONSTRUCTION DES "PROFESSIONNALITÉS"**

Les impératifs de recherche de la qualité, de la sécurité, de l'hygiène et de la fiabilité ainsi que les procédures de certification qui sont associés à cette recherche ont contribué à développer, soit en interne dans les entreprises, soit, plus généralement, de manière partagée et transversale sur l'ensemble du complexe, des démarches de formation courtes ou durables, destinées aux opérateurs, techniciens et cadres des grands donneurs d'ordres et des différentes catégories d'entreprises sous-traitantes.

Ces démarches, qui relèvent du registre de la formation continue, sont généralement proposées par des institutions de formation privées, souvent créées à l'initiative des entreprises ou de leurs groupements professionnels et elles contribuent à l'émergence d'un ensemble diffus de réseaux de formation qui, pour fonctionner de manière peu spectaculaire en marge du système académique de formation professionnelle, n'en constituent pas moins un outil essentiel de la construction des "professionnalités" associées au monde local des industries de process.

## **ORIENTER LA CONNAISSANCE ET L'ACTION**

Ces différents enseignements sont de nature, en somme, à orienter les acteurs de la connaissance et les acteurs de la politique en matière d'emploi, de qualification et de formation dans deux directions :

- d'une part, la connaissance pourra gagner en pertinence par une approche territorialisée des structures économiques et des configurations des acteurs parties prenantes à l'emploi et, surtout, par une approche territorialisée des re-structurations et des re-configurations, c'est-à-dire, des évolutions des unes et des autres au cours du temps ;

- d'autre part, la diversification et la complexité croissantes du système des relations entre les différentes parties prenantes à l'emploi peut justifier des initiatives de la part des acteurs professionnels et des acteurs publics dans une perspective de partenariats et de coopérations en réseaux au niveau du territoire investi par le complexe.

## LA LOGISTIQUE, POTENTIEL D'EMBAUCHE D'UNE MAIN-D'ŒUVRE JEUNE ET PEU QUALIFIÉE ?

**Anne-Marie Henriot, Stéphane Sirjean, respectivement chargée de mission Région service économie, et doctorante Cret-Log**

La logistique est un secteur potentiellement créateur d'emploi, à des niveaux de qualification variés. Pour optimiser les retombées de projets de développement d'infrastructures tels qu'une plate-forme logistique, il est nécessaire de travailler sur les modes de coopération entre les différents partenaires du monde économique, des institutions et du monde de la formation. Il faut donc définir et expliciter les différents mécanismes permettant de mieux articuler et ajuster le monde éducatif et le monde économique, pour une gestion concertée des qualifications et un meilleur ajustement entre les formations, ancrées sur les besoins réels, prévisibles ou "anticipables" des entreprises.

La compétence s'exerçant et s'observant dans l'action, notre étude s'appuie sur un terrain, en l'occurrence, une plate-forme logistique. Il s'agit ici de préparer l'arrivée d'entreprises sur un site dédié à la logistique, en anticipant les besoins de recrutements, mais aussi en préparant des modes de réponse rapides et efficaces aux demandes de ces mêmes entreprises.

### ORIGINE ET DÉROULEMENT DE LA RECHERCHE

Notre recherche s'inscrit dans un projet initié en 1997 par l'Épareb, aménageur concessionnaire de la plate-forme logistique multimodale (rail-route) Clésud (277 ha, dont 180 ha commercialisables). Ce dernier propose, parallèlement à l'aménagement physique des infrastructures (comprenant à terme plate-forme, chantier multitechnique et centre de services), d'engager un processus d'insertion du projet dans son environnement économique et social.

Ce processus d'insertion du projet part du constat suivant :

- l'activité logistique, reconnue par l'ensemble des acteurs comme levier essentiel de l'activité économique de l'aire métropolitaine marseillaise pour les années à venir, manque cependant de lisibilité, en termes de contenu de l'activité elle-même, d'emplois générés (quantité), de compétences et de qualifications requises. Cette question est particulièrement cruciale sur des territoires très touchés par le chômage (particulièrement des jeunes). Et les effets d'annonce sur le nombre d'emplois espérés commençaient à susciter quelques craintes ;

- face à ces constats, la disjonction de l'économie et du social, opérée habituellement sur la question de l'emploi, apparaît particulièrement obsolète. La gestion cohérente d'un double enjeu se posait : comment assurer à la ressource humaine de ce territoire (chômeurs et jeunes notamment) une bonne accessibilité aux emplois à venir et, dans le même temps, quel environnement créer et quels services produire en direction des entreprises pour favoriser, au-delà de leur implantation, leur développement dans le temps sur le territoire ?

- du côté de la puissance publique, la multiplicité et le cloisonnement des acteurs opérant sur ces questions (services de l'État, collectivités territoriales, institutions diverses) ne permettent pas habituellement (sauf processus particuliers, comité de bassin d'emploi, par exemple) d'organiser les forces et les dynamiques d'action autour d'un territoire et d'une activité. Et il paraissait en particulier bien improbable de préparer la ressource humaine à l'accès à ces emplois par la seule formation *a priori* sur des métiers mal connus et en évolution rapide (l'ANPE n'a que deux codes Rome concernant ces métiers, hérités pour l'essentiel des activités d'entrepôt / magasinage).

### LA DÉMARCHE ENGAGÉE POURSUIT UN TRIPLE OBJECTIF

1. Construire les conditions du développement des entreprises dans le secteur de la logistique sur un territoire particulièrement concerné par cette acti-

Le projet de la plate-forme logistique multimodale (rail-route) Clésud.

L'activité logistique, levier essentiel de l'activité économique de l'aire métropolitaine marseillaise, manque de lisibilité, en termes de contenu de l'activité elle-même, de compétences et de qualifications requises.

tivité, centré sur l'étang de Berre au sens large (compris dans l'aire métropolitaine marseillaise).

2. Assurer à la population de ce territoire des parcours d'accès à l'emploi adaptés à cette activité, pour que l'investissement public consenti pour la réalisation des infrastructures logistiques produise des retombées positives en termes d'emploi dans un secteur géographique fortement touché par le chômage.

3. Définir les conditions et les modalités de transfert de ce processus (méthodes, outils, produits) sur d'autres sites géographiques de la région ou d'autres secteurs.

Pour ce faire, l'aménageur se propose d'éclairer et de communiquer en amont sur la réalité économique et sociale du projet. Son rôle dépasse son champ d'action classique, se limitant à la réalisation des infrastructures physiques des outils économiques que sont les plates-formes, pour, plus globalement se préoccuper également des conditions "immatérielles" du développement des entreprises attendues.

Un comité de pilotage et un comité technique sont mis en place à partir de décembre 1997. Le comité de pilotage présidé par le sous-préfet de l'arrondissement d'Istres, dont la compétence s'étend sur l'ensemble du territoire de l'étang de Berre, rassemble l'ensemble des collectivités territoriales et locales concernées, les services de l'État intervenant sur les champs considérés, le service public de l'emploi, des institutions telles que la chambre de commerce et d'industrie, et la Caisse des dépôts et consignations, les représentants de la profession. Le comité technique, sous l'autorité du DRTEFP, était chargé du suivi opérationnel des travaux engagés.

L'Épareb est missionné comme pilote technique et financier de la démarche et comme animateur de l'ensemble (maîtrise d'ouvrage), chargé en particulier de définir la commande passée aux prestataires compétents et de rendre compte des travaux réalisés et des résultats, aux instances de pilotage et de suivi.

L'Épareb fait appel à des prestataires pour réaliser l'action :

- un prestataire spécialiste de développement local dans le cadre des études exploratoires pour une approche forces / faiblesses du territoire et de la ressource humaines (en regard des enjeux) ;

- un centre de recherche universitaire, le Cret-Log, sur l'ensemble du processus, pour éclairer l'activité et ses évolutions et définir les modes d'action opératoires pour l'ensemble de la démarche et ceux spécifiques à chaque acteur.

### **LES COMPÉTENCES REQUISES PAR LES MÉTIERS DE LA LOGISTIQUE**

Avant d'aborder la notion de compétences logistiques requises, et de métiers de la logistique, nous devons, pour éclairer l'activité, préciser sur quelles définitions de la logistique et de la compétence nous fondons notre travail.

La logistique ne doit pas être assimilée simplement à la structure qui la représente dans les entreprises (la fonction logistique). Nous considérerons ici la logistique en tant que processus qui a pour mission la gestion de l'ensemble des flux physiques à la fois dans et entre les entreprises. C'est un processus transversal qui concerne tous les services d'une entreprise et qui englobe dans la réflexion les partenaires externes qui sont impliqués dans cette circulation, qu'ils déclenchent la circulation ou la réalisent (Fabbe Costes, 1994).

Si, dans un premier temps, la logistique se limitait à une recherche d'optimisations opérationnelles (années 1970-1980), elle est vite devenue une fonction de coordination des différentes sous unités qui participent à la circulation des flux (années 1980-1990). Le processus logistique, tel qu'il se définit aujourd'hui (années 1990-2000), repose sur la notion de transversalité, aussi bien dans l'entreprise qu'entre les entreprises (Colin, Guilhon, 1996). Il s'agit de mettre en oeuvre une chaîne logistique, qui intègre différentes entreprises et, au sein de chaque entreprises, différentes fonctions.

La logistique a pour mission la gestion de l'ensemble des flux physiques à la fois dans et entre les entreprises.

Certains métiers ont un contenu technique précis et font appel à des compétences techniques.

D'autres métiers, souvent très spécifiques aux organisations dans lesquels ils s'exercent, à contenu moins nettement défini, vont plus mobiliser des capacités ou des aptitudes.

Nous pouvons cependant noter une évolution manifeste : les métiers et les processus sont de mieux en mieux définis.

**“Le cariste n'est plus un simple exécutant mais un opérateur responsable qui détecte des risques spécifiques, propose des idées d'amélioration, optimise la sécurité et la maintenance de son chariot.”**

Source : art. R233-13-19, Autorisation de conduite

Dans un premier temps, nous souhaitons préciser sur quelles définitions de la compétence nous fondons notre travail. Une certaine confusion règne en effet autour du terme. La tentative de définition se heurte à la nature même de son objet : la compétence est abstraite, il est impossible de l'observer directement. Zarifian (1999) nous propose deux définitions complémentaires de la compétence, qui nous semblent répondre de façon plus pointue aux exigences nouvelles des entreprises industrielles et commerciales et des prestataires de service logistiques.

***La compétence est une prise d'initiative et de responsabilité d'un individu sur des situations professionnelles auxquelles il est confronté.***

***La compétence est une intelligence pratique des situations qui s'appuie sur des connaissances acquises et les transforme avec d'autant plus de force que la diversité des situations augmente.***

Ces définitions supposent que l'individu est capable d'apprécier une situation de travail donnée, de prendre en charge la résolution des problèmes posés et d'en assumer les conséquences. Cette intelligence pratique comporte une dimension cognitive (mobiliser les ressources nécessaires pour résoudre le problème), mais aussi une dimension compréhensive (savoir poser le problème). Mais la prise en compte de ces nouvelles définitions de la compétence suppose aussi une évolution des modèles de gestion des hommes et des pratiques de management. À la conception taylorienne du travail, parcellisé et prescrit, va s'opposer le modèle de l'économie du savoir qui transforme l'opérateur en acteur autonome. Dans le même esprit, (Zarifian, 1999) pose l'activité humaine, le travail comme l'affrontement d'événements.

L'individu devenu expert devra agir face à des situations événementielles. Il mobilisera des capacités de réactivité, d'initiative et mettra en œuvre des processus d'apprentissage, comme l'illustre la définition de la fonction de cariste ci-contre.

Les activités logistiques sont particulièrement concernées par le problème de définition des métiers et des compétences, dans la mesure où les activités s'insèrent dans un processus - ensemble d'activités reliées entre elles par des flux d'information (ou de matière porteuse d'information : le flux de produits dans l'usine est un flux de matière, mais cette matière est porteuse d'information) significatifs, et qui se combinent pour fournir un produit matériel important et bien défini (Lorino, 1998). La répartition des activités entre les acteurs, mais également entre les entreprises, devient alors particulièrement complexe.

Nous avons isolé trois items clés que nous retrouvons fréquemment dans la demande des entreprises employant des opérateurs logistiques. Nous aborderons dans un premier temps les compétences professionnelles et/ou techniques, nous nous pencherons ensuite sur les compétences comportementales et conclurons sur la notion de polyvalence.

Les différents métiers opérationnels de la logistique peuvent être différenciés par leur contenu technique. Certains métiers ont un contenu technique précis, formalisé par l'obtention d'un permis, certificat, habilitation... et qui font appel à des compétences techniques (conduire un chariot élévateur, manipuler un pont roulant, une grue, des systèmes de chargement ou de déchargement automatisés...).

Ils sont nettement définis et perçus par les entreprises et par les individus comme des métiers. Ils font donc appel à des contenus et à des savoir-faire reconnus, qu'ils vont mobiliser. Si l'espace du faire (il s'agit bien ici de métiers opérationnels) et du savoir être constituent des composantes fondamentales du métier, une part importante est accordée aux savoirs (professionnels ou plus transversaux, en termes de sécurité par exemple ou de réglementation ou connaissances techniques sur l'utilisation des moyens de maintenance) mais aussi aux savoir-faire c'est-à-dire à une certaine expérience de gestes optimaux.

L'évolution des outils techniques de la logistique

aura une forte influence sur ces métiers (informatique embarquée, chariots quatre palettes).

D'autres métiers (manutentionnaires ou agents de stockage) ont un contenu souvent très spécifique aux organisations ou entreprises dans lesquels ils s'exercent, sur un ou plusieurs processus. Ces métiers, à contenu moins nettement définis, vont plus mobiliser des capacités ou des aptitudes - des habiletés - que de véritables savoirs professionnels.

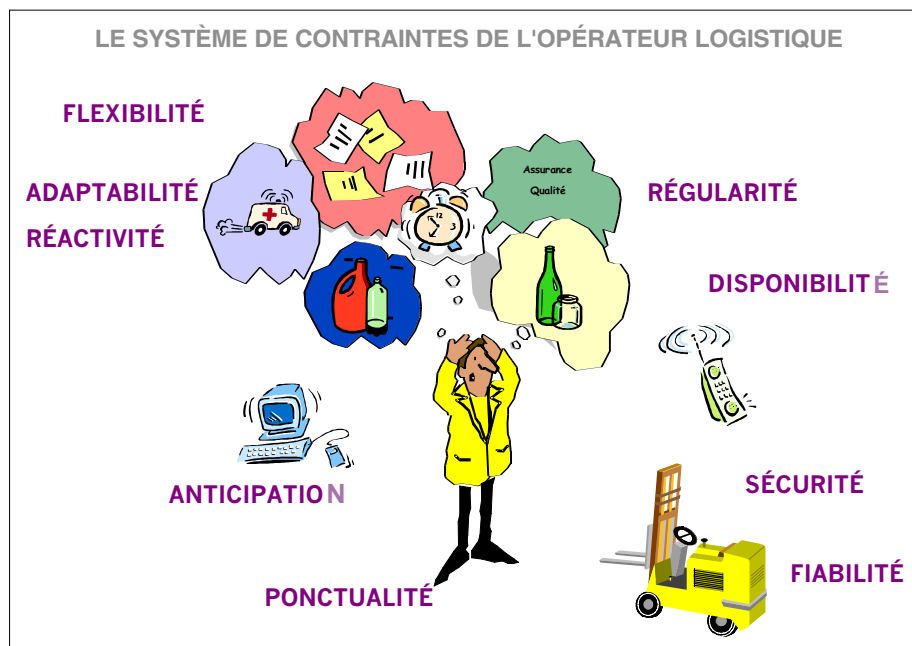
Nous pouvons cependant noter une évolution, manifeste dès que l'on s'approche d'entreprises de grande taille, ayant engagé des démarches qualité et/ou étant en relation avec des clients exigeants ; les métiers et les processus sont de mieux en mieux définis (conséquence de la formalisation des processus dans les démarches qualité), les besoins des clients sont de plus en plus précis et aussi bien définis.

Enfin, la différenciation par les compétences commence à toucher même les métiers d'exécution, car elle est indispensable pour conserver ses clients (cas des prestataires de service logistique notamment) ou être plus compétitif. Parmi les éléments de savoirs techniques rencontrés, dans quasiment toutes les entreprises figurent les trois thèmes suivants : informatique, qualité, sécurité.

Les métiers opérationnels consistent en fait en l'intégration d'un système de contraintes, telles qu'illustrées ci-contre.

### LE FOURRE-TOUT DES COMPÉTENCES COM- PORTEMENTALES

Pour nombre d'entreprises, l'évolution des modes d'organisation et des modèles du travail implique des exigences sur le comportement ou savoir être de plus en plus élevées. Cependant, lorsque l'on liste les compétences dites comportementales, on se trouve souvent face à un inventaire à la Prévert : s'adapter rapidement, travailler avec les autres et au contact des autres, respecter les consignes de la hiérarchie, de sécurité et l'environnement de travail, être ponctuel, être sensible à la notion de qualité, s'organiser de façon autonome et rigoureuse, résis-



ter au stress et être capable de travailler en environnement pénible, être honnête et disponible.

### LES AMBIGUÏTÉS DE LA POLYVALENCE

Les mutations des organisations, en recherche de reconfigurations permanentes et de flexibilité, conduisent à rechercher certaines formes de polyvalence. Ici aussi, le terme n'est pas toujours bien défini. La polyvalence évolue de la capacité d'un salarié à occuper plusieurs postes ou à effectuer des tâches différentes à l'intérieur d'une même gamme de postes, qui répond au besoin de flexibilité qualitative, à l'élargissement de la surface d'application des compétences du salarié (Zarifian, 1999) par l'acquisition de compétences sur plusieurs champs techniques, d'une pluri expertise et de la compréhension des logiques de chaînes en sus des logiques de fonctionnalités. Il ne s'agit plus seulement d'effectuer des tâches supplémentaires pour remplacer un poste manquant, mais d'être apte à s'intégrer dans un processus, en comprenant l'amont et l'aval des opérations que l'on effectue.

### MISE EN ADÉQUATION DES RESSOURCES ET DES EMPLOIS

Nous l'avons vu, les entreprises insistent de plus

Lorsque l'on liste les compétences dites comportementales, on se trouve souvent face à un inventaire à la Prévert.



en plus sur la polyvalence. Dans certains cas, on peut même parler de double compétence, car il s'agit de maîtriser des métiers de nature différente. Les métiers sont de plus en plus exercés sous contrainte :

- contraintes de temps et de rapidité : la "célérité" logistique ;
- contraintes de sécurité ;
- contraintes de qualité et de service client.

Les entreprises recherchent donc, au-delà des connaissances académiques, du personnel adaptable et réactif. Elles mettront donc plus l'accent sur leurs connaissances générales et leurs "savoir être" que sur leurs connaissances en logistique. La formation de base est essentielle mais se résume à lire, écrire, compter, effectuer les opérations de base et calculer les pourcentages.

### **LES SAVOIR ÊTRE ET COMPORTEMENTS SONT DISCRIMINANTS À L'EMBAUCHE**

Les autres facteurs d'embauche (expérience, âge, niveau de qualification) sont très spécifiques aux entreprises.

Face à ce système de contraintes, les jeunes peu qualifiés ont certes des opportunités d'accéder aux postes proposés, sous réserve d'adopter les comportements adéquats, ce qui n'est pas toujours évident. L'autonomie et la maturité vis-à-vis du travail s'acquièrent souvent avec l'expérience, expérience que n'ont pas ces jeunes puisqu'ils sont, dans la plupart des cas, novices sur le marché du travail.

D'autre part, un niveau minimum de qualification est souhaitable, eu égard aux évolutions techniques des contenus des postes, et à leur évolution personnelle dans l'entreprise. L'appareil de formation doit donc pouvoir construire des réponses adaptées, à la fois aux besoins des entreprises et aux caractéristiques des populations concernées.

### **QU'EN EST-IL DE L'APPAREIL DE FORMATION SUR LE TERRITOIRE CONSIDÉRÉ ?**

Bien que les organismes de formation soient "quasi" absents - à la date de l'étude - de la zone concernée, la ressource existe (soit régionalement, soit nationalement) : tous les types de formation et tous les niveaux sont représentés. Toutefois, il semble que cette ressource ne soit pas toujours connue et reconnue par les acteurs économiques. Les taux de chômage des jeunes sortant des formations "logistique" CAP ou BEP en sont la preuve.

On note également une confusion entre les CAP et les BEP. La visibilité sur les formations logistiques apparaît soit sur les formations dispensées par des professionnels (AFT par exemple), soit à partir du Bac Pro. transport, mais surtout au niveau des DUT. Enfin, la structure de formation sur le territoire fait trop peu de place à l'apprentissage.

Devant la diversité des besoins des entreprises, il ne semble pas opportun de développer de nouvelles structures ou appareils de formation. Il s'agit plutôt de valoriser les formations existantes, tant privées que publiques en les faisant connaître auprès des entreprises, et d'organiser des réseaux de compétences en faisant interagir les différents acteurs intéressés au système de formation.

Cependant des adaptations sont nécessaires pour mieux coller à la demande des entreprises. Ces adaptations sont à construire avec les entreprises elles-mêmes, dans le cadre de partenariats portant aussi bien sur les modalités d'accueil en entreprise que sur les contenus de formation. Par ailleurs, en regard de la dispersion et de la variété des formations existantes par rapport aux besoins, il paraît indispensable qu'un acteur puisse faire le lien entre les différents organismes concernant l'enseignement et la formation de façon à promouvoir et faire connaître les formations existantes, mais également de manière à rendre l'appareil global de formation plus réactif aux besoins des acteurs économiques.

Les entreprises recherchent donc, au-delà des connaissances académiques, du personnel adaptable et réactif.

Devant la diversité des besoins des entreprises, il ne semble pas opportun de développer de nouvelles structures ou appareils de formation.

## CONCLUSION

Nous avons vu que les organisations logistiques évoluaient, vers toujours plus de réactivité, de flexibilité, et d'intelligence. Ces mêmes organisations deviennent apprenantes, capables de se remettre en question, de se reconfigurer. Les compétences nécessaires au fonctionnement des chaînes logistiques subissent les mêmes évolutions, y compris pour les populations opérationnelles, et plus particulièrement les jeunes. La valorisation des compétences comportementales (en dépit du flou de leur définition) en est une illustration, de même que la mise en avant de compétences cognitives, voire procédurales (Simon, 1977) sur des métiers dits manuels.

Aujourd'hui, les opérateurs / acteurs des chaînes logistiques doivent être autonomes, capables d'affronter les aléas ou événements perturbateurs, d'intégrer les concepts de qualité, de sécurité, de ponctualité dans leurs pratiques quotidiennes. Ils doivent maîtriser des outils de plus en plus sophistiqués et être de véritables professionnels.

Cependant, face à ces multiples exigences, les métiers opérationnels de la logistique offrent peu d'attraits. Généralement peu ou mal connus, ou seulement dans leurs aspects manutention, ils bénéficient de l'image négative des métiers du transport, auxquels ils sont encore trop souvent amalgamés, et avec lesquels ils partagent des conditions de travail parfois pénibles. De plus, ils sont peu rémunérateurs.

Face à une élévation du niveau des compétences requises et des exigences des entreprises, les conditions d'exercice et de rémunération des métiers évoluent peu. Les organisations logistiques ne risquent-elles pas de manquer à terme de main-d'œuvre qualifiée, les candidats potentiels s'orientant vers des métiers plus faciles et moins exigeants ?

Et, face à ces difficultés, le recours à des candidats importés comme cela commence à se faire en transport ou une extension de l'automatisation (si le coût de la ressource humaine dépasse celui

du développement d'automates intelligents) est-il à craindre ou à espérer ?

Si une attention particulière n'est pas portée aux modifications fondamentales qui touchent les contenus mais aussi les contours du "travail" demandé à des opérateurs devenus acteurs, un risque réel existe en ce qui concerne la ressource humaine. Les plus optimistes parlent de difficultés de recrutement, certains avancent le mot de pénurie.

## BIBLIOGRAPHIE

COLIN (J.), et GUILHON (A.), *La place de la logistique dans le management : quels problèmes posés à la GRH*, 1<sup>er</sup> colloque du GRAAL, Bordeaux, 1996.

COLIN (J.), MATHE (H.) et TIXIER (D.), *La logistique d'entreprise, vers un management plus compétitif*, Dunod, 1995.

LE BOTERF (G.), *De la compétence à la navigation professionnelle*, Paris, éditions d'Organisation, 1997.

MITRANI (A.), MURRAY (M. D.) et BERNARD (A.), *Des compétences et des hommes, le management des ressources humaines en Europe*, Paris, éditions d'Organisation, 140 p.

MOTHIS (N.), PONSSARD (J.C.), et TANGUY (M.), "De la planification des interfaces techniques à l'articulation des compétences", *Revue française de gestion*, n°104, 1995, p. 102-111.

PREVOT (F.) et SIRJEAN (S.), *Modélisation d'une démarche d'identification dynamique des compétences individuelles, le cas des métiers opérationnels de la logistique*, communication au 1<sup>er</sup> forum sur la prospective des métiers, Groupe Vision Paris - Caen, 6 février 2001.

TARONDEAU (J.C.) et WRIGHT (R.), "La transversalité dans les organisations ou le contrôle par les processus", *Revue française de gestion*, n°104, 1995, p. 112-122.

ZARIFIAN (P.), *Objectif compétence, pour une nouvelle logique*, éditions Liaisons, "Entreprises et carrières", 1999.

Aujourd'hui, les opérateurs / acteurs des chaînes logistiques doivent être autonomes.

Ils doivent maîtriser des outils de plus en plus sophistiqués et être de véritables professionnels.

Face à une élévation du niveau des compétences requises et des exigences des entreprises, les conditions d'exercice et de rémunération des métiers évoluent peu.

## UNE ACTIVITÉ EN ÉVOLUTION CONSTANTE OÙ L'ON ATTEND DÉSESPÉRÉMENT DES JEUNES

### Réactions de Camille De Vargas, délégué pour l'emploi et la formation à l'AFT-IFTIM de la région Paca

Je suis ici à double titre. Tout d'abord en tant qu'ancien professionnel du secteur du transport, plus particulièrement du transport international et du négoce international. J'ai eu à traiter de la logistique, même si ça ne s'appelait pas comme ça, le terme n'étant pas usité au début des années soixante-dix. En effet, lorsqu'il s'agissait d'expédier des centaines de tonnes de marchandises à l'autre bout de la terre et inversement d'en faire venir autant sur notre territoire, la gestion de ces flux nécessitait la mise en œuvre de toute une série d'opérations complexes constituant la fameuse chaîne logistique. Ensuite, je suis ici en tant que représentant de l'organisme de formation professionnelle des transports et de la logistique qui fait référence, l'AFT-IFTIM<sup>9</sup>.

Je dis "qui fait référence" parce que nous sommes adossés, d'une part, à la branche professionnelle du transport routier et d'autre part, parce que nous avons également comme mandants un certain nombre de fédérations liées aux activités logistiques, tout cela représentant à l'heure actuelle en France un million trois cent mille salariés, dont 550 000 dans la seule activité du transport routier. Ces effectifs sont en évolution constante, le secteur n'ayant pas connu d'évolution négative des effectifs salariés depuis 10 à 15 ans, contrairement à d'autres. Selon différentes études, notamment du ministère du transport, et selon nos propres estimations, cette tendance va se poursuivre. Dans les 10 à 15 ans à venir, les activités du transport et de la logistique devraient être amenées à se développer.

Ce sont des secteurs où l'on attend des jeunes. On les attend d'ailleurs désespérément, car nos métiers manquent d'attractivité. Ce secteur souffre d'un déficit d'image, pour plusieurs raisons. Tout d'abord, lorsque l'on parle du transport routier à un jeune, il peut voir assez précisément de quoi il s'agit, mais lorsque l'on évoque la logistique, il ne voit pas bien ce que cela recouvre. Ensuite, lorsqu'il s'agit de faire

venir des jeunes dans des filières de formation logistique, qui vont du niveau V jusqu'au niveau maîtrise, il est très difficile de les attirer. Les contraintes d'organisation de travail, la pénibilité, les rémunérations, sont aussi des motifs donnés pour expliquer ce manque d'attractivité et, s'il y a eu des améliorations récentes dans le secteur des transports routiers, en matière de durée du travail et de rémunérations, ce n'est pas encore le cas dans la logistique.

Ces problèmes de rémunérations concernent essentiellement les emplois de niveau V car, pour les emplois de niveau Bac+2 et plus, les niveaux de rémunération sont tout à fait décents et intéressants. Les professionnels de la logistique ont des efforts à faire en la matière, s'ils veulent attirer davantage de jeunes gens et de jeunes filles. Nos secteurs d'activité sont en effet largement ouverts aux filles. Les organisations du travail dans les entrepôts ont considérablement évolué ces dernières années et on n'a plus besoin de personnes au physique très développé : la mécanisation, l'automatisation, les manutentions avec les chariots élévateurs font que les filles sont largement adaptées à ces secteurs. D'ailleurs, selon certains chefs d'entreprises, elles sont quelquefois plus adroites dans ces métiers que les garçons.

Dans les 10 à 15 ans à venir, les activités du transport et de la logistique devraient être amenées à se développer.

Lorsque l'on parle à un jeune de la logistique, il ne voit pas bien ce que cela recouvre.

<sup>9</sup> - AFT : Association pour le développement de la formation dans les transports.  
IFTIM : Institut de formation aux techniques d'implantation et de manutention.

## DÉBAT

### Introduction au débat par **Éric Verdier**, directeur du Lest

Le débat concerne les deux ateliers de ce matin. L'un des enjeux est de mettre en relation les deux types de transformations et de dynamiques qui nous ont été présentés et qui mettent en jeu deux types de cohérence. La première, c'est la rencontre entre des espaces sectoriels dont la traduction territoriale ne va pas de soi. Jacques Garnier et Stéphane Sirjean ont montré que ces activités se développent dans des horizons de valorisation qui vont bien au-delà de la zone du pourtour de l'étang de Berre. Je crois qu'il serait important de revenir sur ce que ça veut dire en termes d'action publique et, plus largement, en termes d'action collective. La deuxième, c'est la rencontre entre des dynamiques de demande de travail versus une offre de travail extrêmement importante avec ses deux caractéristiques : des jeunes disponibles et des femmes en reprise d'activité. Ce problème interpelle tant les entreprises que les offreurs de formation au sens large. Il me semble donc important que cette question de la mise en relation de ces différentes dynamiques soit mise au centre de nos échanges.

### QUESTIONS À JACQUES GARNIER

Comment s'opère, ou est susceptible de s'opérer, le renouvellement des effectifs et des qualifications ? L'offre de formation qualifiée est-elle *a priori* en mesure de faire face, sachant que pour une part, ce renouvellement est dépendant des politiques des firmes ou de leur regroupement en syndicat professionnel ? Ces filières sont-elles suffisamment attractives ? Quels liens se sont construits entre les différentes parties prenantes de la formation initiale et continue afin de constituer une action collective pertinente ?

Quelles sont les conséquences de la dualisation croissante entre les catégories de firme et notamment entre les différents types de sous-traitants, en particulier sous l'angle des carrières, à tout le moins des trajectoires individuelles ?

### QUESTIONS À ANNE-MARIE HENRIOT ET STÉPHANE SIRJEAN

Au-delà de telle ou telle zone, comment se construit plus largement la cohérence de l'action collective dans ce champ de la logistique, notamment sous l'angle de la relation formation - emploi ? Le développement de la filière se fait en effet dans d'autres territoires. Comment concevoir une action à l'échelle de l'aire marseillaise ?

Quelle est l'attractivité des filières CAP, BEP, Bac Pro. à l'égard des jeunes (choix correspondant à des premiers vœux en matière d'orientation, choix par défaut) ?

Une fois formés les jeunes restent-ils dans la filière logistique, où cherchent-ils à aller vers d'autres types d'activité ? Quelles seraient les raisons de ce détournement de ressources ?<sup>10</sup>

<sup>10</sup> - Pour la teneur des débats qui viennent d'être introduits, il faut se reporter à la synthèse proposée par Annie Lamanthe en clôture de journée.

## **ATELIER 3**

### **LES ACTEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE LA FOR- MATION**

**Bernard Hillau, directeur de l'ORM**

Nous avons abordé au cours des précédents ateliers des éléments clés, et propres au contexte socio-économique local. Les contributions qui vont vous être exposées dans l'atelier 3 s'attachent quant à elles à traiter des acteurs de ce territoire, de leurs liens avec l'environnement socio-économique local, et des influences de ce dernier sur leurs actions. Deux types d'acteurs vont être considérés : un intermédiaire du marché du travail local, l'ANPE, qui œuvre à la régulation entre offre et demande d'emploi ; un système éducatif local qui œuvre à la régulation entre demande sociale de formation et demande économique de qualification.

#### **L'ACTION DE L'ANPE À L'ÉCHELLE LOCALE, LE CAS DES ZONES D'AIX- EN-PROVENCE ET DE L'ÉTANG DE BERRE**

**Sylvie Monchatre, Chargée d'études au  
Céreq**

Cette communication vise à apporter des éléments de discussion concernant les conditions effectives de l'action de l'ANPE à l'échelle locale. Le débat dans lequel elle s'inscrit concerne les conditions de mise en œuvre des politiques d'emploi à l'échelle locale. On peut le résumer comme suit. On sait qu'en matière de lutte contre le chômage, l'action publique privilégie le plus souvent des initiatives en direction de "groupes - cibles", favorisant de fait des pratiques plus localisées et individualisées d'intervention. L'intermédiation publique sur le marché du travail doit donc être analysée au regard des dynamiques locales qui sont à l'œuvre.

Si le service public de l'emploi (SPE) joue un rôle majeur de coordination et d'orientation des initia-

tives en faveur de l'emploi, son action doit être appréhendée à la lumière du rôle des agents locaux dans la mise en œuvre de ces politiques (voir à ce sujet les travaux du Centre d'études de l'emploi). La dimension locale est d'autant plus importante qu'il n'est pas rare que l'action de l'État soit concurrencée localement par les initiatives de collectivités territoriales qui ont fait de l'emploi une priorité, mais qui adoptent des modes d'intervention plus ciblés que ceux du SPE.

Avec l'exemple des ALE, l'idée présentée ici est que les pratiques de mise en relation de l'offre et de la demande d'emploi des agents peuvent être influencées par l'action des intermédiaires présents dans l'environnement local. La diversité des pratiques locales de l'ANPE ne constituerait donc pas uniquement une réponse institutionnelle aux standards édictés nationalement, mais relève d'une participation aux systèmes locaux d'intermédiation de l'emploi, dont le degré d'organisation est très inégal.

Je rappellerai tout d'abord les déséquilibres qui caractérisent le territoire, et les différences observables sur les deux zones étudiées. Dans un deuxième temps, je présenterai les pratiques dominantes des agences locales dans ces deux zones, qui ne témoignent pas *a priori* d'une tentative de réduction du déséquilibre constaté. C'est finalement à travers la contribution de l'ANPE à l'action de l'ensemble des intermédiaires présents sur le marché du travail local qu'il est possible de comprendre le rôle structurant qu'elle joue.

#### **LES DÉSÉQUILIBRES DU MARCHÉ LOCAL DU TRAVAIL**

Un marché de l'emploi actif dans les deux zones, malgré un déficit de qualification des demandeurs d'emploi sur la zone de Berre. Sur les deux zones, le marché de l'emploi se caractérise par l'intensité des recrutements, et par la concentration sur quelques secteurs des services. Toutefois il faut souligner aussi des différences, notamment dans la nature des recrutements, qui renvoient à des contextes structurels différenciés, côté offre comme côté demande.

L'intensité des recrutements est particulièrement forte sur les deux zones. On peut l'évaluer en rapportant le nombre annuel de déclarations préalables à l'embauche (DPAE) au nombre d'emplois au lieu de travail. Il apparaît qu'ainsi mesurée cette proportion atteint 73% sur la zone d'Aix et 72% sur la zone de Berre, contre 58% dans le département et 63% dans la région (chiffres 1996).

La zone d'Aix présente une économie en plein essor. Tous secteurs confondus, elle a connu une augmentation de 12% de ses actifs salariés entre 1990 et 1996. Le secteur tertiaire joue un rôle moteur dans ce dynamisme : ses effectifs salariés ont cru de 17% sur la période. Les emplois tertiaires regroupent 79% des actifs de la zone en 1996, contre 76% en 1990. La population active est particulièrement qualifiée : la proportion des cadres s'y élève à 17,1%, contre 11,7% dans le département. De même, 24% de la population active a un diplôme supérieur au baccalauréat (niveau III ou plus), contre 15,8% dans le département.

Néanmoins, ce dynamisme ne parvient pas à éradiquer le risque de chômage. Sur cette zone le chômage a pour caractéristique d'être un chômage de haut niveau : les demandeurs d'emploi aux niveaux de formation et de qualification élevés sont ici surreprésentés par rapport au département. Pour autant, la zone n'est pas épargnée par le chômage de longue durée : en janvier 1998, 40,2% des demandeurs d'emploi l'étaient depuis plus d'un an, soit un taux à peine inférieur à celui du département (41,6%).

Ce phénomène est imputable aux pratiques de recrutement de la plupart des entreprises nouvellement implantées, qui ne favorisent pas le recours à la main-d'œuvre locale. Il s'agit d'entreprises des secteurs des nouvelles technologies (informatique, microélectronique, etc.) qui importent l'essentiel de leur main-d'œuvre qualifiée. Il en résulte localement une faiblesse des embauches, mais également l'arrivée de nouveaux actifs en recherche d'emploi (phénomène de "chômage de croissance").

Sur la zone de Berre en revanche, on ne peut pas parler d'une économie en plein essor. Tous sec-

teurs confondus, le nombre de salariés est identique en 1996 à ce qu'il était en 1990. Le secteur tertiaire, dynamique, compense les pertes enregistrées ailleurs. Les emplois tertiaires regroupent 67% des actifs de la zone en 1996, contre 61% en 1990. Le poids relatif de l'industrie reste encore élevé (27% des emplois salariés en 1996).

En conséquence, la population active de la zone est faiblement qualifiée : la proportion des cadres s'y élève à 8,4%, contre 11,7% dans l'ensemble du département. Pour les ouvriers, ces chiffres s'élèvent respectivement à 31,8% et 26,4%. C'est surtout par le biais de l'intérim que l'industrie intervient sur le marché de l'emploi.

Le marché de l'emploi est donc ici atypique. L'intérim représente une proportion exceptionnellement élevée des recrutements (61%), conférant un caractère dynamique à un marché du travail qui serait particulièrement atone, si l'on ne considérait que les DPAE hors intérim. Le taux de chômage de la zone se situe légèrement au-dessus de celui de la moyenne départementale : respectivement 17,9% et 17,5% (au sens du BIT).

Comme la population active, la population des demandeurs d'emploi est un peu moins qualifiée que la moyenne départementale. Les catégories peu qualifiées, ouvriers non qualifiés et employés non qualifiés, représentent 31,4% des demandeurs d'emploi de la zone, contre 29,5% dans le département. On constate donc un déséquilibre important sur la zone de Berre, où le marché de l'emploi se caractérise par la place prépondérante de l'intérim. Les offres d'emploi y sont moins qualifiées que dans la zone d'Aix, mais elles le sont encore trop par rapport au déficit de qualification d'une large majorité des demandeurs d'emploi.

En dépit d'un moindre décalage entre offre et demande d'emploi, la mise en relation pose également problème sur la zone d'Aix. Les offres sont concentrées dans le secteur des services et un grand nombre d'entre elles concernent des emplois qualifiés ou très qualifiés. En regard, la population locale des demandeurs d'emploi est plus qualifiée que la moyenne. Malgré ce schéma favorable, les

La zone d'Aix présente une économie en plein essor.

La population active est particulièrement qualifiée.

Sur cette zone le chômage a pour caractéristique d'être un chômage de haut niveau.

Sur la zone de Berre en revanche, le nombre de salariés est identique en 1996 à ce qu'il était en 1990.

La population active de la zone est faiblement qualifiée.

Sur la zone de Berre l'intérim représente une proportion exceptionnellement élevée des recrutements.

Les offres d'emploi y sont moins qualifiées que dans la zone d'Aix, mais elles le sont encore trop par rapport au déficit de qualification d'une large majorité des demandeurs d'emploi.

offres les plus qualifiées sont souvent pourvues par des candidats extérieurs à la zone, éventuellement sans même transiter par le marché local de l'emploi.

Sur les deux zones, les entreprises ont des difficultés à pourvoir leurs offres, ou du moins une partie d'entre elles, à partir du vivier des demandeurs d'emploi locaux. Dans ce contexte, on pourrait s'attendre à voir les intermédiaires publics du marché de l'emploi s'investir pour réduire ces déséquilibres : promouvoir des actions commerciales en vue de "récupérer" les offres qualifiées au profit des demandeurs d'emploi qualifiés sur la zone d'Aix et développer des actions de formation en vue d'améliorer la qualification des demandeurs d'emploi sur la zone de Berre. Or, il n'en est rien.

### **UN FONCTIONNEMENT PARADOXAL AU SEIN DES ALE**

L'observation de l'activité au sein des ALE des deux zones d'emploi met en évidence des pratiques structurées selon des ordres de priorité différents, qui ne s'inscrivent pas dans une problématique d'intervention sur les déséquilibres locaux, mais dans une représentation du marché du travail directement issue des sollicitations reçues.

Sur la zone d'Aix, le sentiment que les employeurs ne font qu'un usage résiduel de l'ANPE domine. Dans l'ensemble, le taux de pénétration des ALE sur le bassin est faible : 22,9% hors intérim, contre 26,4% sur la région et 28,9% sur la zone de Berre. Elles atteignent difficilement les objectifs d'offres qui leur sont attribués. Dans cette zone, la relation des ALE aux entreprises est le maillon faible de l'activité. Les ALE ont des difficultés à recueillir des offres correspondant aux profils de leurs demandeurs. Elles occupent en l'occurrence difficilement le créneau des offres d'emplois les plus qualifiées : 12% seulement des offres d'emploi concernent les cadres et techniciens, qui constituent pour leur part 22,8% des demandeurs d'emploi (chiffres 1997).

D'une manière générale, les offres déposées dans

les ALE ne reflètent pas les potentialités du marché local du travail. On constate en outre un déficit de vocation commerciale au sein des agences. Les secteurs les plus porteurs ne font pas l'objet d'actions offensives (SSII). Les agents dénoncent les usages que font les employeurs de l'ANPE (offres fictives pour la constitution de viviers de candidatures par exemple) et la mauvaise qualité des offres qui leur sont proposées. D'où la priorité donnée à la prise d'offres nominatives. Les agences de cette zone ne sont donc pas engagées dans une démarche commerciale offensive, mais opèrent dans le cadre d'une logique "civique" d'intervention.

Sur la zone de Berre, par contraste, une priorité est donnée à la relation employeur. Les agences de la zone mettent le cap sur la relation avec l'entreprise et se positionnent comme un intermédiaire au service des besoins des employeurs dans une logique ouvertement "commerciale". Les deux ALE de la zone ont une activité fortement orientée vers la relation aux entreprises et la satisfaction des besoins des employeurs, bien qu'elle ne soient pas sectorisées par activité.

Le "taux de pénétration" de l'ANPE sur le bassin<sup>11</sup> s'élève, tous secteurs d'activité confondus et hors intérim, à 28,9%, soit un score de 2,5 points supérieur à celui de la région. Les agents se mobilisent très fortement en direction des employeurs, ils sont très actifs dans la vente de mesures, telles que les conventions de coopération. De plus, ils encouragent les employeurs à déposer des offres anonymes et n'hésitent pas, pour satisfaire les employeurs, à élargir leur aire de prospection au-delà de la zone.

Compte tenu des contextes locaux présentés en première partie, l'intervention des ALE sur ces deux zones apparaît tout à fait paradoxale. Sur la zone de Berre où la majorité des demandeurs d'emploi sont non qualifiés, les ALE s'occupent essentiellement des offres au service des entreprises, quitte à les pourvoir avec des candidats extérieurs à la zone. Sur la zone d'Aix, les ALE pourraient essayer de capter des offres qualifiées pour la population locale des demandeurs d'emploi qualifiés. Mais

Sur la zone de Berre où la majorité des demandeurs d'emploi sont non qualifiés, les ALE s'occupent essentiellement des offres au service des entreprises.

Sur la zone d'Aix, les ALE se montrent peu offensives et se préoccupent essentiellement de défendre les intérêts des demandeurs d'emploi surtout non qualifiés, pourtant minoritaires.

Sur la zone d'Aix, les collectivités locales se montrent très actives sur les questions de l'emploi.

<sup>11</sup> - Il ne s'agit que d'un ordre de grandeur car cette statistique n'est disponible qu'au niveau du bassin, c'est-à-dire de quatre ALE, et non pour la seule zone d'emploi.

elles se montrent peu offensives et se préoccupent essentiellement de défendre les intérêts des DE surtout non qualifiés, pourtant minoritaires. Parallèlement, les offres qualifiées et très qualifiées leur échappent largement, et sont souvent pourvues par des candidats extérieurs à la zone.

### L'INFLUENCE DES SYSTÈMES LOCAUX D'INTERMÉDIATION

C'est du côté de la dynamique impulsée par des acteurs locaux du marché du travail qu'il faut chercher l'explication de ce paradoxe. Car ce sont les formes dominantes de l'intermédiation sur chacune des zones qui influencent de façon décisive l'activité et l'action des ALE.

Sur la zone d'Aix, les acteurs publics jouent un rôle déterminant dans l'organisation de l'intermédiation. En particulier, les collectivités locales se montrent très actives sur les questions de l'emploi. L'autorité qui s'impose comme telle sur la zone Aix est la municipalité du même nom. Elle affiche (affichait ?) une forte volonté politique de développement économique et de lutte contre le chômage, orientant l'action publique sur l'ensemble de la zone, tant au niveau du développement économique local qu'en faveur d'une politique volontariste en faveur de l'insertion et capte un très large éventail de dispositifs de la politique nationale de la ville et de l'emploi (PLIE, PAS, PIL, etc.).

Toutes ces initiatives se traduisent par la mise en place d'intermédiaires locaux spécialisés sur certaines cibles de publics demandeurs d'emploi, qui sollicitent les agences locales de l'ANPE et la Mission locale pour accéder à leur public. L'implication des directeurs délégués de l'ANPE est une condition nécessaire au développement de tels partenariats. Les agences locales sont alors sollicitées pour des formes d'expertise qui les placent en retrait des opérations de mise en relation, ainsi que du cadre d'activité standard de l'agence. La question est alors d'articuler cette expertise aux activités quotidiennes prévues dans le planning.

Les agences de la zone de Berre ne sont pas

entourées ni sollicitées de la même manière. Trois communes, dont une ville nouvelle, atteignent une taille suffisante pour pouvoir mener une action significative sur le devenir économique de la zone. Or, traditionnellement, il n'existe aucune synergie entre elles, pour des raisons tant historiques que politiques. Dès lors, dans cette zone caractérisée par un déficit de qualification des DE, les municipalités n'ont impulsé aucun dispositif d'insertion particulier en direction des populations en difficulté.

De leur côté, les employeurs se sont longtemps plaints de problèmes récurrents de recrutement (surtout ceux de la ville nouvelle). En effet, celle-ci a connu un développement économique rapide et est longtemps restée sans ALE. L'importance du recours à l'intérim sur la zone n'est vraisemblablement pas sans lien avec cette situation. Face aux difficultés chroniques des employeurs pour trouver les candidats correspondant à leurs besoins, les représentants des entreprises locales se sont mobilisés. L'initiative la plus significative était à l'époque le syndicat des zones industrielles de la ville nouvelle. Ce syndicat est une association de chefs d'entreprises qui, en 1994, a pris l'initiative de mettre en place un service de recrutement nommé Service plus. Depuis 1996, Service plus accède au fichier informatique des demandeurs d'emploi de l'ANPE.

Sur la zone de Berre, les acteurs dominants de l'intermédiation sont donc plutôt des acteurs privés, qui se positionnent au service des entreprises. En parallèle, les ALE ne déploient pas leurs efforts sur le volet "demande" en vue d'améliorer la qualification des demandeurs d'emploi locaux, dans un contexte où les municipalités ne s'investissent pas en matière d'insertion. Elles se positionnent au contraire du côté de l'offre, selon une logique d'appui aux acteurs privés de l'intermédiation, dans le cadre d'un échange de services mutuels (offres d'emploi enregistrées contre diffusion des offres et des demandes d'emploi).

Les agences de la zone de Berre ne sont pas entourées ni sollicitées de la même manière.  
Les municipalités ne s'investissent pas en matière d'insertion.



## CONCLUSION

L'observation faite sur deux zones n'est naturellement pas suffisante pour dégager des résultats généraux, mais permet néanmoins d'avancer quelques questions sur le rôle du local dans la mise en œuvre de l'action publique en général, et sur le rôle de l'ANPE dans le territoire en particulier.

Il semble que l'ANPE ne constitue pas une "autorité organisatrice" de l'intermédiation locale en faveur de l'emploi. Mais elle n'est pas un acteur ordinaire de la mise en relation au niveau local. Au-delà de sa mission de base d'intermédiaire public de l'emploi, elle apparaît comme un prestataire de services incontournable pour les acteurs locaux les plus actifs sur le terrain de l'intermédiation. Elle se place alors au service de leurs propres orientations. Ces dispositifs locaux sont en effet porteurs de logiques gestionnaires ou territoriales de prise en charge des publics pouvant aller à l'encontre de l'éthique d'égalité de traitement du service public. Les ALE sont appelées à fournir à des tiers des informations leur permettant de réaliser des mises en relations et des actions échappant au contrôle du SPE. Autrement dit, l'ANPE prend place dans un système local d'intermédiation qu'elle participe à structurer sur le plan technique, ce qui pose la question de sa participation au volet politique des actions engagées.

Le rôle du local dans la mise en œuvre de l'action publique en général.

L'ANPE apparaît comme un prestataire de services incontournable pour les acteurs locaux les plus actifs sur le terrain de l'intermédiation. Elle se place alors au service de leurs propres orientations.

## LA TERRITORIALISATION DES POLITIQUES D'EMPLOI : UN PROCESSUS EN COURS

### Réactions de Rémi Belle, chargé d'études à la DRTEFP

Je ferais une lecture de votre intervention à la lumière du mouvement de territorialisation qui s'est développé après votre étude. Mes commentaires n'engagent cependant pas le service public de l'emploi - SPE. Vos propos heurtent le sens commun, ce qui est un compliment pour un chercheur en sciences humaines. À vous écouter, j'ai deux réactions immédiates.

L'évocation du cinéaste John Cassavetes auteur d'"une femme sous influence"... Un cinéma caractérisé par l'improvisation, le libre jeu des acteurs. Il n'y a pas de fin linéaire au film, mais une ouverture sur le champ des possibles. À vous écouter, je me demande également si la République n'est pas en danger. En effet, votre thèse centrale n'est-elle pas de considérer que l'ANPE, en se plaçant au service (en quelque sorte elle serait gouvernée par une main visible à deux doigts, les élus et les chefs d'entreprise) des orientations des acteurs locaux, avec un rôle d'expert technique, peut aller à l'encontre du principe républicain d'égalité de traitement<sup>12</sup> ?

Je crois que pour dépasser ces premières réactions immédiates, il faut mettre en perspective l'ensemble du processus de territorialisation des politiques d'emploi. La réponse d'une politique publique à un problème social (le chômage) constitue toujours un choix effectué en contexte. Un contexte d'élaboration (effectué par le niveau national) et un contexte d'exécution (mise en œuvre au niveau local). L'interaction entre le sens affiché et le sens qu'elle prend à travers sa mise en œuvre doit être considérée. Le niveau régional est un niveau de traduction d'orientations nationales ("Traduire, c'est trahir !").

Le processus de territorialisation (qui s'est réellement engagé lorsque vous avez terminé votre enquête de terrain) correspond à une volonté politique qui entre dans le cadre de la réforme de l'É-

tat. Le niveau central fixe des objectifs généraux visant à apporter des solutions d'insertions professionnelles (objectifs s'inscrivant dans des grandes orientations de type PNAE, lutte contre les exclusions...). Afin d'atteindre ses objectifs, on associe des nouveaux modes d'actions, de gestion passant par la fixation d'objectifs de résultats à tous les échelons du SPE. Une telle démarche suppose un pilotage régional et départemental ne reposant plus uniquement sur la consommation de mesures, mais sur la capacité à atteindre des objectifs quantifiés et sur la capacité d'expertise des réalités socio-économiques du territoire concerné et sur le jeu des acteurs locaux en présence.

Le niveau local doit ainsi mobiliser des informations pertinentes et doit organiser une coopération renforcée entre les membres du SPE et les autres acteurs locaux<sup>13</sup>, pour construire un diagnostic partagé et un plan d'action local commandant la mobilisation des mesures. Vos propos, laissent à penser que cet exercice de diagnostic n'a pas été fait (ce qui est faux) ou pire, qu'il a été fait mais que l'action des "intermédiaires publics du marché de l'emploi, ne corrigeant pas les déséquilibres constatés", il ne sert à rien car l'ANPE est sous influence des autres acteurs locaux.

Depuis 1992<sup>14</sup>, la déconcentration est le principe d'organisation générale des missions de l'État (autonomisation et responsabilisation des services déconcentrés). Les circulaires ne disent plus "Comment faire ?" mais "Quoi faire ?", avec seulement des orientations et des objectifs à atteindre. Il y a nécessairement relecture des textes nationaux, des orientations régionales, au sein même du SPE qui n'est pas une entité homogène. Il faut distinguer du SPE les acteurs qui le composent et qui sont traversés par des cultures professionnelles différentes.

L'ANPE a été, dès sa création, maillée au niveau local par bassin, avec une structure hiérarchique qui privilégie la relation local - régional et qui a ses propres objectifs quantifiés par agence. L'action de l'agence s'inscrit dans le cadre du Contrat de progrès, signé avec l'État pour 1999-2003<sup>15</sup>, du Programme de lutte contre le chômage de longue

Il faut mettre en perspective l'ensemble du processus de territorialisation des politiques d'emploi.

12 - Exemple : un PLIE demande à l'ANPE un travail sur ces fichiers pour sélectionner un public sur la base de critères territoriaux.

13 - Tout cela participe à l'augmentation du degré de connaissance mutuelle qui tend à réduire l'incertitude.

14 - Loi du 6 février 1992 relative à l'administration territoriale de la république.

15 - "L'ANPE doit être le coeur d'un réseau associant l'ensemble des acteurs intervenants sur le marché de l'emploi."

durée et du partenariat avec les Assedic (depuis la mise en place du plan d'aide au retour à l'emploi - PARE). Si l'objectif à atteindre est la baisse du chômage de longue durée, les pratiques sur Aix-en-Provence ne me choquent pas. De plus la nature commerciale des agents de l'ANPE sur la zone de Berre peut, par une prospection active "vendre" des mesures comme le Contrat initiative emploi - CIE, qui permet l'insertion directe de chômeurs de longue durée en entreprise avec des meilleurs résultats que les Contrats emploi solidarité - CES.

Je suis d'accord avec votre hypothèse qui est de dire que, sur le terrain, l'action de l'ANPE (du SPE) est tributaire du dynamisme des acteurs locaux. Mais je crois qu'il ne faut pas surdéterminer leurs rôles et minimiser l'influence des tutelles. Plus largement, vos travaux interrogent la répartition des compétences entre le SPE et les collectivités locales.

Vos propos m'amènent donc à proposer une autre lecture de la territorialisation, non plus seulement comme un mode de réforme de l'État, mais aussi comme une conséquence de l'évolution des espaces locaux de plus en plus fragmentés, où de nouvelles légitimités territoriales s'affirment, et au premier chef, celles des communes ou de leur groupement<sup>16</sup>. À terme, la distinction entre politiques territorialisées et projets de territoire doit s'estomper au profit d'une véritable politique territoriale, qui pose les conditions de l'articulation dynamique entre les projets locaux de développement local et les politiques nationales adaptées aux réalités locales.

Pour aller dans ce sens, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité a initié depuis l'automne 2001 une expérimentation portant sur l'articulation entre l'action territorialisée du SPE et celle des territoires de projets. Un des sites expérimental est celui d'Aubagne - La Ciotat, où sont associés 18 communes regroupées en trois intercommunalités, le pacte pour l'emploi, les syndicats, les chambres consulaires et le SPE. Voici, en guise de conclusion, un extrait de la lettre du ministère<sup>17</sup> :

"La conduite de cette expérimentation avec tous les partenaires concernés du territoire, au premier

du rang desquels figurent les élus, devra aider le SPE à construire une offre de service cohérente et complémentaire des autres partenaires dans le cadre de partenariats opérationnels élargis... L'expérimentation débouchera sur des préconisations afin de renouveler les pratiques du SPE et son repositionnement dans le nouveau contexte lié à l'émergence des nouveaux territoires de projet."

Les circulaires ne disent plus "Comment faire ?" mais "Quoi faire ?", avec seulement des orientations et des objectifs à atteindre.

À terme, la distinction entre politiques territorialisées et projets de territoire doit s'estomper au profit d'une véritable politique territoriale,

<sup>16</sup> - Avec le spectre de voir la dissolution des principes républicains d'égalité de traitement dans le maquis des compétences et des chevauchements des pouvoirs entre l'État et les collectivités locales.

<sup>17</sup> - Lettre DGEFP du 5 septembre 2001.

## OFFRE ET DEMANDE SOCIALE DE FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE

### Bruno Bérenguel, chargé d'études à l'ORM

L'appareil éducatif joue un rôle majeur, pour ne pas dire dominant, dans la construction des qualifications professionnelles des individus et vis-à-vis du renouvellement des emplois dans les entreprises. Aussi, les analyses de son organisation sur un territoire (à quoi prépare-t-il les jeunes ? quelles sont les particularités de l'offre locale de formation professionnelle initiale ?), ou de la nature des demandes auxquelles il doit faire face localement (les aspirations des jeunes et des familles sont-elles spécifiques sur ce territoire ?), revêtent un intérêt certain mais restent assez rarement conduites.

C'est ce qui vous est proposé ici, sur la base d'un découpage territorial en zones d'emploi, qui diffère cependant assez sensiblement de celui utilisé par les services éducatifs. L'analyse distinguera systématiquement l'est (Martigues, Istres, Miramas, Port-

## RÉPARTITION DES EFFECTIFS DANS LES DIFFÉRENTES VOIES DE FORMATION INITIALE (SCOLAIRE ET APPRENTISSAGE) EN 2001

Voies	Zones d'emploi		Département des Bouches-du-Rhône	Région
	Fos-sur-Mer	Étang de Berre		
Générale	38%	46%	40%	41%
Technique	14%	16%	12%	11%
Professionnelle	48%	37%	48%	47%
<b>Total</b>	<b>7 819</b>	<b>5 613</b>	<b>88 060</b>	<b>204 872</b>

Source : Rectorats - enquêtes de rentrée - traitement ORM.

de-bouc, Fos...) et l'ouest (Vitrolles, Marignane, Berre, Rognac...) de l'étang de Berre.

## LES GRANDS ÉQUILIBRES DE L'OFFRE DE FORMATION

Les zones du pourtour de l'étang de Berre disposent d'une offre de formation initiale à vocation généraliste ou technique. Le développement relativement faible de la voie professionnelle est assez singulier pour des territoires qui concentrent la plus grande partie de l'appareil industriel de la région.

L'offre de la zone de Fos-sur-Mer se distingue par un poids plus important de la voie technique, alors

Une offre d'éducation à vocation plutôt généraliste.

## DIMENSIONNEMENT DES DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE EN 2001 (effectifs en formation au regard de la population locale)

Grands dispositifs de formation	Poids dans la population des 15 - 30 ans			
	Zones d'emploi		Département des	Région
	Fos-sur-Mer	Étang de Berre	Bouches-du-Rhône	
Formation initiale	6,5%	5,4%	7,3%	7,4%
dont formations préparatoires	1,8%	1,9%	1,6%	1,5%
dont formations qualifiantes	4,7%	3,6%	5,7%	5,9%
<b>Effectif en formation</b>	<b>2 362</b>	<b>1 555</b>	<b>26 954</b>	<b>61 532</b>

Source : Rectorats - DRAF - Région - INSEE - traitement ORM.

Une formation professionnelle de proximité relativement restreinte.

Dispositifs de formation	Poids dans la population des 15 - 30 ans			
	Zones d'emploi		Département des	Région
	Fos-sur-Mer	Étang de Berre	Bouches-du-Rhône	
S.E.G.P.A	1,4%	1,7%	1,3%	1,2%
Voie scolaire (public)	3,5%	2,3%	2,5%	2,7%
Voie scolaire (privé)	0,6%	0,6%	1,3%	0,9%
Voie scolaire agriculture (public)			0,1%	0,2%
Voie scolaire agriculture (privé)	0,3%		0,1%	0,1%
Institut Universitaire de Technologie (I.U.T)			0,4%	0,4%
C.P.A	0,4%	0,2%	0,3%	0,3%
Apprentissage	0,3%	0,6%	1,3%	1,7%
<b>Effectif en formation</b>	<b>2 362</b>	<b>1 555</b>	<b>26 954</b>	<b>61 532</b>

Source : Rectorats - DRAF - Région - INSEE - traitement ORM.

que celle située à l'est de l'étang de Berre est davantage marquée par le poids de la voie générale.

La prise en compte de la formation par apprentissage, qui constitue une voie de qualification professionnelle très développée en région Paca, explique en partie la faible part de la voie professionnelle sur les zones de l'étang de Berre.

ment de la capacité de formation professionnelle de l'appareil d'éducation.

Ce dimensionnement est cependant variable, suivant les dispositifs considérés. Ceux situés en amont de la qualification proprement dite (SEGPA notamment) apparaissent plutôt bien développés. Ceux préparant à des diplômes professionnels sont, du

### EFFECTIFS EN FORMATION INITIALE PAR NIVEAU DE FORMATION EN 2001

Niveaux	Zones d'emploi		Département des	Région
	Fos-sur-Mer	Étang de Berre	Bouches-du-Rhône	
III	12%	14%	28%	24%
IV	21%	23%	18%	18%
V	68%	63%	54%	58%
<b>Total</b>	<b>1 704</b>	<b>1 021</b>	<b>21 146</b>	<b>49 096</b>

Source : Rectorats - DRAF - Région - enquête de rentrée - traitement ORM.

Une offre organisée pour le renouvellement des qualifications de base.

Au regard de la population de 15 à 30 ans, la taille de l'offre de formation professionnelle initiale est en retrait par rapport à la moyenne régionale, notamment à l'est de la zone.

La proximité des centres urbains d'Aix-en-Provence ou Marseille peut expliquer ce faible développe-

ment de la capacité de formation professionnelle au niveau de l'ensemble régional.

On notera que le poids important des lycées professionnels publics sur la zone de Fos-sur-Mer, ne suffit pas à élever la capacité de formation professionnelle au niveau de l'ensemble régional.

### EFFECTIFS EN FORMATION INITIALE PAR SPÉCIALITÉ DE FORMATION EN 2001

Spécialités de formation (d'après la NSF)	Zones d'emploi		Département des	Région
	Fos-sur-Mer	Étang de Berre	Bouches-du-Rhône	
21 Spécialités de l'agriculture	7%		3%	5%
221 Agroalim., alimentation, cuisine	1%		3%	5%
227 Énergie, génie climatique	1%	2%	2%	2%
232 Bâtiment : construction et couverture	1%		1%	1%
233 Bâtiment : finitions	1%		2%	2%
234 Travail du bois et de l'ameublement	0,5%		2%	2%
235 Bâtiment : autres spécialités	0,4%		1%	1%
24 Matériaux souples	3%		2%	1%
251 Méca. gnle et de précision, usinage	3%	4%	1%	2%
252 Moteurs et mécanique auto	6%		4%	5%
254 Structures métalliques	5%	6%	3%	3%
255 Électricité, électronique	10%	11%	9%	9%
256 Autres spéc. méca, élec., électro.	7%	22%	3%	3%
<b>DTPP Dom. technico-prof. de la production</b>	<b>7%</b>	<b>7%</b>	<b>6%</b>	<b>4%</b>
311 Transport, manutention, magasinage	2%	4%	2%	2%
312 Commerce, vente	12%	16%	12%	12%
314 Comptabilité, gestion	12%	14%	11%	10%
324 Secrétariat, bureautique	10%	7%	8%	7%
326 Informatique et traitement de l'info.			1%	1%
330 Spéc. pluri. du secteur sanit. et social	5%	6%	4%	4%
331 Santé			3%	3%
334 Accueil, hôtellerie, tourisme			4%	6%
335 Anim. culture, sport et loisirs	1%		0,3%	0%
336 Coiffure, esthétique	2%	1%	4%	4%
343 Nettoy., assaini. et protect. environnement	3%		1%	1%
344 Sécurité des biens et des personnes			1%	0,3%
<b>DTPS Dom. technico-prof. des services</b>	<b>0,5%</b>		<b>6%</b>	<b>4%</b>
<b>Total</b>	<b>1 704</b>	<b>1 021</b>	<b>21 146</b>	<b>49 096</b>

Source : Rectorats - DRAF - Région - enquêtes de rentrée - traitement ORM.

La répartition des effectifs montre le poids élevé des formations de niveau V, et, dans une moindre mesure, des niveaux IV. Il est probable que les pôles urbains d'Aix-en-Provence ou Marseille expliquent la moindre présence des niveaux supérieurs.

Ceci posé, il reste que l'appareil de formation professionnelle est, sur les zones de l'étang de Berre, davantage organisé pour le renouvellement des qualifications de base. Il se situe en décalage avec la structure des qualifications de l'économie locale, qui se singularise par le poids des ouvriers qualifiés, des professions intermédiaires ou des cadres de l'industrie ou des services, c'est-à-dire par des emplois davantage accessibles avec des niveaux égaux ou supérieurs au Bac. Sur le plan des spécialités en revanche, l'offre de formation locale se situe en cohérence avec l'emploi local. Globalement, la structure des spécialités de formations couvre assez bien les particularismes de ces zones industrielles et portuaires:

divers domaines technico-professionnel de la production, électricité - électronique, mécanique, structures métalliques, ou transport magasinage, sont des spécialités particulièrement développées.

## LA DEMANDE DE FORMATION

Plusieurs travaux ont montré le rôle déterminant dans la structuration de l'offre de formation initiale de la demande des jeunes et des familles, de leurs aspirations. Il s'agit dans cette partie d'analyser, pour les zones du pourtour de l'étang de Berre, le contexte socioculturel dans lequel cette demande prend sa source et de mesurer l'expression de cette demande de formation.

Les zones de l'étang de Berre présentent une proportion de population ouvrière parmi les plus élevée de la région. La part des populations de catégorie technicien, contremaître ou agent de maîtrise est également importante. Ces deux ensembles caractérisent le contexte socioculturel local.

En dehors des populations qui ont pu trouver une place dans le système de production, on compte aussi une fréquence importante des familles en situation d'extrême précarité sociale : plus de 12% de la population à l'est de l'étang de Berre est considérée comme en deçà du seuil de pauvreté. C'est sur ces zones, après les grandes villes de la région (Marseille, Toulon, Avignon) que les phénomènes d'exclusion sociale et professionnelle sont les plus importants.

Les paramètres précédents induisent des comportements d'orientation qui privilégient davantage la formation professionnelle. À l'issue du collège, les jeunes se portent plus qu'ailleurs en région sur la voie professionnelle (apprentissage y compris).

La scolarisation entre 16 et 18 ans est aussi fréquente qu'en moyenne régionale. L'accès à l'enseignement secondaire, général ou professionnel, se fait dans les mêmes proportions sur les deux zones, bien que plus faible à l'est de l'étang.

En revanche, pour ce qui est de l'accès à l'enseignement supérieur, court ou long, les taux sont très en retrait de la moyenne régionale. La

## SALARIÉS RÉSIDENTS PAR CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES EN 1998

Catégories socioprofessionnelles	Zones d'emploi		Département des Bouches-du-Rhône	Région
	Fos-sur-Mer	Étang de Berre		
Chefs d'entreprises	1,8%	1,6%	2,1%	2,3%
Cadres	7,7%	11,2%	11,5%	10,1%
Prof. intermédiaires	29,2%	27,3%	26,6%	24,4%
Employés	28,5%	25,2%	34,2%	37,3%
Ouvriers	32,8%	34,7%	25,6%	25,8%
<b>Total</b>	<b>42 613</b>	<b>39 571</b>	<b>463 870</b>	<b>1 026 787</b>

Source : INSEE DADS au 31/12 et au lieu de résidence - traitement ORM.

proximité des pôles universitaires d'Aix-en-Provence ou Marseille semble ainsi jouer très peu pour favoriser les poursuites d'études.

Cette demande plus forte de professionnalisation par l'enseignement secondaire exerce plus ou moins de pression sur l'offre de formation locale. À l'est de l'étang, les lycées professionnels publics accueillent plus de 140 vœux d'orientation pour une capacité de 100 places. Ce taux élevé traduit autant l'attractivité de ces lycées professionnels que l'étroitesse de l'offre de formation proposée.

À l'opposé, sur la zone de Fos-sur-Mer, la pression est moindre et se situe en deçà de la moyenne régionale. L'importance de l'offre locale en lycées publics explique en partie cet écart, qui ne peut s'interpréter uniquement en termes de défaut d'attractivité.

L'examen des vœux d'orientation reçus par les lycées professionnels publics permettent de mesurer l'attractivité des filières qu'ils proposent pour les jeunes.

Il en ressort que plusieurs spécialités, très en prises avec l'emploi local, sont sur ces zones moins attractives que sur le plan régional : transformations chimiques et apparentées, diverses spécialités de la mécanique et de l'électricité, transport maintenance et magasinage ou structures métalliques connaissent des difficultés de recrutement en formation.

Précarité sociale et ouvriers de l'industrie.

## BÉNÉFICIAIRES CAF À BAS REVENUS EN 1996

	Zones d'emploi		Département des	Région
	Fos-sur-Mer	Étang de Berre	Bouches-du-Rhône	
Part des bénéficiaires dans la population totale	11,0%	12,4%	13,2%	11,6%
Nombre de bénéficiaires	20 029	16 312	239 024	515 820

Source : CAF - INSEE - traitement INSEE.

## DONNÉES BRUTES DE L'ORIENTATION EN JUIN 1998 DEMANDES DE FAMILLES EN FIN DE 3<sup>È</sup>

Demande élevée de formation professionnelle.

Voies	Zones d'emploi		Département des	Académie
	Fos-sur-Mer	Étang de Berre	Bouches-du-Rhône	Aix-Marseille
Générale et technique	66%	62%	67%	67%
Professionnelle	26%	32%	26%	26%
Apprentissage	3	2%	2%	2%
Autres	5%	3%	4%	4%
<b>Total</b>	<b>2 297</b>	<b>1 801</b>	<b>16 887</b>	<b>24 556</b>

Source : Rectorats -SAIO - DF3 - traitement ORM.

## TAUX DE SCOLARISATION EN 1999

Faible accès à l'enseignement supérieur court ou long.

Tranches d'âge	Zones d'emploi		Département des	Région
	Fos-sur-Mer	Étang de Berre	Bouches-du-Rhône	
16 à 18 ans	96,6%	95,8%	96,3%	95,8%
19 à 24 ans	44,6%	51,6%	61,7%	56,4%

Source : INSEE - RP - traitement ORM.

## TAUX D'ATTRACTIVITÉ DES FILIÈRES EN LYCÉES PROFESSIONNELS PUBLICS EN JUIN 1997

Attractivité incertaine de l'offre de formation professionnelle.

Désaffection des spécialités à fortes probabilités d'insertion.

Groupes de spécialités (93 postes)	Zones d'emploi		Département des	Région
	Fos-sur-Mer	Étang de Berre	Bouches-du-Rhône	
201 Techno. de commande des transfo. indust.	40%	23%	39%	39%
221 Agroalimentaire, alimentation, cuisine			242%	198%
222 Transformations chimiques et apparentées	97%	93%	110%	110%
223 Métallurgie (y. c. sidérurgie, fonderie)			133%	195%
224 Matériaux de construction, verre, céramique				133%
225 Plasturgie, matériaux composites			100%	100%
226 Papier, carton				47%
227 Énergie, génie climatique	120%		153%	126%
230 Spécialités pluritechno., génie civil, construc.				54%
231 Mines et carrières, génie civil, topographie			107%	91%
232 Bâtiment : construction et couverture	57%		79%	68%
233 Bâtiment : finitions			71%	91%
234 Travail du bois et de l'ameublement	93%		100%	105%
240 Spécialités pluritechno., matériaux souples			49%	72%
242 Habillement (y. c. mode, couture)	110%		95%	101%
250 Spécialités pluritechno mécanique-électricité	109%	121%	140%	129%
251 Mécanique générale & de précision, usinage	62%	147%	79%	74%
252 Moteurs et mécanique auto	114%		141%	153%
253 Mécanique aéronautique et spatiale		220%	220%	220%
254 Structures métalliques	73%	75%	92%	99%
255 Électricité, électronique	107%	222%	143%	131%
311 Transport, manutention, magasinage	100%		119%	108%
312 Commerce, vente	151%	292%	192%	189%
314 Comptabilité, gestion	136%	123%	87%	89%
322 Techniques d'imprimerie et d'édition			200%	239%
323 Techniques de l'image, son, spectacle			155%	155%
324 Secrétariat, bureautique	111%	92%	101%	112%
330 Spécialités plurivalentes sanitaires & sociales	377%		430%	349%
331 Santé			210%	210%
334 Accueil, hôtellerie, tourisme			252%	164%
336 Coiffure, esthétique et autres services aux personnes			219%	275%
343 Nettoyage, assain., protection environnement	119%		89%	77%
344 Sécurité des biens et des personnes			140%	140%
<b>Total</b>	<b>120%</b>	<b>144%</b>	<b>137%</b>	<b>135%</b>

Source : Rectorats - SAIO - Voeux 1 - traitement ORM.

## CONCLUSION

Sur les zones du pourtour de l'étang de Berre, la relation entre la demande économique de qualifications des entreprises locales et la demande d'éducation et de formation des jeunes et des familles présente un double décalage. En termes de niveaux, la demande sociale se porte davantage sur les niveaux inférieurs ou égaux au Bac (niveaux V et IV) alors que la demande économique émet des exigences à des niveaux plutôt supérieurs (niveaux III et plus). Parallèlement, les spécialités de métiers (transformations industrielles, chimie, métallurgie, mécanique, électricité électronique ou transport logistique) les plus présentes dans les entreprises locales trouvent plus difficilement leur public au sein de l'offre de formation locale.

Ce constat interroge l'organisation et l'évolution de l'offre de formation initiale locale. Sur ce plan, l'enjeu se situe moins sur l'accès aux savoirs de base, ou à une première qualification, que sur les moyens qui permettraient de favoriser la poursuite d'étude, au niveau secondaire et supérieur dans la voie professionnelle. En effet, l'offre de formation sur l'ouest de l'étang est surtout développée au niveau V, alors qu'elle apparaît généraliste et de taille assez restreinte sur l'est de la zone.

Dans le même temps, le développement de logiques de partenariat entre les dispositifs d'action publique et l'appareil productif semble nécessaire, ici plus qu'ailleurs. En effet, le recrutement des entreprises locales est de moins en moins inscrit dans une logique de proximité, de telle sorte que les emplois locaux échappent de plus en plus aux populations locales, et notamment aux plus démunies. C'est la qualité de la relation aux entreprises, tant des intermédiaires du marché du travail que des opérateurs de formation, qui pourrait favoriser l'infléchissement des pratiques de recrutement.



## LES MÉTIERS DE LA MÉTALLURGIE : UNE IMAGE À RECONSTRUIRE

**Réactions de Jean-Pierre Dos Santos,  
chargé de mission AFPI Provence**

L'AFPI<sup>18</sup> est un outil de formation et de conseil de la chambre syndicale de la métallurgie des Bouches-du-Rhône. Je vais en fait vous parler plus au nom de la chambre syndicale que de l'appareil de formation. Dans notre branche professionnelle, on traite de la formation continue et du conseil, avec l'outil qu'est l'AFPI Provence, et de la formation initiale avec le CFAI<sup>19</sup> Provence, qui est davantage orienté sur la préparation de jeunes apprentis du BEP jusqu'au BTS. En complément, nous avons un outil dont la vocation a un peu dépassé le périmètre des Bouches-du-Rhône, ITII Paca<sup>20</sup>, qui forme des ingénieurs de la métallurgie sur l'ensemble de la région. Actuellement, environ 900 apprentis sont en formation dans ces structures.

Par rapport aux différents points qui ont été abordés, notamment au complexe industriel et aux difficultés concernant la partie sous-traitante, je dirais que, si c'est complexe, c'est qu'il y a de la richesse. Et cette richesse là, elle se manifeste chez nous dans un environnement industriel qui est relativement vaste, regroupant des activités diversifiées, - agroalimentaire, chimie, plasturgie, pharmacie, métallurgie lourde avec Sollac, un pôle aéronautique important avec Eurocopter et un pôle important en microélectronique avec Rousset -, qui font le contexte industriel des Bouches-du-Rhône, avec 80 à 110 entreprises ayant un effectif supérieur à 200 salariés. La métallurgie emploie 35 000 salariés dans 450 PME-PMI, dont 25 ou 30 ont plus de 100 salariés.

Une grosse partie de notre champ de représentation est composé de petites structures avec la cascade qu'évoquait Jacques Garnier et les difficultés qui sont liées aux entreprises sous-traitantes de deuxième ou troisième rang. Parler spécifiquement du pourtour de l'étang de Berre, c'est difficile dans notre activité, car les carences que l'on a sur nos métiers sont relativement générales. Si on prend les activités de maintenance, qui concernent l'ensemble du monde industriel, sont

sollicitées les entreprises issues du secteur de la métallurgie et là, les difficultés sont réelles en termes de recrutement. On a du mal à orienter et à mobiliser les jeunes sur nos secteurs. Par rapport à l'attractivité, il faut aussi regarder l'historique.

Historiquement, on est sur des métiers qui ont vécu des chocs importants, avec des plans sociaux lourds, qui ont eu des effets douloureux en termes d'image, en termes de collectifs, et qui laissent des traces importantes, notamment dans les familles en matière d'orientation. C'est un point qu'il ne faut pas négliger dans les constats que l'on fait et dans les orientations des formations que l'on met en place. Par ailleurs, nos métiers connaissent des cycles de vie qui ont tendance à se réduire, dans la mesure où les produits ont eux-mêmes des cycles de vie qui se raccourcissent ; il en est de même pour les cycles d'envie, envie de réaliser des métiers très souvent manuels que l'on a du mal à valoriser. Tout ceci fait que, globalement, nous devons faire face à de réelles difficultés pour garder des populations, pour faire venir des populations. Nous sommes dans un secteur où il y a beaucoup de co-activité et pas toujours les marges suffisantes pour rémunérer, selon les branches.

La pyramide des âges est très défavorable. Des gens vont partir avec des savoir-faire, il est donc nécessaire d'avoir des jeunes, par la voie de l'apprentissage, pour pouvoir transmettre. Il est nécessaire aussi d'essayer d'endiguer les ruptures que nous avons eues par le passé en matière d'apprentissage. L'apprentissage est une voie de formation qui a été relancée avec la possibilité de l'ouvrir à des niveaux supérieurs au CAP, mais qui est très difficile à mettre en œuvre dans la mesure où, dans l'industrie, la notion de compagnonnage n'existe plus. Ces ruptures du passé nous pénalisent aujourd'hui et on est un peu en souffrance à cause d'elles.

Les métiers sur lesquels nous avons véritablement des demandes et des besoins très forts concernent la mécanique, et notamment les métiers de l'usinage (très importants sur le pourtour de

Parler spécifiquement du pourtour de l'étang de Berre, c'est difficile dans notre activité, car les carences que l'on a sur nos métiers sont relativement générales.

Des métiers qui ont vécu des chocs importants, avec des plans sociaux lourds, qui ont eu des effets douloureux en termes d'image.

La pyramide des âges est très défavorable. Des gens vont partir avec des savoir-faire, il est donc nécessaire d'avoir des jeunes, par la voie de l'apprentissage, pour pouvoir transmettre.

18 - Association de la formation professionnelle de l'industrie.

19 - Centre de formation des apprentis de l'industrie.

20 - Institut des Techniques d'Ingénieurs de l'Industrie Provence - Alpes - Côte d'Azur.

l'étang de Berre), les métiers de la maintenance, de la chaudronnerie et de la soudure. Nous travaillons sur ces questions depuis assez longtemps, l'AFPI Provence est issue d'une vieille maison qui a plus de trente ans, l'ASFEM<sup>21</sup> et d'une chambre syndicale créée dans l'après-guerre. La branche mène une vraie réflexion pour travailler tant sur les politiques d'emploi que de formation et pour essayer de trouver des maillages, de construire des réseaux.

Nous ne trouverons pas plus de solutions que les autres si nous n'arrivons pas à travailler collectivement avec une clé d'entrée qui est l'entreprise, puisque les dispositifs de formation, pour les jeunes ou les moins jeunes, qui ne trouvent pas un ancrage par rapport à l'entreprise ont des résultats relativement limités.

En ce qui concerne l'offre de formation, on constate qu'elle est relativement importante dans la région, mais on n'arrive pas à se concerter entre organismes de formation et à rendre l'offre plus cohérente. Il faudrait trouver des solutions un peu plus rationnelles entre nous. En conclusion, je pense qu'un des messages forts à retenir, c'est qu'il faut prendre la mesure du contexte social. En ce qui concerne les perspectives, il ne faut pas faire trop de catastrophisme, l'UIMM<sup>22</sup> ayant annoncé une augmentation de 3,5% de création d'emploi à l'horizon 2005 sur nos métiers.

L'apprentissage est très difficile à mettre en œuvre dans la mesure où, dans l'industrie, la notion de compagnonnage n'existe plus.

Demandes et besoins très forts concernant la mécanique, et notamment les métiers de l'usinage, les métiers de la maintenance, de la chaudronnerie et de la soudure.

Nous ne trouverons pas plus de solutions que les autres si nous n'arrivons pas à travailler collectivement.

<sup>21</sup> - Association de formation de la chambre patronale de la métallurgie.  
<sup>22</sup> - Union des industries et métiers de la métallurgie.

## DÉBAT

### INVESTIR LES ESPACES DE DIALOGUE INTERINSTITUTIONNELS

**Introduction au débat par Bernard Hillau,  
directeur de l'ORM**

Les exposés qui précèdent montrent à quel point les acteurs publics et privés ont à faire une sorte de grand écart, entre les caractéristiques des populations qui habitent les zones de l'étang de Berre et un tissu local d'emplois de haut niveau, qui va souvent recruter à l'extérieur et qui se tourne assez difficilement vers les populations résidentes. De ce point de vue, le rôle d'intermédiation des acteurs est stratégique.

La présentation faite par Sylvie Monchatre montrait que l'ANPE, ou l'acteur de telle ou telle structure, doit tenir compte de la nature de l'environnement dans lequel il se trouve. Il est pris dans un tissu de contraintes qui ne sera pas de même nature que l'agence d'une autre ville ou le proviseur d'un autre lycée. Ce que montrait Rémi Belle, en écho, c'est que l'acteur (acteur public en l'occurrence) n'est pas un acteur isolé. Il représente une institution, qui fonctionne avec un référent institutionnel. Malgré ce, l'ANPE n'a pas à faire face aux mêmes contraintes, n'a pas à résoudre exactement les mêmes problèmes, suivant sa localisation. Elle va mettre en œuvre un certain nombre d'outils et les décliner peut-être de façon différente d'un bassin à un autre, mais elle va le faire avec sans doute les mêmes soucis déontologiques, les mêmes moyens, les mêmes objectifs d'intervention.

On observe donc, à la fois, des contraintes et des particularismes locaux qui vont peser sur l'action publique, mais aussi des référents institutionnels de l'action publique. Le risque est que parfois le référent institutionnel l'emporte sur l'adaptation au local. C'est tout le problème du cloisonnement des institutions qui fait que, quelquefois, on a le sentiment d'une logique qui ferait impasse

sur la réalité territoriale. Par rapport à l'objectif de "80% au niveau bac", dont on a parlé dans les années quatre-vingt, fallait-il raisonner de la même façon en Alsace, où avec un niveau V on s'insère très bien, et en Paca, où avec un baccalauréat on a parfois du mal à s'insérer...

Parmi les acteurs qui vont être amenés à faire ce grand écart, à combler cet écart entre l'emploi et la population, il n'y a pas que les acteurs publics. Monsieur Dos Santos a montré que les organisations professionnelles et les acteurs privés se préoccupent également de leurs relations à l'environnement. Globalement, que ce soit du côté privé ou du côté public, des ressources existent, en termes de dispositifs, de compétences. En revanche, il y a un fort déficit de réseaux, de lieux carrefours où l'ensemble de ces acteurs va pouvoir travailler et se concerter.

Cela ne veut pas dire instituer de nouveaux lieux carrefours, mais plutôt inscrire petit à petit dans les pratiques de travail de chacun, au-delà de ses propres logiques institutionnelles, tous les espaces de dialogue et de mise en réseau existants ou qui se mettent en place<sup>23</sup>.

---

23 - Pour la teneur des débats qui viennent d'être introduits, il faut se reporter à la synthèse proposée par Annie Lamanthe en clôture de journée page suivante.

## CLOTURE

### SYNTHÈSE DES DÉBATS

**Annie Lamanthe, ingénieur de recherche  
au Lest, Centre associé au Céreq**

Deux principaux points ressortent des débats de la journée.

Le premier point concerne bien évidemment la question centrale de la journée, à savoir les désajustements entre l'offre et la demande de travail sur le pourtour de l'étang de Berre.

Les réactions des participants, acteurs locaux, institutionnels, à partir de leurs propres réflexions, de leurs expériences, de leur pratique, sont venues compléter, modérer, modifier les propos des intervenants. Et c'était bien aussi un objectif de cette journée que de favoriser ces échanges et ces interactions entre praticiens et réalisateurs d'études et de recherches.

Plusieurs personnes sont intervenues pour inviter à modérer les propos sur les difficultés de recrutement. Certains ont insisté sur le fait que le partenariat entre organismes, entre offreurs de formation et entreprises, avait permis d'attirer des publics vers les métiers dont nous avons parlé, et de faire monter leur niveau d'attractivité. Des expériences concrètes avec des jeunes et des femmes ont été mentionnées.

À propos de l'offre de formation, des participants ont insisté sur le fait qu'il faudrait travailler à une plus grande complémentarité et à une plus grande cohérence de l'offre de formation au niveau local, complémentarité et cohérence entre les différents offreurs, entre formation initiale, formation continue et alternance. On constate cependant que la prévision, prévision des besoins des entreprises, anticipation de l'évolution des emplois et des qualifications, n'est pas un exercice aisé et rend difficile la construction de l'offre de formation.

Le constat des conditions d'emploi peu incitatives

a été réitéré au titre des déficits d'attractivité que connaissent certains secteurs et métiers. Mais quelqu'un a soulevé la question des conditions mêmes de l'accès à l'emploi de certaines populations : les jeunes, par exemple, qui rencontrent des difficultés de déplacement, voire sont interdits d'accès sur certains sites industriels quand ils n'ont pas atteint 18 ans ; les femmes, qui ont du mal à s'insérer dans des emplois industriels ou de la logistique du fait de certaines conditions de travail difficilement compatibles avec les contraintes de la vie familiale.

Toujours à propos de l'attractivité, on a souligné l'importance de catégories d'acteurs que l'on a peut-être un peu négligé dans nos travaux, les familles, dont les représentations qu'elles ont des secteurs et des métiers comptent considérablement dans les choix éducatifs qui sont faits. Les jeunes aussi sont bien évidemment des acteurs. Quelqu'un a suggéré qu'il faudrait peut-être leur laisser plus de temps pour acquérir de l'expérience et faire des choix plus réfléchis plutôt que de privilégier une formation et une orientation trop tôt ciblées sur le professionnel et l'emploi.

Le second point concerne l'action locale et sa capacité à avancer dans la résolution des problèmes qui se posent sur la zone (emploi / chômage / formation - qualifications). Les propos des participants ont mis en évidence que si cette action locale et cette capacité ont des conditions, elles rencontrent aussi des limites et des contraintes.

Au titre des conditions, le partenariat a été présenté à plusieurs reprises comme un facteur de réussite, soit comme expression d'une volonté des participants, soit dans les expériences rapportées, qui ont permis d'améliorer l'attractivité et de conduire des jeunes et des femmes vers certains métiers. Mais le partenariat a lui-même des conditions : notamment la capacité pour les parties prenantes d'articuler les logiques et les contraintes des uns et des autres, qui sont dans des contextes différents, dans des horizons de temporalité différents (l'offre de formation qui nécessite du temps pour se construire versus les besoins immédiats des entreprises, par exemple).

Réflexions, expériences, pratiques, sont venues compléter, modérer, modifier les propos des intervenants.

Le partenariat entre organismes, entre offreurs de formation et entreprises, avait permis d'attirer des publics vers les métiers et de faire monter leur niveau d'attractivité.

Travailler à une plus grande complémentarité et à une plus grande cohérence de l'offre de formation au niveau local.

L'importance des familles, dont les représentations qu'elles ont des secteurs et des métiers comptent considérablement dans les choix éducatifs.

Le partenariat a été présenté à plusieurs reprises comme un facteur de réussite.

Le partenariat a d'autres conditions, avoir un vocabulaire commun par exemple (une même appellation des métiers entre les professionnels et l'éducation nationale) et pose un certain nombre de questions : qui doit piloter, quel est le lieu où les décisions se prennent, quel est le périmètre pertinent de l'action (les découpages territoriaux différent selon les institutions), comment faire avec l'empilement des institutions et des dispositifs propre à notre pays ?

Au titre des limites et des contraintes, on a insisté sur le fait que le local est traversé par des logiques qui le dépassent, venant d'autres niveaux territoriaux plus englobants. S'il est utile de chercher à ce que les grandes entreprises implantées sur la zone s'impliquent dans des structures et des actions locales, on sait que les niveaux de décision ne sont plus là ; la gestion de certains pans du marché du travail échappe à toute maîtrise locale. De ce fait, l'issue d'une action qui n'a pas toutes les cartes en main reste incertaine.

Qui doit piloter, quel est le lieu où les décisions se prennent, quel est le périmètre pertinent de l'action, comment faire avec l'empilement des institutions ?

L'action locale s'inscrit aussi dans des dispositifs publics élaborés et décidés au plan national. Se pose alors la question de jusqu'où on peut aller dans l'adaptation locale des dispositifs et des principes nationaux. Quelqu'un a dit qu'il fallait, de ce point de vue, avoir de l'audace et faire preuve d'innovation pour sortir un peu des critères définis au plan national, mais de quelle marge de manœuvre dispose-t-on vraiment ?

Le besoin de mener plus avant la réflexion, sur la façon de concevoir l'action au niveau territorial dans un contexte où beaucoup d'éléments lui échappent.

Les logiques externes qui traversent le local peuvent être extrêmement importantes pour son devenir (une entreprise qui décide de s'implanter ou de se délocaliser) mais, face à elles, les acteurs locaux semblent extrêmement démunis. Dans le même temps, que ce soit par facilité ou par utopie, on continue d'imaginer un local un peu clos sur lui-même et qui serait le bon échelon de l'action, d'une action efficace, car de proximité.

Ces remarques mettent en évidence le besoin de mener plus avant la réflexion, notamment du côté de la recherche, sur la façon de concevoir l'action au niveau territorial dans un contexte où beaucoup d'éléments lui échappent. Comment mieux connaître les enjeux du territoire qui dépassent le territoire et comment avoir un peu plus de prise sur eux ?

## QU'EST-CE QU'UN TERRITOIRE ?

**Éric Verdier, directeur du Lest**

Tout au long de cette journée, plusieurs acceptions de ce qu'est un "territoire" se sont entrecroisées. Chacune évoque des approches conceptuelles différentes.

La première, la plus spontanément formulée peut être qualifiée de "fonctionnaliste et rationnelle" : compte tenu de l'identification de problèmes économiques et sociaux, il s'agit d'identifier la "bonne" circonscription, qui permette tout à la fois d'agréger des initiatives et d'autre part de décliner des ressources et des politiques conçues à un niveau plus élevé, européen, national ou régional. Dans cette acception, le risque est de se trouver confronté à de sérieux problèmes de coordination entre des secteurs d'activité économique ou d'intervention publique, qui spontanément, n'identifient pas la même circonscription pertinente.

La deuxième approche est plus "institutionnaliste". Elle met d'emblée l'accent sur une communauté de croyances, de routines et de règles partagées, à partir desquelles se construit une communauté de projets qui tente de rassembler ou, mieux encore, de fédérer des projets privés et publics dans une perspective de développement local. L'accent mis sur les référents partagés qui fondent l'action collective réintègre pleinement dans l'analyse les acteurs politiques, aux côtés des acteurs économiques et administratifs. Elle laisse entière la question de la délimitation de l'espace pertinent. Le risque est même de se trouver confronté à une pluralité de projets hérités de climats politiques ou économiques antérieurs et de déboucher sur une sorte de balkanisation des initiatives : la floraison de multiples "communautés de communes" pourrait en être l'expression.

La troisième acception, qui se veut stratégique et historico-culturelle, est à la fois une synthèse et un dépassement des deux premières. Il s'agirait dans cette 3<sup>e</sup> acception de prendre en compte la constitution historique, en perpétuelle redéfinition, des configurations d'acteurs inscrits dans des espaces

géographiques, institutionnels et économiques différenciés en vue de définir le "territoire pertinent".

Il faut alors répondre à une série de questions, notamment : quels sont les biens communs, tels que la formation des jeunes, qui appuient cette logique de projet ? Quels sont les forums où se débattent les questions et les stratégies, où se mutualisent des idées et des moyens ? Quelles sont les arènes où se négocient et s'établissent les décisions ? Quels sont, en d'autres termes, les ressources et les ferments des capacités endogènes de développement, sans lesquelles les "territoires" restent largement virtuels et sont pour partie rabattus sur une logique de mise en œuvre localisée de programmes ou de dispositifs, dont la logique échappe largement aux acteurs locaux, quel que puisse être leur dynamisme ? Dans cette acception, les ressources - économiques, institutionnelles, sociales -, constituées dans la durée, peuvent engendrer des cadres cognitifs et institutionnels pour des actions innovantes et coordonnées.

## **DES OUTILS POUR APPROFONDIR LES PROBLÉMATIQUES LOCALES**

**Daniel Martinelli, chef du département des études Insee Paca**

Pour ce qui concerne l'Insee, je pense que ce type de journée nous permet notamment de réfléchir aux outils à développer pour vous donner plus d'informations destinées au pilotage des politiques publiques.

Les questions de zonage et de niveau géographique pertinents pour décrire le pourtour de l'étang de Berre sont cruciales. L'atlas de la région urbaine de Marseille - Aix-en-Provence montre que cette région est aujourd'hui un grand pôle, dont chaque partie est dépendante du reste de la zone. De ce point de vue, la zone d'emploi de l'Étang de Berre est emblématique d'une porosité extrême. Comment faire pour l'analyser, alors que son sort dépend très largement de celui des zones limitrophes ?

Malgré cette porosité, de fortes spécificités émergent en matière d'emploi, qui appellent des investigations complémentaires. Il faudra notamment creuser sur les points suivants :

- quels enjeux démographiques à terme pour le pourtour de l'étang de Berre ? En raison de la pression démographique, il faudrait créer un nombre d'emplois très important pour que le chômage ne continue pas à augmenter. Jusqu'à quand cette pression peut-elle durer ? L'Insee est en train de réaliser des projections démographiques, notamment par zone d'emploi, de façon à fournir une vision plus localisée des phénomènes socio-économiques ;

- quelles sont les caractéristiques sectorielles du pourtour ? Nous avons vu que selon le type de secteur d'activité, les logiques de gestion de la main-d'œuvre pouvaient être très différentes. Nous tenterons de mieux exploiter les données que nous possédons sur les entreprises. L'Insee investit actuellement sur les Déclarations annuelles de données sociales. Cette source nous permet de fournir des données finement

localisées. Elle couvre la majeure partie du secteur privé, la fonction publique hospitalière et les collectivités locales. Elle permet de mieux connaître l'emploi et donc de mieux cibler les politiques publiques ;

- sur l'insertion des jeunes et des adultes, nous aurons également des éléments à apporter en matière d'emploi ou de cadrage sur la population de la zone et de la région.

Avec nos partenaires et vous-même, nous espérons co-organiser une nouvelle journée sur ce thème l'année prochaine.

## **DE L'INTÉRÊT DE CONFRONTER CONNAISSANCES ET PRATIQUES DU TERRITOIRE**

**Bernard Hillau, directeur de l'Observatoire  
régional des métiers**

La coopération Insee, Lest, ORM, qui a présidé à l'organisation de cette journée d'étude, est une première en région. Compte tenu de l'audience que nous avons rencontré, compte tenu de la richesse et du dynamisme des échanges qui ont eu lieu, nous pouvons considérer, d'ores et déjà, que c'est une réussite.

À ce titre, je voudrais vous remercier pour votre participation, sur toute une journée, et remercier les personnes qui ont apporté et présenté leurs contributions, et en particulier les personnalités extérieures qui sont venues dans une situation pas toujours confortable de répondants.

Remerciements qu'il faut adresser aussi à Annie Lamanthe et Bruno Bérenguel, porteurs de l'organisation de cette journée.

Avec des personnes qui ont de l'expérience, qui se sentent concernées par les problèmes sur lesquels on débat, c'est extrêmement plaisant pour les personnes qui sont à la tribune.

Merci à tous.



## LISTE DES PARTICIPANTS

Nom	Fonction	Organisme
Monsieur Gilbert ANDRE	Responsable service emploi	Mairie de Rognac
Monsieur Jean-Claude ANDRE	Directeur	PROVENCE CONSEIL - Martigues
Monsieur Jean-Claude APARICIO	Président commission form. cont et Apprentissage	CESR
Madame Gisèle ARRETTI	Directrice	Unité Services Formation - Miramas
Monsieur Pierre AUDIBERT	Directeur Régional	INSEE PACA
Monsieur André AUGÉY	Responsable Service Emploi Formation	UIMM Provence
Madame Béatrice BAIDA	Proviseur Adjoint	Lycée Professionnel C.MONGRAND - Port de Bouc
Monsieur Alain BARBAGLI	Directeur du dispositif académique de validation	Rectorat Aix-Marseille
Monsieur Henri BASSOLI	Directeur Général Adjoint RETRAITE	Naphtachimie, BP chimie, Oxochimie
Monsieur Rémi BELLE	Responsable d'Etudes	DRTEFP
Madame Stanislaw BENTABET	Ingénieur de Formation	AFPA - DIRECTION REGIONALE
Monsieur Bruno Berenguel	Chargé d'études	ORM
Monsieur Jérôme BERNARD	Animateur emploi	Mairie - Port St Louis du Rhône
Monsieur Dominique BEX	Coordonnateur Emploi-Formation	DDTEFP des Bouches du Rhône
Madame Sophie BINOT-FLOPIN	Chargée de Mission Territorial	CONSEIL REGIONAL - DFAES
Madame Anne Marie BORNAND	Principal de Collège	COLLEGE FERNAND LEGER - Etang de Berre
Monsieur Alain BOS	Directeur Délégué	ANPE DR
Monsieur Marc BOUCET	Chargé d'études	G I P Réhabilitation Etang de Berre
Monsieur Pierre BOURGAREL	Chef de Service	CONSEIL REGIONAL
Madame Claudie BOUSQUET	Chargée d'études	CRCI PACA CORSE
Madame Nicole BRASSART	Directrice	CIO - Martigues
Madame Fabienne BRET	Conseiller en formation	AGEFOS PME
Monsieur Claude BRIARD	Directeur des Ressources Humaines	Totalfinal Raffinerie de Pce - Châteauneuf les Martigues
Monsieur Laurent BRISSOM	Chef de Projet	P L I E d'Istres
Madame CAPOBIANCO	Chargée de Mission PARE	ASSEDIC Alpes Provence
Madame Martine CHARRIERE	Responsable Pédagogique	Form'Action - Port St Louis du Rhône
Madame Gisèle CHIARI	Ingénieur pour l'école	Rectorat Aix-Marseille
Monsieur Edmond CHOMA	Proviseur	Lycée Professionnel Régional Blériot - Marignane
Madame Manuela CLARO	Conseillère en formation	OPCA REG
Monsieur Thierry CLEMENT	Chargé de mission économie	Préfecture de Région SGAR
Monsieur William COLLON	Directeur	CAP EMPLOI AFAH - Marseille
Monsieur Jérôme CONTRAIN	Responsable de formation	AFPA - Istres
Madame Odile COULON	Conseiller de formation	ONISEP
Monsieur Claude COYO	Proviseur	Lycée Professionnel C.MONGRAND - Port de Bouc
Monsieur André CRUCY	Ingénieur pour l'école	Rectorat Aix-Marseille
Madame Anne Marie CUDENNEC	Directrice	A F E - Martigues
Monsieur Jacques DAHAN	Directeur	BERNARD BRUNHES SUD - Marseille
Monsieur Camille DE VARGAS	Délégué Régional	AFT Provence Alpes Cote d'Azur
Monsieur Joël DEFLAUX	Chef du Service Etudes	CCRCI PACA
Monsieur Pierre DEVANTOY		CFA D'Istres
Monsieur Pierre DEZEUZE	Chef de travaux	Lycee LATECOERE - Istres
Monsieur Jean-michel DIAZ	Resp. form. gestion de carrières	Total France - Châteauneuf les Martigues
Monsieur Robert DIOT	Coordonnateur Emploi-Formation	DDTEFP des Bouches du Rhône
Monsieur Jean Pierre DOS SANTOS	Directeur	AFPI PROVENCE
Madame Monique DUBOIS	Directrice Adjointe	PERFORMANCE 13 - Arles
Madame Sandra ELEON-GALETTO	Animatrice du bureau d'insertion et de partenariat	Lycee Paul Langevin - Martigues
Monsieur Gérard ESPARIAT	Assistant de développement	AFPA - Marseille

Monsieur Thierry FELLMAN	Délégué régional	Région Provence - Alpes - Côte d'Azur - DIAT
Madame Mireille FERNANDEZ	Responsable Observatoire Local de l'Emploi	SAN Nord Ouest Etang de Berre
Madame Mireille FERNANDEZ	Directrice	PAIO - ANTENNE PAIO ISTRES
Monsieur Gilbert FERRARI	Vice Président	SAN Nord Ouest Etang de Berre
Monsieur Michel FERRIER	Provisieur	Lycée Jean Lurcat - Martigues
Monsieur Guy FIORI	Directeur Insertion	SAN Nord Ouest Etang de Berre
Madame Danièle FIRON		CFE - CGC
Madame Hélène FOSSATI	Service économie	Mairie de Martigues
Madame Lisette FRECCERO	Conseillère en formation	AGEFOS PME
Monsieur Edouard FRIEDLER	Provisieur	Lycée A.Rimbaud - Istres
Monsieur Jacques GARNIER	Enseignant Chercheur	LEST
Monsieur Jean-François GILLET	Directeur Régional	PROMOTRANS - Rognac
Madame Nicole GIRAUDI	Chargée de mission	Centre ressources illétrismes
Monsieur Patrice GOBERT	Provisieur	Lycée Jean Cocteau - Miramas
Monsieur Michel GOMEZ	Inspecteur	RECTORAT SAIA
Madame Catherine GOUT	Adjointe du Directeur Deleguée	ANPE - Istres
Madame Catherine GOUT-POLICAND	Directrice	ANPE - AIX CADRES
Monsieur Roland GRAND DUFFAY	Conseiller technique	CESR
Monsieur Michel GRESILLON	Provisieur	LYCEE LATECOERE - Istres
Monsieur Philippe GUEDU	Chargé de mission	Région Provence - Alpes - Côte d'Azur
Madame Nathalie GUITON	Consultante	Kappa consulte
Monsieur William HANQUIER	Délégué Régional	PLASTIFAF
Madame Anne Marie HENRIOT	Chargé de Mission	CONSEIL REGIONAL
Madame Isabelle HERNANDEZ	Coordinatrice d'orientation	Point formation - Martigues
Monsieur Bernard HILLAU	Directeur	ORM
Madame Annie HONTAAS	Conseiller de formation	ONISEP
Monsieur Somoudom INTHAVONG	Chargé de mission	ORM
Monsieur JURQUET	Secrétaire du CRIES	INSEE PACA
Madame Mattea KIMMEL	Délegue Régionale Adjointe	DRDFE
Madame Annie LAMANTHE	Ingénieur de Recherche	LEST - CNRS
Madame Françoise LAMIELLE	Directrice	CIO - Istres
Monsieur Philippe LANGEVIN	Maître de Conférences	DESS Développement local et urbain - Marseille
Monsieur Julien LOIS	Chargé de Mission	ACCES conseil boutique de gestion - Marseille
Monsieur Bertrand MANECHEZ	Directeur	Cercle de voile de Martigues
Madame Marie José MARCHESSEAU	Conseiller en Formation Continue	GRETA Est Etang de Berre
Madame Marylene MAROLI	Responsable Service Emploi	Relais Emploi Mairie La Fare Les Oliviers
Monsieur Daniel MARTINELLI	Chef du Département des Etudes	INSEE PACA
Monsieur Frédéric MARTY	Dir. du Sce Emploi et de la Cybermaison	Ville de Vitrolles
Monsieur Jean louis MATTEI	Directeur	Communauté d'Agglomération de Martigues
Monsieur Stéphane MELOUX	Chargé d'Etudes	INSEE PACA
Madame Véronique MERLE	Chargée de Mission DGS	Région Provence - Alpes - Côte d'Azur
Madame Corinne MERLIN	Provisieur	Lycée professionnel jean moulin - Port de Bouc
Madame Maryline MOLODZOZOFF		PLIE de Miramas
Madame Sylvie MONCHATRE	Chargé d'etudes	CEREQ
Monsieur Xavier MONCHOIS	Chargé d'Etudes	INSEE PACA
Madame Laurence NAVARRO	Service économie	Mairie de Martigues
Monsieur Olivier OUDOT	Chargé des transports et de la logistique	Direction Régionale de l'Équipement PACA
Monsieur Yves PAICHER	Animateur Accord Cadre	DDTEFP des Bouches du Rhône
Madame Sylvia PAMPANI	Responsable centre de formation	PERFORMANCE 13 - Vitrolles
Madame Sylvie PERAL	Service emploi formation	Mairie de Marignane
Madame Véronique PIAT	Accompagnatrice emploi	Maison de l'emploi - Fos sur Mer

Monsieur Albert PICQUET	Conseiller Technique	ANPE DR
Monsieur Clément PIERREL	Assistant en développement de l'emploi	DR ANPE
Monsieur Philippe PINTORE	Charge de mission	G H B - communauté d'agglomération
Madame Dominique POILVET	Pilote Espace Ressources Emploi	A F P A - Istres
Madame Brigitte PREAULT		CFDT
Madame Catherine PROST BALIQUE	Coordonnatrice Emploi-Formation	DDTEFP des Bouches du Rhône
Monsieur Michel RAGEL	Responsable de Projet	A F P A Direction Régionale
Monsieur André REY	Responsable d'agence	SOTRASI
Madame Sandrine REYMOND-SICARD	Responsable CCAS	CCAS - La Fare les Oliviers
Monsieur Antoine RICHARD	Chargé de Mission Questions Régionales	CEREQ
Monsieur Olivier ROBERT	Directeur de C L I	Salon-de-Provence
Monsieur Philippe ROIDOT	Accompagnateur à l'Emploi	A C P M - Vitrolles
Monsieur Jean Pierre ROUX	Directeur Adjoint	DDTEFP - des Bouches du Rhône
Madame Jackie ROYO	Conseillère emploi-formation	Maison de l'emploi - Fos sur Mer
Monsieur Christophe RUSCHENA	Délégué FO	Syndicat FO
Monsieur Bernard RUZE	Directeur	Mission locale Est étang de Berre
Madame Danièle SALVAN	Chargée de mission	PACA mode d'emploi
Madame France SCHULLER	Chargée de mission	DR AFPA
Madame Michelle SEILHES	Proviseur Adjoint	Lycée prof. Jean Moulin - Port de Bouc
Madame Catherine SERRAND	Chef de travaux	Lycée brise-lames - Martigues
Monsieur Jean Claude SEVENIER	Chef Département Transports	CCI MARSEILLE PROVENCE
Madame Danièle SIGAUT	Chargée de Mission	ANPE - DIRECTION REGIONALE
Monsieur Erik SINOUSSE	Directeur Adjoint	Mission Locale du Pays Salonais
Madame Stéphanie SIRJEAN	Doctorante	CRET LOG - Aix en Provence
Madame Lydie SOREL	Chargée de Mission pour la Formation	DR TOURISME
Madame Karine SOULA	Cadre Technique	GIP Rehabilitation de l'Etang de Berre
Monsieur Jean Claude TETARD	Consultant	GALATEE CONSULTING - Martigues
Madame TOURRE	Collaboratrice	GRETA - Marignane
Monsieur Gilles TRUCHI	Chargé d'insertion	CAP EMPLOI 13 - Aix en Provence
Madame Christine TUCCI	Service emploi formation dév. économique	Mairie de Marignane
Monsieur Christian VAMBERSKY	Directeur	C.F.A Interprofessionnel - Alphonse Mounier
Monsieur Eric VERDIER	Directeur	LEST - CNRS
Madame Anne VIALLE	Coordonnatrice	GRETA Istres
Madame Françoise VIDAL	Directrice	Form' Action - Port St Louis du Rhône
Monsieur Daniel VILLARS	Président GRETA Etang de berre	GRETA - Vitrolles
Monsieur Jacques VUTHAN	Dir. Adjoint de l'Information et des Etudes	CCCA BTP
Monsieur Raymond WATELET	Directeur Affaire économiques du S A N	SAN Nord Ouest Etang de Berre

## Déjà parus dans cette collection

### N° 1

Animation socioculturelle et sportive en région Provence - Alpes - Côte d'Azur,  
activités, emploi et qualifications, marché du travail

Juin 2002

### N° 2

Typologie des modes sectoriels de gestion des qualifications en Provence - Alpes - Côte d'Azur,  
une analyse statistique "multivariée" de 87 secteurs d'activité

Juillet 2002

### N° 3

Les technologies de l'information et de la communication en région Provence - Alpes - Côte d'Azur  
Analyse des métiers et de la gestion des ressources humaines

Octobre 2003



Région



Provence-Alpes-Côte d'Azur



PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

Observatoire Régional des Métiers

41, la Canebière - 13001 Marseille - Tél. 04 96 11 56 56 - Fax 04 96 11 56 59 - E-mail [info@orm-paca.org](mailto:info@orm-paca.org)

Retrouvez l'ensemble de nos publications en ligne sur : [www.orm-paca.org](http://www.orm-paca.org)