

# Céreq

CENTRE D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

Gilles Margirier (Éditeur)

## *L'analyse des espaces locaux : méthodologies et indicateurs*

*Journées d'étude des centres associés du Céreq*

NUMÉRO 118 / OCTOBRE 1996

---

**documents**  
séminaires

118

**L'ANALYSE DES ESPACES LOCAUX :  
MÉTHODOLOGIES ET INDICATEURS**

**Journées d'étude des Centres Associés Céreq**

**(IREPD, Grenoble les 15 & 16 février 1996)**



# SOMMAIRE

---

---

Avant propos	5
<b>QUEL SYSTÈME D'INFORMATION SUR L'EMPLOI ET LA FORMATION AU NIVEAU LOCAL</b>	<b>7</b>
Introduction - Présentation des contributions de la première journée <i>A. Larceneux</i>	9
De l'exploitation d'une base de données « familles professionnelles » par zone d'emploi <i>M.C. Rebeuh, V. Vaillant</i>	13
Le contrat d'objectif professionnel en Bourgogne : quels partenaires, quelle méthodologie, quels indicateurs <i>R. Bordet, C. Guégnard, M. Ramillon</i>	29
La diversité des formes de coopération inter-entreprises : le cas des PME du sillon alpin <i>B. Pecqueur, S. Thivin, C. Zampa</i>	39
Jeux d'acteurs et décentralisation de la formation professionnelle continue Fondement pour une information locale <i>A. Bernard</i>	59
Analyse locale de l'emploi public <i>C. Beauviala, P. Cardiles, Y. Saillard, P. Ternaux</i>	71
<b>ANALYSES TYPOLOGIQUES ET NOUVELLES REPRÉSENTATIONS DES ESPACES LOCAUX</b>	<b>81</b>
Introduction - Typologies et nouvelles représentations des espaces locaux <i>O. Mazel</i>	83
L'unification inégale : de la zone frontalière à l'espace transnational <i>P. Politanski, E. Triby</i>	87
L'internationalité des espaces locaux <i>C. Beauviala, N. Rousier</i>	97

Typologie des zones d'emploi sensibles aux risques du chômage <i>Y. Grelet, J. Timoteo</i>	109
Les spécialisations des villes - Typologies d'unités urbaines à partir d'une grille d'analyse structurale-fonctionnelle de l'emploi <i>R. Reynard</i>	123
Les zones d'emploi françaises différenciées par l'emploi, la formation et les qualifications <i>D. Laffly, P. Caro</i>	147
<b>OFFRE DE FORMATION ET ENVIRONNEMENT SOCIO-ÉCONOMIQUE LOCAL</b>	173
Introduction <i>M.H. Gensbittel</i>	175
Méthodologie d'analyse d'un espace local : la relation formation-emploi dans l'hôtellerie-restauration à l'île de la Réunion <i>J.M. Elliautou</i>	179
Offre et demande de formation professionnelle : quelle cohérence avec l'état du marché du travail local ? Méthodologie et application au cas d'une zone d'emploi <i>G. Margirier</i>	189
Approche multi-source de la trajectoire d'une zone en matière de relation formation-emploi <i>M. de Besses</i>	211

## Avant Propos

Gilles Margirier (IREPD-Céreq)

Cet ouvrage rassemble les communications présentées lors des 5<sup>èmes</sup> journées consacrées à l'analyse de l'espace local par le Céreq et le réseau de ses Centres Associés. Le thème retenu cette année témoigne, comme le titre en atteste, d'une volonté d'« outiller » l'analyse des espaces locaux.

Cette volonté repose sur le constat d'une évolution concomitante des relations économiques d'une part, des dispositions institutionnelles récentes d'autre part. De cette évolution, découle un renforcement du rôle des territoires qui fait naître le besoin d'une meilleure approche des questions d'emploi et de formation au niveau local.

### *L'évolution des relations économiques et les dispositions institutionnelles renforcent le rôle des territoires*

Les préoccupations d'aménagement du territoire pour lutter contre le chômage, les prolongements de la loi de décentralisation de 1982 à travers le transfert complet aux institutions régionales de la tutelle du système de formation professionnelle, les dispositions de la loi quinquennale sur l'emploi (décembre 1993) qui stimulent un partenariat accru entre acteurs locaux pour la mise en oeuvre des formations (scolaires et alternées sous contrat de travail) sont autant de dispositions institutionnelles qui renforcent l'espace local comme espace de référence. Cela vient s'ajouter aux tendances "naturelles" de l'économie marquées par une globalisation des activités productives qui, paradoxalement, redonnent un rôle important aux espaces infra-nationaux. La construction d'un territoire devient ainsi un enjeu de survie pour des espaces menacés mis, à distance, en concurrence forte.

L'analyse de la territorialisation de l'espace national, déjà largement avancée par les économistes et sociologues industriels et du développement (voir les typologies construites à partir de concepts tels que "système productif local", "district technologique", "district industriel", etc.) est à l'heure actuelle moins avancée chez leurs homologues spécialistes des questions du travail.

Pourtant, la connaissance des processus par lesquels se construit et s'alloue le capital humain au sein des espaces locaux, le constat des différenciations pouvant exister entre espaces de ce point de vue, sont des enjeux d'importance, tant en termes d'optimum économique (la compétitivité des territoires) que d'optimum social (lutter contre le chômage, celui des jeunes en particulier).

### *Le besoin d'une meilleure approche des questions d'emploi et de formation au niveau local*

De même que l'État central ne pouvait se contenter d'une approche indifférenciée de l'espace national, l'entité régionale, au fur et à mesure que ses prérogatives s'accroissent

et avec elles les décisions d'orientation qu'elle doit prendre, a besoin d'une connaissance à un niveau fin des espaces sur lesquels elle agit.

Ces besoins sont relayés par les Observatoires Régionaux Emploi Formation notamment à l'occasion de travaux préparatoires à l'élaboration des documents de cadrage tels que le Plan Régional de Développement des Formations, les contrats régionaux d'études prospectifs, etc. On assiste à une territorialisation de plus en plus marquée des approches relatives à l'emploi et à la formation professionnelle des jeunes, notamment par le biais d'une utilisation au niveau le plus fin des sources statistiques existantes. L'étude du Céreq relative à "la régulation locale de l'offre de formation professionnelle", dont certains des textes présentés ici sont issus, témoigne de cette préoccupation en retenant les "zones d'emploi" comme espace privilégié d'analyse. D'autres travaux, initiés à l'échelon national et à l'échelon régional, sont en cours pour rapprocher différentes sources statistiques, proposer des typologies de zones dans le but de mieux comprendre les dynamiques locales.

Les travaux qui sont présentés ici contribuent au mûrissement d'un appareillage permettant d'appréhender au mieux les réalités locales. Ils s'interrogent :

- sur les matériaux (ceux qui existent et ceux qui manquent) : quelles sources originales à construire, quelle déclinaison de sources nationales, quelles sources existantes à valoriser, quelles combinaisons originales de sources existantes ;
- sur les indicateurs construits à partir de ces matériaux ;
- sur l'utilisation que l'on peut faire de ces indicateurs pour une caractérisation des espaces locaux ;
- sur les problèmes méthodologiques spécifiques que pose l'analyse de l'espace local.

Nous les avons regroupés en trois parties.

La première partie (« Quel système d'information sur l'emploi et la formation au niveau local ? ») rassemble des textes qui soulignent la dialectique des relations entre système de décision et système d'information ou qui décrivent des procédures de reconstruction de sources d'information pour les besoins d'un système local de décision.

La seconde partie (« Analyses typologiques et nouvelles représentations des espaces locaux ») présente des travaux qui montrent la diversité des espaces locaux et la spécificité de certains mais dont la richesse réside aussi dans la diversité et l'originalité des indicateurs retenus.

La troisième partie enfin (« Offre de formation et environnement socio-économique local ») se place en amont du marché du travail en se centrant sur la question de l'offre de formation. Les textes qui figurent dans cette partie analysent les processus de construction de l'offre de formation et leurs liens avec l'environnement local.

**QUEL SYSTÈME D'INFORMATION SUR L'EMPLOI  
ET LA FORMATION AU NIVEAU LOCAL ?**

**Rapporteur : André Larceneux (IRADES, Besançon)**





## Introduction

### PRÉSENTATION DES CONTRIBUTIONS DE LA PREMIÈRE JOURNÉE

André Larceneux (IRADES, Université de Besançon)

Les communications présentées dans ce premier atelier portent essentiellement sur la production et l'utilisation de l'information au niveau local. Elles lient toutes, même si c'est selon des optiques différentes, production d'information et jeux des acteurs. Structures institutionnelles permanentes ou ad hoc, compromis méthodologiques, choix thématiques et mécanismes d'apprentissage collectif déterminent des conditions locales qui entraînent une forte contextualisation des données, de leur production et de leur utilisation. Par ailleurs, les contributions de cette première journée mettent en évidence l'importance du contenu proprement statistique des informations nécessaires avec leurs conditions d'opérationnalité : exhaustivité, permanence des dispositifs, cohérence qui orientent vers des approches plus quantitatives que sociologiques.

Trois des contributions, celles de M.C. Rebeuh et V. Vaillant, de C. Guégnard, R. Bordet, M. Ramillon et celle d'A. Bernard, se situent dans un contexte où les jeux d'acteurs ont une forte composante institutionnelle, liés soit à la mise en oeuvre des politiques de l'emploi soit aux conséquences de la décentralisation de la formation professionnelle. La contribution de Y. Saillard, C. Beauviala-Ripert, P. Cardiles et P. Ternaux fournit, plus en amont, les conditions d'une approche de l'emploi public. B. Pecqueur, S. Thivin et C. Zampa élargissent le problème en étendant la réflexion aux logiques d'innovation des entreprises.

Le texte proposé par M.C. Rebeuh et V. Vaillant (BETA, Strasbourg) aborde d'emblée les problèmes posés par la construction d'un outil d'aide à la décision pour les acteurs locaux. Impulsé par la DRTEFP, il mobilise plutôt les acteurs publics de l'emploi à leur niveau territorial d'intervention le plus fin : zones d'emploi, zones d'emploi-formation.

Les auteurs montrent comment, à travers la constitution d'une base de données, se révèlent plusieurs exigences :

- mobiliser les savoirs collectifs construits dans les périodes précédentes, les actualiser ou éventuellement introduire des ruptures méthodologiques innovantes ;
- rendre compatible des démarches institutionnellement déterminées, contraintes par des logiques spécifiques ;
- construire une problématique commune qui prend dès le début la forme d'une nomenclature.

L'accord préalable sur un objet d'étude et une procédure de classification est donc une nécessité dès lors qu'il y a une volonté de travail commun. A ce titre, les deux auteurs exposent avec clarté comment la nomenclature des familles professionnelles répond à cette exigence de coordination des logiques nécessaires. Enfin, et de manière innovante, l'article propose une expérience originale décrivant les interactions construites pour

permettre aux acteurs locaux, à partir de la base de données, d'opérer un "choix à la carte" des indicateurs et des systèmes de représentation dans les domaines retenus.

La contribution de C. Guégnard, de R. Bordet et M. Ramillon (OREF de Bourgogne) analyse, à partir de l'exemple bourguignon, les rapports entre experts, producteurs ou gestionnaires de données et les acteurs locaux. L'importance prise par l'OREF de Bourgogne depuis sa création est bien connue. Mais la loi quinquennale, en modifiant la répartition des compétences, a contribué à repositionner l'OREF dans un rôle d'expertise, l'éloignant un peu de la place stratégique qu'il avait acquise, en raison d'une forte dynamique de coopération inter-institutionnelle, dans la définition même des politiques de formation. Le texte présenté met bien en évidence, pour la construction des contrats d'objectif, la difficulté d'identification des interlocuteurs, en particulier du côté des branches professionnelles : le poids souvent prégnant des organismes nationaux marginalise les représentations régionales. L'absence de méthodologie unifiée du côté des divers milieux professionnels laisse à l'OREF un rôle fondamental dans la construction d'une politique régionale cohérente, assise sur une vision d'ensemble. Cette cohérence est néanmoins le produit d'une négociation avec chacun des acteurs professionnels, ce qui introduit la nécessité de déclinaisons spécifiques des approches. Cette négociation ne fait toutefois pas l'économie d'une réflexion délicate et contradictoire sur la logique adéquationniste qui reste ancrée dans les nécessités de la programmation de l'offre de formation.

La communication d'A. Bernard propose une réflexion plus générale sur la mise en perspective de la production d'information dans le cadre de la décentralisation. Elle montre comment la formation professionnelle continue est un bon analyseur du processus de décentralisation et de recomposition des pouvoirs. Les modifications institutionnelles engendrent de nouvelles dynamiques d'acteurs et un nouveau positionnement de l'État et des directions déconcentrées. Les partenariats qui s'expriment jouent à la fois des conflits et des coopérations qui contribuent souvent à donner une spécificité marquée à chacune des régions. La construction des référentiels d'analyses traduit la nouvelle architecture des pouvoirs locaux et la modification de leurs missions.

Anne Bernard insiste à juste titre sur la croissance de la complexité dans l'organisation du système de formation, conséquence de l'autonomie accrue du pouvoir régional. Paradoxalement, l'État s'était fortement engagé, dans sa politique de l'emploi formation en direction des publics en difficulté, par la prise en compte des dynamiques locales. C'était bien le cas dans la gestion du CFI. Or, plusieurs régions, notamment la région Languedoc-Roussillon, peuvent voir dans la décentralisation de la formation professionnelle l'occasion d'approfondir cette dynamique locale en bénéficiant des leçons acquises par les services de l'État. Comme l'indique A. Bernard, les formes de partenariat s'expriment aussi sur la construction d'un nouveau système d'information pour optimiser les savoirs locaux. L'OREF est au cœur de ces logiques institutionnelles et de la redéfinition des besoins en information. Cette contribution complète donc les deux précédentes et en confirme les analyses.

Le texte présenté par Y. Saillard, C. Beauviala-Ripert, P. Cardiles et P. Terneaux se situe en apparence dans une problématique différente. Toutefois, il traduit la difficulté rencontrée par les acteurs locaux pour identifier de manière claire l'emploi public, paradoxalement mal connu. En effet, État et collectivités territoriales ne disposent pas d'une analyse pertinente et systématique sur l'emploi public, aussi bien sur son niveau quantitatif que sur sa répartition géographique à un niveau territorial fin. Les auteurs

montrent la difficulté de procéder à une évaluation fiable à la fois pour des raisons statistiques et comme conséquence du développement des phénomènes d'externalisation. Les frontières de l'emploi public sont donc particulièrement floues. Là encore, on retrouve la complexité déjà évoquée, produit des réseaux multiples et des partenariats.

B. Pecqueur, S. Thivin et C. Zampa se placent en quelque sorte de "l'autre côté du miroir". Leur contribution part en effet d'un questionnement des acteurs économiques locaux et des processus d'innovation. Ils essaient, en s'appuyant sur des résultats d'enquêtes, de préciser les différents horizons géographiques que définissent les coopérations entre les entreprises, tout d'abord entre elles, ensuite avec des institutions de recherche, de transfert de technologie ou de formation. Ils sont conduits ainsi à relever que la territorialisation est plus forte dans les relations que les entreprises sont amenées à construire avec leur environnement institutionnel que dans celles qu'elles tissent entre elles dans les relations clients-fournisseurs. La proximité joue le plus nettement dans les rapports construits avec les établissements de l'Éducation nationale. D'une manière générale, l'horizon de coopération des entreprises est largement conditionné par leur taille.

Les auteurs notent en particulier que les relations avec le système de formation sont très localisées et leur existence est conditionnée par la présence d'établissements scolaires. L'offre de formation détermine ainsi la demande de relation de la part des milieux professionnels. En revanche, le processus d'innovation apparaît beaucoup plus complexe. Néanmoins, cette contribution met opportunément l'accent sur une des dimensions importantes des structures éducatives : le transfert de technologie et l'innovation. Cette complémentarité formation-innovation est souvent oubliée et mériterait d'être mieux prise en compte dans la construction de l'offre de formation. On conçoit aisément que l'on introduit ainsi une dimension supplémentaire au jeu des acteurs.

Ainsi, d'une certaine manière, on peut dire, à la lecture de ces contributions, que la connaissance des structures locales et la construction d'un ensemble cohérent de données nécessitent un effort permanent sur les conditions de la production de ces données. Ce problème n'est jamais réductible à une simple (mais souvent délicate) question technique. En effet, l'information ne peut jamais être comprise indépendamment du jeu des acteurs, mais résulte de mécanismes de production qui nécessitent des partenariats, porteurs de compromis, d'ajustement et de procédures d'apprentissage. Cela pose évidemment une série de questions. On peut pour conclure en retenir trois :

- Les systèmes d'information doivent intégrer la possibilité d'une intervention des acteurs locaux, une sélectivité des données localement significatives, la prise en compte des spécificités territoriales d'expertises. Leur intervention en amont est souvent une condition de l'appropriation par les acteurs locaux de l'information.
- Si le facteur local apparaît déterminant, il reste nécessaire d'assurer la comparabilité des secteurs ou des territoires. La difficulté de capitalisation ou de transférabilité des informations peut être grande : le rôle de l'expertise est alors décisif et l'on voit bien dans les contributions présentées comment il peut fonctionner.
- Les systèmes d'information doivent être dotés aussi d'une capacité d'adaptation au cours du temps en fonction de l'émergence de questions nouvelles et de l'évolution de l'environnement économique et institutionnel.



## DE L'EXPLOITATION D'UNE BASE DE DONNÉES « FAMILLES PROFESSIONNELLES » PAR ZONE D'EMPLOI

Marie-Claude Rebeuh (BETA-ULP Strasbourg)  
Valéry Vaillant (BETA-ULP Strasbourg)

\*\*\*

Depuis plus de dix ans, de nombreux travaux ont été réalisés en Alsace pour tenter d'appréhender la relation formation-emploi au niveau régional. Deux grandes catégories de travaux sous-tendant des logiques différentes peuvent être distingués :

- **les études sur les secteurs d'activité économique** : des travaux en 1986, à l'initiative du Conseil Régional dans les contextes des lois de décentralisation confiant aux collectivités territoriales d'importantes responsabilités dans le secteur éducatif, s'inscrivent dans le cadre des études complémentaires au Schéma Prévisionnel des Formations.

L'objectif est de "dresser un constat de l'Emploi et de la Formation en Alsace" en :

- rassemblant les informations essentielles permettant d'appréhender les différentes activités économiques alsaciennes (population active, entreprises, emploi, marché du travail...),
- fournissant des précisions sur les réseaux de formations initiales et continues correspondant à ces activités et existant dans la région.

"La Formation et l'Emploi en Alsace" publié en 1988 se veut être un outil pédagogique. Il est largement diffusé (2000 exemplaires) auprès des élus, des socioprofessionnels, mais aussi des établissements scolaires, à l'usage des enseignants et des élèves.

S'appuyant largement sur les données du recensement de 1982, mais aussi du SIRENE, des données marché du travail, etc., son actualisation sous forme de cahiers sectoriels a été entreprise dès la mise à disposition des résultats du RP 1990 et cette fois-ci dans le cadre et avec un financement OREF (cahiers publiés de 1993 à 1995). Ils sont à nouveau très largement diffusés.

- **les études sur les familles professionnelles** : d'autres travaux, et ce dès 1984, à l'initiative de la Direction Régionale du Travail et de l'Emploi (DRTE), visent à fournir un outil d'aide à la décision aux acteurs publics chargés de mettre en place les programmes de formation pour divers publics (jeunes de moins de 25 ans, chômeurs longue durée...).

L'objectif était de mobiliser les services publics concernés pour rassembler les données disponibles mais disséminées au sein d'administrations et d'organismes divers (INSEE, DRTE, ANPE, Rectorat, AFPA...) et de réaliser un outil en partenariat.

Afin d'être proche des préoccupations des acteurs, de leur permettre de juger de l'existence de débouchés professionnels potentiels à l'issue de telle ou telle formation qualifiante, la construction d'indicateurs sur les flux de formation, l'emploi et le marché

du travail s'est appuyée sur le concept des Familles Professionnelles. Celles-ci ont été élaborées sur la base de la nomenclature des formations de l'Éducation nationale en 47 groupes. Les travaux ont concerné le niveau V, soit les ouvriers et employés qualifiés. Une approche par district scolaire était proposée pour quelques familles professionnelles.

Ces premières expériences menées en Alsace, durant les années 1985 à 1990 à travers "Les Indicateurs Emploi-Formation sur les employés et les ouvriers qualifiés" n'ont pu être actualisées. En effet, la nomenclature de formation en 47 postes, base de cette réflexion, n'a plus d'existence légale, remplacée par l'actuelle nomenclature des spécialités de formation.

Les travaux antérieurs ne pouvaient donc être actualisés qu'au prix de très gros efforts méthodologiques. Il a semblé plus opérationnel à la DRTEFP de recadrer ce type d'investigation par rapport à d'autres expériences régionales et nationales très récentes qui ont servi de base à la réflexion amorcée.

Les bases de données représentent un outil important dans la mesure où, à la fois, elles favorisent et conditionnent la structuration des démarches de diagnostic emploi-formation entreprises par les régions et les acteurs locaux. En effet, ces diagnostics mobilisent des informations multiples dispersées entre plusieurs institutions, bâties sur des nomenclatures ou même des concepts parfois peu compatibles entre eux.

L'objet des bases de données est précisément de sélectionner, rassembler et organiser ces informations, de les articuler autour de nomenclatures communes de manière à en permettre une utilisation simple, quelles qu'en soient les sources. C'est pourquoi le développement actuel des démarches prospectives incite les régions, mais aussi les instances nationales (Éducation nationale, ministère du Travail), à se doter de bases de données (Rhône-Alpes, Picardie, Basse-Normandie et Haute-Normandie par exemple) et à élaborer divers outils d'étude, de concertation et de réflexion (Cahiers Familles Professionnelles, Fascicules territoriaux de Rhône-Alpes, Planches "Groupes Formation-Emploi" d'ARGOS et SAREF pour l'Éducation nationale).

La DRTEFP Alsace a choisi, très récemment quant à elle, d'exploiter la base de données régionale par familles professionnelles ou SILEF (Système d'Information Local sur l'Emploi par Famille professionnelle) constituée par la DARES (Direction de l'Animation de la Recherche des Études et des Statistiques) du ministère du Travail et mise à disposition des services décentralisés. Celle-ci sera réactualisée chaque année en fonction de la disponibilité des sources utilisées.

Toutes ces démarches ont pour point commun de s'appuyer sur le concept des "familles professionnelles" comme pivot de l'analyse de la relation formation-emploi et de prendre en compte les espaces locaux (zones d'emploi) comme territoire à appréhender.

L'Alsace a en effet pris le parti de s'appuyer sur les travaux récents menés par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle.

La DARES a entrepris la construction d'une nomenclature "familles professionnelles" grâce à l'élaboration d'une table de passage entre la nomenclature Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS) et le nouveau Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME). A l'aide de cette table de passage, la DARES a constitué une banque de données en restructurant les informations statistiques existantes.

C'est ainsi que l'on peut appréhender les données INSEE du recensement, les statistiques du marché du travail de l'ANPE et plusieurs autres sources de données, que nous détaillerons plus loin, sous une nomenclature identique. Cette restructuration permet alors de rapprocher des données relatives aux emplois, au marché du travail et, à terme, à la formation.

Cette banque de données répond en outre à un souci, très présent actuellement, puisqu'elle propose les données au niveau national, régional, départemental et par zones d'emploi permettant des comparaisons et une approche infra-régionale.

Les traitements nécessaires à la mise à disposition de ces données, les éléments de la base de données ont été élaborés par la DARES. Mais l'exploitation de la base au niveau régional apparaît clairement être du ressort des différents services d'études régionaux.

L'Alsace est la première région à s'être "lancée" dans l'exploitation de la base DARES, mise à la disposition des services d'études décentralisés depuis le 2ème trimestre 1995. C'est le CRA-Céreq Alsace qui a été chargé de réaliser l'exploitation de cette base de données régionale. Les travaux ont débuté en avril 1995 et devraient être terminés en 1996.

## **1. OBJECTIF : CONSTRUIRE UN OUTIL D'AIDE POUR LES ACTEURS LOCAUX**

A travers ce projet, la DRTEFP Alsace a deux préoccupations majeures :

- alimenter la demande et les besoins d'information qui vont croissants sur le diagnostic des emplois et des formations et tout particulièrement avec l'approche "familles professionnelles" ;
- donner aux acteurs locaux des informations utiles pour la connaissance de leur environnement. Beaucoup d'études ont, jusqu'à présent, privilégié l'approche régionale. Il s'agit d'appréhender les espaces infra-régionaux.

Cette deuxième préoccupation, plus récente, a très vite orienté le choix d'une démarche interactive entre les acteurs et l'équipe chargée de réaliser l'outil. La DRTEFP ayant eu en effet le souci de construire un outil qui réponde bien aux préoccupations des acteurs locaux, à leurs besoins d'informations. Le CRA-Céreq a proposé de s'appuyer sur eux pour définir l'outil, de les impliquer dès le début de la démarche et à diverses étapes de son élaboration.

Diverses réunions ont été effectuées pour présenter le projet, recueillir les besoins et les attentes (en terme d'indicateurs de publics à cibler...), exposer des résultats intermédiaires et orienter les travaux. Les acteurs sollicités relèvent des directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, des comités de bassins d'emplois, des comités locaux emploi-formation, structures locales de concertation et de réflexion sur lesquelles nous nous sommes beaucoup appuyés. Les réunions, avec sous-préfet, coordonnateur emploi-formation, ANPE, missions locales, centres d'information et d'orientation, organismes de formation, ont eu lieu dans les différentes zones d'emploi, soit dans le cadre de commissions techniques, soit organisées pour la cause. Les acteurs rencontrés, qui ont tout à fait apprécié la démarche, ont permis d'enrichir la réflexion engagée et ont eu bien souvent un rôle déterminant quant à l'élaboration de l'outil,



comme nous le verrons tout au long de la présentation et en particulier pour le choix de l'entrée par zone d'emploi.

### **1.1. Une analyse par familles professionnelles**

L'évolution des emplois est très souvent faite au travers de celle des secteurs d'activités. Si cette analyse est plus ou moins pertinente pour caractériser l'évolution globale en terme d'emploi des entreprises relevant d'un secteur d'activité (codifiées en fonction de leur activité principale, occultant d'ailleurs leurs activités secondaires), celle-ci ne peut prétendre, sauf exception, refléter l'évolution des professions spécifiques au secteur. Compte tenu de leur grande concentration, on peut approcher l'évolution des effectifs des professions du Bâtiment au travers de celle du secteur d'activité du Bâtiment. Il est par contre très difficile d'appréhender des professions très dispersées dans les activités économiques comme celles du secrétariat, du transport, voire de la maintenance.

Il faut donc se rapprocher de l'activité professionnelle de l'individu quelque soit le secteur d'activité où il travaille. Cependant, l'analyse par familles professionnelles ne peut être restrictive dans la mesure où l'emploi dans les métiers est conditionné par le contexte économique des secteurs d'activités.

La demande souvent exprimée est de pouvoir analyser plus finement les mécanismes de la transformation des emplois et des pratiques d'embauches qui s'y rapportent. Le besoin est de mieux connaître les chances d'insertion ou de réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi.

L'objectif est de répondre au mieux aux préoccupations des acteurs locaux et de les aider dans leur démarche de programmation des actions, que ce soit pour l'insertion des jeunes de moins de 26 ans (qui en Alsace reste la compétence de l'État jusqu'au 1er janvier 1999) ou celle des chômeurs longue durée. Agissant pour des individus, l'entrée "familles professionnelles" est déterminante. On se situe là très rapidement au coeur du débat des "liaisons emploi-formation". La première réunion avec les acteurs a bien confirmé leur intérêt pour disposer d'informations par familles professionnelles.

Dans ce contexte, l'approche par familles professionnelles constitue une nouvelle mise en forme des informations existantes ou à développer et permet d'avoir un langage commun entre l'emploi et le chômage et peut-être, à terme, avec la formation (les travaux de rapprochement avec la nomenclature des formations et donc les données s'y rapportant sont en cours).

Mettre en regard les emplois, les mouvements d'emploi et les demandes d'emploi permet de caractériser et de comprendre le fonctionnement du marché du travail, de repérer les emplois susceptibles d'offrir des débouchés et d'éclairer ainsi les décisions à prendre en matière de formation. La réflexion engagée vise à mettre en évidence une certaine articulation entre l'emploi, le marché du travail et la formation.

### **1.2. Une analyse par zones d'emploi**

La lutte contre le chômage et les préoccupations d'aménagement du territoire, les nécessités d'un partenariat accru entre acteurs pour le développement économique, la

mise en oeuvre des formations (loi quinquennale, décentralisation...) renforcent le rôle des territoires régionaux mais aussi locaux.

Divers travaux régionaux (PRDF, Contrats d'Études Prévisionnels...) nécessitent de plus en plus la prise en compte d'espaces infra-régionaux pour mieux définir les orientations à prendre. L'approche des territoires dans les analyses relatives à l'emploi, la formation des jeunes ou des moins jeunes devient aujourd'hui une nécessité.

### *1.2.1. Un consensus pour le territoire retenu*

Le choix de la DRTEFP d'exploiter la base régionale offrant un découpage infra-départemental a largement été conforté dès la première réunion avec les acteurs locaux.

Il n'y a pas eu de discussion quant au territoire de base proposé, à savoir la zone d'emploi redéfinie par l'INSEE (soit 12 zones d'emploi pour l'Alsace). Ce découpage correspond aux bassins d'activité existants autour des grands pôles urbains et des villes moyennes.

Les zones d'emploi permettent d'appréhender facilement d'autres découpages territoriaux comme :

- Les deux départements : hormis le canton de Sainte-Marie-aux-Mines qui est rattaché à la zone d'emploi Selestat dans le Bas-Rhin, les regroupements de zones d'emploi permettent le découpage en départements. De toutes façons, la base de données fournit les informations pour le département.

- Les "zones d'emploi-formation" (5 en Alsace) : celles-ci correspondent à une zone d'emploi (Saverne ou Strasbourg) ou à un regroupement de deux zones d'emploi (Haguenau et Wissembourg, Molsheim et Selestat), voire de quatre zones d'emploi (Mulhouse, Thann/Cernay, Altkirch, Saint-Louis). Il n'y a que la limite sud entre les deux zones d'emploi-formation du Haut-Rhin (une partie d'un canton) qui ne respecte pas le découpage zone d'emploi. L'approche par zones d'emploi permet même de différencier des territoires au sein des zones d'emploi-formation.

- Les "agences locales de l'emploi" (18 en Alsace) : celles-ci recouvrent exactement une zone d'emploi (Colmar, Saverne) ou regroupées par deux ou quatre correspondent pratiquement à une zone d'emploi. Il n'y a que la limite des deux A.L.E. du nord de l'Alsace qui ne correspond pas avec la limite des deux zones d'emploi (Haguenau et Wissembourg).

- Les districts scolaires (11 en Alsace) présentent quelques écarts avec les zones d'emploi, plus importants dans le Haut-Rhin.

### *1.2.2. La pression des acteurs en faveur de l'entrée "territoire"*

Là où il y a eu divergence, par contre, c'est sur le choix des "clés" d'entrée de l'analyse et de l'exploitation des données. La DRTEFP envisageait d'analyser les familles professionnelles au niveau régional et de les décliner par zones d'emploi (répartition, écart...). Les acteurs présents (et cela s'est confirmé lors des rencontres ultérieures) ont été très déterminés quant aux analyses nécessaires. Il ne suffit pas de donner des éclairages "zone d'emploi" à partir d'une analyse régionale. L'objectif doit être la zone

d'emploi afin de pouvoir caractériser les emplois, le marché du travail, faire ressortir les spécificités de chaque zone, mais aussi permettre de comparer les zones entre elles (surtout limitrophes) et de situer chaque zone par rapport à la région. En fait, les acteurs parlent plutôt de bassins d'emploi.

Malgré les limites d'exploitation statistiques qu'impose le travail sur des territoires à effectifs plus réduits (regroupement, critères ne pouvant être explicités...), les acteurs ont opté pour une analyse des zones d'emploi déclinées en familles professionnelles.

## 2. CONSTITUTION DE LA BASE DE DONNÉES RÉGIONALE "FAP"

### 2.1. Des familles professionnelles centrées sur l'emploi

#### 2.1.1. *Un travail en partenariat*

L'adoption du nouveau ROME par l'ANPE et celle de la nouvelle nomenclature des formations de l'Éducation nationale rendent caduques toutes les nomenclatures de familles professionnelles existantes. La Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES) du ministère du Travail a pris l'initiative de réunir un groupe de travail afin d'élaborer une nouvelle nomenclature de passage entre la nomenclature PCS et le nouveau ROME, susceptible d'être utilisée par toutes les régions. Ce groupe a réuni des membres de l'INSEE, de l'ANPE et du ministère du Travail : DARES, Services déconcentrés du ministère (DRTE, DRFP).

La constitution du groupe de travail a permis de tenir compte à la fois des contraintes de chaque nomenclature dont les spécialistes étaient présents, ainsi que des besoins des usagers, spécialistes de l'analyse de la relation emploi-formation. Les familles professionnelles ainsi élaborées ont ensuite fait l'objet d'une large consultation dans les diverses administrations concernées, nationales et régionales. Les nombreuses remarques et suggestions récoltées à l'issue de cette consultation ont permis d'améliorer considérablement le produit final.

#### 2.1.2. *A la recherche d'un langage commun*

La nomenclature Familles Professionnelles (FAP) est un rapprochement de la nomenclature Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS) et du nouveau Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME). **Ce sont des familles professionnelles centrées sur l'emploi** : il n'y a pas eu de rapprochement a priori avec la nomenclature des spécialités de formation. Il a semblé plus prudent d'effectuer les rapprochements entre emploi et formation a posteriori dans la mesure où des actifs occupant ou recherchant un emploi peuvent présenter une grande hétérogénéité de formation et inversement, les titulaires d'une formation professionnelle se diffusent largement dans le système des emplois. Ces deux nomenclatures, PCS et ROME, obéissent à deux logiques différentes :

- la PCS repose sur la différenciation du statut et de la catégorie socioprofessionnelle. Élaborée en 1982 par l'INSEE et le ministère du Travail, elle identifie l'emploi occupé par métier. Elle existe sous deux formes, en 455 postes pour les emplois salariés et non salariés et en 350 postes pour les emplois salariés uniquement. Elle tient compte de l'activité économique de l'établissement, de la fonction des individus et du nombre de salariés.

- le ROME repose sur le contenu du travail, les savoirs et le savoir-faire. Créé en 1975 par l'ANPE, il saisit le métier des personnes au chômage. Il identifie le métier que voudrait exercer un demandeur d'emploi, celui pour lequel il s'inscrit. Sa refonte générale est opérationnelle depuis 1995.

Il fallait donc constituer une passerelle entre ces deux langages existant sur l'emploi et le chômage. Le groupe de travail national constitué à cet effet a rencontré de nombreuses difficultés pour établir une correspondance exhaustive et biunivoque entre les regroupements de la PCS et les regroupements du ROME. Le rapprochement entre les deux repose donc sur des compromis pragmatiques.

### 2.1.3. Critères de constitution des FAP

#### • Contenus des emplois

On est proche de l'individu ; ce n'est pas le secteur d'activité du commerce, c'est bien le vendeur ou la caissière qui sont identifiés. Premier critère de constitution des familles professionnelles : il est souvent plus détaillé dans le ROME que dans la PCS. Plusieurs numéros de ROME ont été regroupés en face d'une PCS quand cela était nécessaire comme le montrent les deux exemples ci-dessous.

La correspondance a chaque fois été assurée au niveau le plus fin possible. Le premier niveau de la nomenclature, en 224 postes est donc le niveau de détail le plus fin. Cela ne signifie pas que les choix de regroupement étaient totalement contraints. Des décisions ont été prises, avec difficulté parfois, et dont la logique peut paraître arbitraire. Dans tous les cas difficiles, les familles concernées font l'objet d'un commentaire, expliquant les raisons du choix. Comme dans toute nomenclature, le classement est le résultat d'un compromis et c'est parfois un classement par défaut, en l'absence d'une solution satisfaisante.

<b>Familles Professionnelles</b>	
<b>F440 Ouvriers qualifiés de l'impression des industries graphiques</b>	
<b>ROME</b>	<b>PCS</b>
46211 Préparateur correcteur des industries graphiques	2141 Artisans de l'imprimerie et de l'édition
46212 Opérateur de composition	6201 Ouvriers de la photogravure et des laboratoires photographiques et cinématographiques
46213 Préparateur en forme imprimante	6202 Ouvriers de la composition
46214 Photographe	6203 Ouvriers de l'impression
46221 Conducteur de machine d'impression	
46222 Bobinier-receveur des industries graphiques	
46241 Opérateur de laboratoire photographique	
46242 Opérateur de laboratoire cinématographique	

Familles Professionnelles R283 Représentants auprès de particuliers	
ROME	PCS
14122 animateur de vente 14232 Technicien de la vente à distance 14321 Représentant à domicile 14322 Représentant en véhicules	4627 Représentants auprès de particuliers

#### • Qualification

Un des principes de rangement dans la PCS : il n'intervient dans le ROME que pour l'affectation dans les grandes Catégories SocioProfessionnelles. La qualification des demandeurs d'emploi est cependant enregistrée, à côté de l'affectation dans le ROME. Un même numéro de ROME a été attribué, selon le cas, à une, deux ou trois familles différentes en fonction du niveau de qualification (ex. : ONQ et OQ du bois non distingués en ROME mais différents en FAP). Tous les cas possibles de qualification de chaque métier du ROME ont été envisagés. Le but était d'assurer la correspondance avec les catégories socioprofessionnelles de PCS. Sept niveaux de qualification ont été retenus.

#### • Statut

Il n'est pas un principe constitutif du ROME mais de PCS ; de par leur inscription à l'ANPE, les demandeurs d'emploi cherchent un emploi salarié par définition, quel qu'ait été leur statut auparavant. Dans la plupart des cas, les emplois d'indépendants ont été inclus dans les FAP correspondant à la demande pour les artisans et les commerçants (ex. : les artisans maçons et les maçons qualifiés sont regroupés dans les "maçons"). Les exploitants et les salariés agricoles ne semblent pas relever du même marché de l'emploi. Un indépendant qui abandonne son exploitation ne devient pas forcément salarié agricole. Il existe donc des familles d'agriculteurs indépendants, sans numéro ROME en regard. Par contre, indépendants et salariés de l'artisanat et du commerce ont été regroupés. On suppose que le métier (i.e. l'activité professionnelle) prime sur le statut.

#### 2.1.4. Regroupement

Cette nomenclature comporte deux niveaux d'agrégation, en 224 et en 84 postes. Il faut rajouter un découpage en 22 grands "domaines professionnels" qui ne doivent pas être confondus avec les secteurs d'activité même si les intitulés sont parfois très voisins. Il s'agit bien de l'activité des individus et non de l'entreprise dans laquelle ils travaillent, sauf cas particulier (fonction publique).

Ces niveaux d'agrégation sont conçus pour que chaque région puisse s'intéresser à ses emplois spécifiques tout en disposant de niveaux regroupés permettant les comparaisons nationales et inter-régionales.

Pour les 224 familles professionnelles initiales, la numérotation adoptée (ex. : F020) traduit à la fois une logique d'ordre des familles et le principe de regroupement. Elle commence par une lettre représentant le domaine professionnel :

- |   |  |
|---|--|
| -A Agriculture, Marine, Pêche                       | -M Informatique  |
| -B Bâtiment, Travaux Publics                        | -N Études et Recherche   |
| -C Électricité, Électronique                        | -P Fonction publique et professions juridiques                 |
| -D Mécanique, Travail des métaux                    | -Q Banques et Assurances                                       |
| -E Industries de process                            | -R Commerce  |
| -F Industries légères (bois, industries graphiques) | -S Hôtellerie, Restauration et Alimentation                    |
| -G Maintenance                                      | -T Services aux particuliers (emplois familiaux, sécurité ...) |
| -H Ingénieurs et Cadres de l'industrie              | -U Social, culturel, sportif, communication                    |
| -J Tourisme et Transport                            | -V Santé   |
| -K Artisanat divers                                 | -W Enseignement, Formation                                     |
| -L Gestion, Administration                          | -X Politique, Religion   |

Le premier chiffre qui suit la lettre est un numéro d'ordre. Le second indique la qualification. Ont été distingués, dans la mesure du possible, ouvriers qualifiés ou non qualifiés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres, employés et professions intermédiaires. Dans certains cas, les techniciens et les agents de maîtrise ont été regroupés quand la nomenclature PCS ne faisait pas la distinction.

Sept niveaux de qualification ont été retenus (dont le statut indépendant) :

- |                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| - 0 Indépendant                       | - 7 Agent de maîtrise                      |
| - 2 Ouvrier non qualifié et manoeuvre | - 8 Technicien et profession intermédiaire |
| - 4 Ouvrier qualifié                  | - 9 Ingénieur et cadre                     |
| - 6 Employé qualifié et non qualifié  |  |

Cette numérotation reflète la numérotation des qualifications utilisées par l'Agence Nationale Pour l'Emploi dont elle est un regroupement<sup>1</sup>. Elle reflète aussi l'ordre de rangement des familles professionnelles, des moins qualifiées aux plus qualifiées à l'intérieur de chaque domaine professionnel.

Enfin, le chiffre en quatrième position est également un numéro d'ordre, permettant d'identifier les familles détaillées (en 224 postes) au sein des familles regroupées (en 84 postes).

Pour utiliser les données statistiques au niveau régional et infra-régional de manière fiable en Alsace, la table des familles professionnelles en 224 postes s'est avérée trop détaillée. Cependant, le regroupement en 84 postes proposé occultait des FAP relativement bien représentées en Alsace.

A partir de la nomenclature détaillée en 224 postes et des premiers résultats bruts (effectifs par FAP pour l'Alsace et par zone d'emploi), un petit groupe de travail d'experts a choisi de regrouper ou de conserver certaines familles professionnelles en tenant compte des spécificités de la région tout en respectant les critères constitutifs des FAP.

C'est ainsi que les "marins pêcheurs indépendants", les "pêcheurs salariés", les "marins salariés" et les "cadres et maîtres d'équipage" de la marine ne se retrouvent pas dans la

<sup>1</sup> Ceci explique l'absence des numéros 3 et 5.

nomenclature détaillée de la "base de données familles professionnelles Alsace". Si ce choix peut paraître évident, il convient de mentionner que l'on aurait parfaitement pu conserver ces familles au niveau régional, mais le découpage par zones d'emploi pose des problèmes d'ordre statistique pour les familles peu représentées. Les effectifs deviennent alors non significatifs pour permettre un traitement convenable des résultats. Nous avons par contre conservé les maçons, les ajusteurs mécaniciens ou les conducteurs routiers... qui relèvent du niveau détaillé en 224 postes de la nomenclature DARES. Nous avons d'autre part regroupé certains domaines professionnels dont les effectifs en Alsace étaient beaucoup trop faibles.

La nomenclature ainsi adaptée compte pour l'Alsace 18 domaines professionnels, 86 groupes de familles professionnelles (FAP) et 101 FAP détaillées.

Cette nouvelle nomenclature a ainsi permis de rapprocher des statistiques existantes difficilement comparables auparavant à cause de nomenclatures différentes. Cette méthode commune de traitement de données permet de développer un outil opérationnel proche des préoccupations du système de formation puisqu'il est centré sur les professions et non plus sur les secteurs d'activité. La base permet également une meilleure approche territoriale, toutes les informations sont appréhendables au niveau national, régional, départemental mais également au niveau de la zone d'emploi.

## **2.2. La base de données régionale par familles professionnelles : une restructuration des sources existantes**

La base de données a été élaborée par la DARES qui a fait les traitements nécessaires à la mise à disposition de ces données pour chaque service d'étude régional. En fonction des objectifs retenus (territoire visé, public ciblé...), les exploitations régionales peuvent utiliser tout ou partie des informations disponibles.

Nous présentons ici le contenu de la base en terme de sources disponibles et précisons celles que l'Alsace a retenues. Il nous a en effet fallu choisir entre plusieurs sources d'informations disponibles en nomenclature FAP en fonction de leur pertinence et de leur validité statistique compte tenu des choix effectués. La base de données régionale s'appuie sur quatre sources statistiques principales qui ont été recodées en terme de FAP. Les données sont systématiquement fournies dans les découpages territoriaux : national, régional, départemental, zone d'emploi. L'Alsace a exploité les données régionales et les zones d'emploi.

### **• les recensements**

C'est la source la plus complète et la plus générale d'informations statistiques sur les ménages. Ces indicateurs de structure, codés initialement en PCS, présentent un avantage essentiel car ils sont exhaustifs. Leur qualité est assurée par l'existence d'opérations de vérification. L'inconvénient majeur est le long laps de temps entre deux recensements. Les données présentes dans la base de données sont issues de l'exploitation du sondage au 1/4. Il faut donc prendre en compte une incertitude provenant du recours à un échantillonnage. Nous avons tenu compte de ces limites lors de l'adaptation de la nomenclature de base pour l'Alsace afin de pouvoir exploiter des effectifs statistiquement significatifs.

La population étudiée est l'ensemble **des actifs ayant un emploi recensés à leur lieu de travail**. Il s'agit ici des emplois existant en Alsace et non des emplois des actifs résidant en Alsace. Dans notre population, il n'y a pas, de ce fait, les frontaliers (environ 8% de la population active) ni les actifs travaillant dans d'autres régions. Elle comprend par contre les actifs résidant dans d'autres régions et travaillant en Alsace. Il s'agit bien des emplois offerts par les 12 zones d'emploi de l'Alsace.

La base fournit les résultats des deux derniers recensements de 1982 et 1990. Les informations sont fournies selon plusieurs critères :

- salariés / non salariés par sexe et âge quinquennal
- en NAP 40 (Nomenclature d'Activités et de Produits)
- en six niveaux d'études et par âge

Toutes les informations ont été exploitées avec adaptation des critères comme quatre classes d'âge seulement. Tous les critères n'ont pu être croisés.

#### • **l'Enquête Structure des Emplois**

Codée PCS, cette enquête annuelle renseigne sur le nombre et la structure par qualification des effectifs salariés des établissements et permet de suivre les évolutions des emplois. Mais son champ, nettement plus restrictif que celui des recensements, ne concerne que le secteur privé et para-public, d'une part, et les établissements de plus de 20 salariés, d'autre part. Si les intérêts d'une telle enquête sont sa périodicité annuelle, mais aussi son champ d'observation, à savoir celui du secteur privé dont le caractère concurrentiel influe sur le niveau de l'emploi, elle trouve ses limites dans sa représentativité liée principalement au taux de couverture et au taux de réponse des établissements. En effet, si les secteurs industriels sont en général bien couverts compte tenu de la faible proportion de salariés de ces secteurs employés dans les petits établissements, le BTP et les services le sont moins.

Cette enquête est fiable au niveau national mais nécessite des précautions d'utilisation au niveau régional. C'est pourquoi nous avons décidé d'analyser l'ESE uniquement au niveau régional et de ne surtout pas la décliner par zones d'emploi.

Les données disponibles dans la base concernent :

- les effectifs cylindrés des années 1984 à 1992 par sexe et en NAP 40
- les effectifs non cylindrés des années 1984-88-92 en NAP 4
- les effectifs non cylindrés de l'année 1992 par cinq tailles d'établissement et par sexe.

Nous n'avons pas encore travaillé ces données.

#### • **les mouvements de main-d'oeuvre**

Les mouvements d'entrée et de sortie dans les entreprises sont connus au travers de deux sources : la Déclaration des Mouvements de Main-d'Oeuvre (DMMO) et l'Enquête sur les Mouvements de Main-d'Oeuvre (EMMO). La DMMO est mensuelle et obligatoire (inscrite au code du travail). Elle concerne tous les établissements privés et para-publics de plus de 50 salariés. Le taux de représentativité des résultats exploitables est de l'ordre de 90%. C'est la seule information fiable sur la rotation de la main-d'oeuvre même si son champ est limité.

L'EMMO est la même enquête trimestrielle et par sondage qui n'est obligatoire qu'au titre des enquêtes générales. Elle porte sur les établissements dont l'effectif est compris entre



10 et 49 salariés. Son taux de représentativité des résultats exploitables est moins bon que celui de la DMMO.

Ces deux sources qui ne sont pas actuellement disponibles par familles professionnelles dans la base (leur mise à disposition est prévue pour avril 1997) pourront très facilement permettre une analyse des mouvements de main-d'oeuvre au niveau régional et, avec beaucoup de prudence, par zones d'emploi. Ces deux sources fourniront des informations sur les entrées par type de contrats (CDD/CDI), par sexe, par âge, en 4 tailles d'établissement, en NAP 5. Les sorties sont par type de sortie, par sexe et âge.

#### • les données du marché du travail

Deux sources essentielles concernent le marché du travail, les statistiques des demandes et des offres d'emplois déposées à l'ANPE. Elles sont établies mensuellement, par catégories, et c'est la profession déclarée par le demandeur d'emploi qui est codifiée selon la nomenclature ROME. Cette profession traduit le souhait du demandeur et ne signifie pas forcément qu'il possède l'ensemble des compétences requises par un chef d'entreprise.

La base fournit ces deux sources d'informations mais comme la nouvelle nomenclature ROME (utilisée pour la construction de la nomenclature FAP) n'a été opérationnelle qu'en juin 1995, la DARES a établi une table de passage de l'ancien ROME (1200 postes) au nouveau (466 rubriques). Il s'agissait en effet de pouvoir reconstruire des séries chronologiques et gérer la sortie de statistiques sur la période transitoire où les individus en stock ont leur métier chiffré dans l'ancienne nomenclature tandis que les flux d'entrée sont chiffrés dans la nouvelle.

Les données concernant les **demandes** d'emploi pouvant être utilisées proviennent de l'exploitation des fichiers relatifs aux quatre trimestres de chaque année civile. Dans la base DARES, ont été retenus :

- le nombre de demandeurs inscrits au 31 mars de chaque année, et ce par catégories, de 1986 à 1995,
- le nombre d'inscriptions et de sorties (par motif) annuel de 1986 à 1994,
- les Demandeurs d'Emploi Fin de Mois (DEFM) catégorie 1 (stock mars 94), soit les personnes sans emploi, immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée et à temps plein, à savoir :
  - par âge et sexe
  - durée d'inscription, par âge et sexe
  - par niveau d'études.

Ces données ont déjà pu être actualisées par la DARES pour les DEFM stock mars 1995 et mises à notre disposition en janvier 1996,

- les inscriptions (flux année 1994) :
  - par motif d'entrée, par âge et par sexe,
- les sorties (flux année 1994) :
  - par motif de sortie et durée
  - par motif de sortie, sexe et âge.

La plupart des données ont été exploitées par l'Alsace, avec toutefois des limites pour les traitements par FAP.

Les données concernant les **offres** d'emploi permettent d'observer les flux-années 1986 à 1994 et par catégories, des offres satisfaites et des offres enregistrées. Pour l'année 1994, les offres enregistrées peuvent être analysées par taille d'entreprise. Compte tenu du

faible taux des offres passant par l'ANPE (25 à 30% au mieux pour la région) même s'il est supérieur pour certaines familles professionnelles (métiers du bâtiment, du secrétariat...), nous n'avons pas retenu cette source, en tout cas au niveau des zones d'emploi, en commun accord avec divers acteurs lors d'une réunion. Quelques indicateurs régionaux seront peut-être fournis.

Toutes les sources d'information n'ont pas été appréhendées au plan local d'une zone d'emploi. Celles-ci ont été choisies en fonction de leur validité statistique. De même, tous les croisements entre critères n'ont pas pu être effectués.

### 3. LA CONSTRUCTION DE L'OUTIL

L'objectif est bien de construire un outil d'aide à la réflexion, à la concertation ou à la décision pour des acteurs locaux. Il s'agit de leur fournir un certain nombre de données objectives, leur permettant de connaître leur environnement.

Au démarrage des travaux (avril 1995), il n'y avait aucun a priori sur le contenu et la forme de l'outil. Ayant décidé très vite de s'appuyer sur les besoins des acteurs locaux, la démarche de construction de l'outil s'est déroulée de façon interactive entre les acteurs et le groupe de travail. Nous allons présenter les grandes étapes qui ont rythmé l'élaboration de l'outil ; puis, les résultats provisoires d'une fiche récapitulative d'une zone d'emploi.

#### 3.1. Vérification et analyse de la base de données

**Vérification de la base** : en récupérant une base de données, les premiers travaux indispensables avant son utilisation sont des travaux de vérification. Il a donc fallu s'approprier les informations et les nouvelles codifications jusqu'alors inutilisées dans diverses études précédentes et tester tous les fichiers en notre possession afin de vérifier s'il n'existait pas de chiffres aberrants ou d'inversions malheureuses. C'est ainsi que nous avons pu nous rendre compte d'une inversion entre deux codes de zones d'emploi en comparant nos données à celles du système SAPHIR de l'INSEE. Expérimentant la base, quelques ajustements ont pu être effectués par la DARES.

**Élaboration de la nomenclature FAP Alsace** : une fois ces vérifications terminées, quelques tableaux généraux ont été sortis pour appréhender la répartition des actifs dans les différentes zones d'emploi et au niveau régional selon la nomenclature détaillée en 224 postes. Ces premiers tableaux nous ont permis de procéder à l'élaboration de la nomenclature FAP Alsace en fonction des masses (plus ou moins représentatives) correspondant aux différentes familles. Un groupe d'experts (CRA-Céreq/OREF) s'est attaché à choisir les regroupements nécessaires afin de faire ressortir les spécificités alsaciennes tout en respectant les critères de constitution des familles.

**Choix de la clé d'entrée zone d'emploi et précision des besoins des acteurs** : tous ces tableaux nous ont permis lors d'une première réunion avec quelques acteurs des directions départementales du travail, de l'ANPE et de terrain (coordonnateurs emploi-formation) de contribuer au choix de la zone d'emploi comme clé d'entrée tout en

montrant les limites de ce choix<sup>2</sup>. Ces échanges ont permis de préciser les besoins d'informations exprimés par les acteurs.

Ils souhaitent que l'on puisse :

- caractériser les zones d'emploi par domaines professionnels que ce soit pour la population active ou pour les demandeurs d'emploi (par âge, sexe, niveau de formation....) afin de faire ressortir les spécificités locales,
- dégager les grandes tendances d'évolution,
- comparer les zones les unes aux autres,
- avoir des références régionales pour situer chaque zone,
- faire ressortir des indicateurs pour des publics cibles : les moins de 25 ans, les chômeurs de longue durée, les femmes.

**Quelques tableaux expérimentaux** ont été établis pour une zone de taille moyenne (30 000 actifs) en croisant certains critères (sexe, âge...) pour la population active et pour les demandeurs d'emploi. L'objectif était d'avoir des éléments d'appréciation de validité statistique sur la répartition par sexe, les classes d'âge... en prenant comme clé d'entrée une zone d'emploi.

**Détermination de l'outil** : compte tenu des besoins exprimés par les acteurs, le groupe de travail s'est proposé d'élaborer des "fiches récapitulatives zone d'emploi". Ces fiches présentent la même architecture de tableaux et d'indicateurs pour permettre les comparaisons entre zones. L'analyse par zone est proposée par domaines professionnels (18) et non par FAP. L'intégration systématique d'indicateurs régionaux permet de situer la zone par rapport à la moyenne régionale et de faire ressortir ainsi les spécificités locales. Dans un deuxième temps, les domaines professionnels sont déclinés par FAP selon une architecture similaire.

**Tableaux de travail** : nous avons pu nous lancer dans un traitement systématique de la base de données. Après plusieurs discussions du groupe de travail, nous avons élaboré des tableaux de travail concernant les zones d'emploi. En découpant la zone d'emploi par domaines professionnels, nous avons cherché les croisements judicieux et pertinents entre les critères disponibles dans la base. Ces premiers tableaux de travail faisaient apparaître aussi bien le sexe, l'âge, le niveau de qualification, le niveau de formation, la NAP que d'autres critères propres aux données ANPE comme la durée d'inscription, le motif d'inscription ou même le motif de sortie.

Ces tableaux de travail étaient ensuite traités de manière à récupérer des tableaux de pourcentage colonne, de pourcentage ligne et, le cas échéant, des tableaux de progression colonne (quand il s'agissait d'évolution) ou des tableaux d'évolution 82-90 (pour les données du recensement).

**Implication des acteurs quant au choix des domaines** : ces premiers traitements nous ont permis de mieux nous rendre compte de l'importance et de la densité des travaux. En effet, avec 20 tableaux de travail pour les 18 domaines professionnels des 12 zones d'emploi, il aurait été difficile de traiter convenablement 4 320 tableaux bruts sans parler des différents tableaux annexes en pourcentage. De plus, certains domaines professionnels pour des zones d'emploi avec un faible effectif d'actifs (10 000) n'avaient pas de représentativité statistique. Il fallait donc absolument restreindre le champ envisagé au début de l'étude.

---

<sup>2</sup> Cf.1.2.

En accord avec la DRTEFP Alsace, commanditaire de l'étude, il a été décidé de caractériser chaque zone par une fiche récapitulative. Après avoir présenté le nouvel outil au cours d'une réunion, les acteurs locaux devaient, pour chaque zone, choisir 5 domaines particulièrement intéressants pour leur zone. C'est de cette manière que ce principe de "choix à la carte" a permis de restreindre la masse de travail, de rendre des résultats en un laps de temps correct et d'impliquer les acteurs à cette phase d'élaboration de l'outil. Des réunions dans les zones d'emploi ont permis de présenter les premiers résultats (la fiche récapitulative) avec une note méthodologique de lecture. Ces échanges ont abouti à la validation des indicateurs et des représentations (tableaux, graphiques) retenus.

Le choix des domaines professionnels à détailler s'est effectué, soit directement au cours de la réunion, soit nous a été communiqué quelques temps plus tard, les acteurs voulant se donner le temps de la réflexion ou d'autres concertations.

### 3.2. Résultats

Sont présentés rapidement quelques tableaux d'une fiche récapitulative zone, mais les travaux sont encore en cours et cette version n'est pas définitive.

Après différents échanges, nous avons défini une fiche récapitulative type en fonction des attentes des acteurs locaux et de la pertinence de certains indicateurs. Ces fiches, qui ont la même trame pour toutes les zones d'emploi afin de faciliter les comparaisons, rassemblent tableaux et graphiques ainsi que quelques commentaires simples.

Deux grands champs, population active et marché de l'emploi, y sont différenciés. Si des informations générales y sont systématiquement analysées (comme la répartition par sexe, par âge, par formation, par qualification...), il est apparu indispensable de comparer les différentes structures par rapport à celle de l'Alsace.

Domaines professionnels	Hommes	Femmes	Total	Répartition Molsheim	Répartition Alsace	Évolution Molsheim 90/82
Agriculture, sylviculture	1121	548	1669	5%	3%	-34%
BTP	2704	68	2772	8%	8%	-3%
Enseignement, Formation	532	832	1364	4%	5%	6%
<b>Total Molsheim</b>	<b>20770</b>	<b>12836</b>	<b>33606</b>	<b>100%</b>		<b>10%</b>
<b>Total Alsace</b>	<b>373441</b>	<b>262378</b>	<b>635819</b>		<b>100%</b>	<b>4%</b>

Source : RP 82-90 / DARES

Comme le montre la partie du tableau ci-dessus, cela permet de caractériser la zone et de donner sa structure en exprimant le poids des différents domaines professionnels. La comparaison avec la structure régionale permet de faire ressortir les spécificités de la zone. Nous nous sommes attachés à proposer certains indicateurs comme le poids statistique des femmes et son évolution entre 1982 et 1990. Les tableaux sont agrémentés de commentaires globaux et d'indications précises que le lecteur peut ne pas avoir comme les domaines les plus féminins ou la concentration de la présence masculine dans quatre ou cinq domaines.

Pour le marché de l'emploi, une démarche analogue a été adoptée. Nous nous sommes principalement intéressés aux chômeurs de longue durée (durée supérieure à un an) et aux jeunes de moins de 25 ans qui constituent les préoccupations majeures des responsables de l'emploi et de la formation.

	Effectif	Pourcentage	Pourcentage cumulé	Hommes	Femmes	Chômeurs de plus d'1 an	Moins de 25 ans
Gestion, administration et informatique	541	18%	18%	86	455	117	128
Mécanique	506	17%	34%	229	277	105	148
Commerce	403	13%	47%	157	246	99	97
Tourisme, manutention et transport	334	11%	58%	278	56	75	49
Services particuliers	326	11%	69%	32	294	67	65
BTP	163	5%	74%	156	7	22	42
Total DEFM	3059	100 %	100%	1378	1681	683	711

Source : DEFM catégorie 1/ DARES (stock mars 1995)

#### 4. EXTENSION DE L'ÉTUDE

Pour cette étude qui n'est pas achevée, on peut signaler quatre pistes principales de développement :

- le financement de la publication des résultats sera conjointe avec l'OREF ; cette publication comprendra :
  - \* une fiche récapitulative par zone emploi et pour l'Alsace
  - \* des comparaisons régionales possibles sur la plupart des indicateurs
  - \* un détail sur 4 à 5 domaines professionnels sélectionnés ou significatifs dans chaque zone d'emploi,
- l'OREF Alsace va utiliser ces données dans le cadre du travail de cadrage en amont de la construction du PRDF (Plan régional de formation des jeunes). Le Conseil Régional est particulièrement intéressé par l'approche en zone emploi-formation,
- un traitement spécifique a déjà été réalisé pour la direction régionale de l'AFPA Alsace dans le cadre du travail d'étude préalable à un schéma régional des formations,
- un coordonnateur emploi-formation a d'ores et déjà prévu de mettre en place un groupe de réflexion pour cerner un domaine professionnel en particulier (commerce).

## LE CONTRAT D'OBJECTIF PROFESSIONNEL EN BOURGOGNE : QUELS PARTENAIRES, QUELLE MÉTHODOLOGIE, QUELS INDICATEURS ?

Régine Bordet (INSEE/OREF - Dijon)  
Christine Guégnard (Céreq-IREDU/OREF - Dijon)  
Michel Ramillon (ANPE/OREF - Dijon)

\*\*\*

La loi du 23 juillet 1987, relative à l'apprentissage, a créé les contrats d'objectifs afin de coordonner les interventions de l'État, du Conseil régional et des Branches professionnelles pour le développement des différentes voies de formation et notamment de formation professionnelle alternée. Une nouvelle impulsion est donnée aux contrats d'objectifs par la loi quinquennale du 20 décembre 1993. Ce texte donne au Conseil régional la responsabilité d'élaborer un plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes (PRDF) et précise que ce plan régional des formations "*prend en compte les orientations et les priorités définies par les contrats d'objectifs*".

Dans ce contexte législatif, les contrats d'objectifs ont connu dès le début 1995 un certain développement en Bourgogne : ils apparaissent pour le Conseil régional de Bourgogne comme une phase préalable (voire la pierre angulaire) à l'élaboration du PRDF. Celui-ci devrait en effet s'appuyer sur le schéma des formations par alternance - intégrant les contrats d'objectifs - et sur le schéma des formations pour les lycées.

Les textes définissant les contrats d'objectifs laissent une grande souplesse dans la définition du champ, de l'objet et de la méthode de mise en oeuvre. En général, conclus pour une durée de trois à cinq ans, ils doivent fixer des "*objectifs de développement de l'apprentissage et de l'enseignement professionnel ou technologique par alternance, coordonnés avec les autres voies de formation et d'enseignement professionnels*". Il s'agit d'aboutir à une contractualisation tripartite État / Région / Branche professionnelle.

L'Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation (OREF) de Bourgogne a été sollicité dès 1995 pour participer à l'élaboration de ces contrats d'objectifs professionnels. A ce jour, trois contrats d'objectifs ont été signés le 21 novembre 1995 avec une participation/contribution de l'OREF (hôtellerie-restauration, automobile, transport). D'autres contrats sont en cours de réalisation avec l'accompagnement de l'OREF (bâtiment, viticulture, agro-alimentaire...). Cette contribution retrace les grandes lignes des conditions d'interventions de l'Observatoire et tente de saisir comment s'organisent les relations entre les divers partenaires impliqués dans les contrats d'objectifs.

## 1. QUELS ACTEURS RÉGIONAUX ? PLACE ET RÔLE DE L'OREF

Les signataires sont prévus par la loi du 23 juillet 1987 : "*L'État, la région, une ou plusieurs organisations représentatives des milieux professionnels*". Il faut d'une part une volonté de la Région, de l'État et de la Branche de se concerter et d'autre part le développement d'un partenariat entre les acteurs qui concourent à la formation et à l'emploi. Enfin, cette volonté doit pouvoir s'appuyer sur une coordination technique pour laquelle la participation de l'OREF est attendue.

### 1.1. Rôle central d'un service du Conseil régional de Bourgogne

Le contrat d'objectif a toujours (semble-t-il) été initié à la demande des Branches professionnelles, par le biais des représentants régionaux de l'ANFA (Association Nationale pour la Formation Automobile), du FAFIH (Fonds national d'Assurance Formation de l'Industrie Hôtelière), ou de l'AFT (Association pour le développement de la Formation professionnelle dans les Transports). Sollicité par ces Branches, le Conseil régional s'est alors tourné vers un partenariat Conseil régional / Branche / État / OREF.

En Bourgogne, il existe une dichotomie entre les services de la formation initiale et de l'apprentissage-formation continue au sein du Conseil régional. Les contrats d'objectifs sont l'affaire de la Direction de l'Apprentissage et de la Formation Continue (DAFC) sans vraiment inciter au rapprochement de ces deux services. Son directeur provoque, organise et anime les diverses réunions.

### 1.2. Les partenaires professionnels ne sont pas tous régionaux...

Les participants à cette concertation ne sont pas tous des acteurs régionaux. Les Branches professionnelles ont été fortement présentes avec des représentants nationaux, régionaux (et parfois départementaux) et des chargés d'études de leurs observatoires nationaux. A noter qu'aucune chambre consulaire n'a été associée aux contrats d'objectifs, contrairement à ce qui est préconisé dans les textes.

Le contrat d'objectif a obligé les Branches à s'organiser sur le plan territorial (délégation de signature, préparation de données de cadrage...) et de fait, à participer à la préparation du PRDF. Les Branches se sont fortement impliquées dans cette négociation : elles ont élaboré et présenté les documents préparatoires (note statistique ou d'orientation), les projets et le texte final du contrat d'objectif. Elles ont été les maîtres d'oeuvre dans la définition des objectifs régionaux. Les deux partenaires, Branches et Conseil régional se sont rencontrés au préalable avant la première réunion de l'ensemble des participants.

### 1.3. Peu d'initiative de la part des représentants de l'État

L'État était présent, associant le Rectorat et la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DRTEFP), qui ont eu un rôle extrêmement limité dans la définition des finalités de ces contrats. Le Rectorat a notamment apporté sa connaissance de l'offre de formation initiale et continue, de par les interventions du

Délégué Académique de l'Enseignement Technologique (DAET) et de la Déléguée Académique de la Formation Continue (DAFCO).

#### 1.4. L'OREF, garant d'une méthodologie

La stratégie de l'OREF a d'abord consisté à participer au premier contrat d'objectif en cours, celui du "transport et logistique". Par la suite, lors du Comité d'orientation de l'OREF, en juin 1995, les différents partenaires ont affirmé la nécessité pour l'Observatoire de contribuer à l'élaboration de tous les contrats d'objectifs.

Désormais l'OREF est officiellement invité dès le démarrage de la réflexion. Les attentes du Conseil régional, à l'égard de l'OREF, sont principalement une aide à la réflexion, un appui méthodologique, voire une impulsion de la réflexion. Au départ, les Branches n'avaient pas d'attente spécifique ; elles ont ensuite fait appel à l'Observatoire pour enrichir leurs analyses (l'ANFA) ou pour préciser le contenu de leur projet d'étude (le transport).

Les modalités de participation de l'Observatoire sont différentes selon les contrats d'objectifs, mais on peut définir trois grands axes d'interventions :

- une analyse critique des documents de base de la négociation,
- un apport d'informations statistiques complémentaires sur le secteur, les métiers, l'insertion des jeunes formés, en s'appuyant sur des études antérieures (*Diagnostic Emploi Formation de la Bourgogne, De la Formation à l'Emploi...*) et des données récentes mobilisées à cette occasion (notamment l'insertion professionnelle des formés),
- un appui méthodologique vis-à-vis des acteurs professionnels et du Conseil régional.

De par sa structure en réseau, la participation de l'OREF à ces divers contrats d'objectifs, s'est toujours réalisée en binôme et s'est appuyée sur une discussion des documents de travail, associant tous les techniciens de l'Observatoire. Le plus souvent, l'OREF a été considéré comme un "expert" d'une relative neutralité, garant d'une rigueur dans la méthodologie permettant d'assurer la cohérence des statistiques et des approches. Il a relativisé et pondéré ce qu'affirmaient les Branches.

A travers ses interventions, l'OREF a dû souligner que l'analyse de la relation formation-emploi devait également prendre en compte les modalités de recrutement, les conditions d'emploi, les possibilités d'insertion des jeunes à l'issue des formations... De même, l'OREF s'est élevé contre le risque permanent d'une dérive adéquationniste entre les flux de formés et les besoins en qualification : les métiers comme les formations sont rarement spécifiques à un seul secteur. Par ailleurs, les problèmes de formation, puis d'insertion ne peuvent être traités indépendamment des politiques de recrutement et de gestion de la main-d'oeuvre (comme le turn-over important dans l'hôtellerie), ni des tensions qui peuvent exister sur le marché du travail.

Il nous a semblé important, par exemple, de souligner que tous les cuisiniers ne travaillaient pas dans l'hôtellerie-restauration, que tous les mécaniciens de l'automobile n'étaient pas embauchés dans le seul secteur de l'automobile. Il nous a semblé indispensable de s'opposer à la démarche qui a amené le FAFIH à affirmer que la Bourgogne formait trop de cuisiniers : nous avons notamment souligné que 43 % de



cette famille professionnelle travaillait dans d'autres secteurs d'activité. Cette remarque confirmait ainsi les risques majeurs d'une démarche adéquationniste qui tendrait à rapprocher de manière mécanique les flux de formés aux seuls actifs de la profession. Il était tout aussi important de rappeler que l'hôtellerie-restauration restait bien un secteur d'accueil des jeunes mais que l'observation des mouvements (entrées et sorties dans les entreprises) mettait également en évidence des difficultés pour ce secteur à maintenir de manière durable les jeunes dans l'emploi.

## 2. QUELLES DÉMARCHES, QUELLES MÉTHODES ?

Le contrat d'objectif doit aider à *"la programmation à moyen terme des réponses aux besoins de formation, permettant un développement cohérent de l'ensemble des filières de formation et prenant en compte les réalités économiques régionales et les besoins des jeunes, de manière à leur assurer de meilleures chances d'accès à l'emploi"* (article 52). Le contrat d'objectif se veut être un instrument du développement cohérent des différentes filières de formation. Pour cela, il devrait prendre en compte les réalités économiques régionales, cerner le secteur, les métiers, les formations, les besoins de la profession et ses attentes en matière de formation et de qualification.

La démarche a consisté dans un premier temps, en une présentation préalable du secteur dans la région et des métiers ; ce travail a été réalisé par les cabinets d'études nationaux appartenant aux Branches professionnelles, avec une déclinaison régionale plus ou moins affinée. Cette étude a été présentée au cours d'une première réunion et a suscité des débats autour des résultats présentés. Dans un second temps, les Branches ont essayé de construire un document ou un diagnostic global de la situation du secteur, des emplois et de la formation, prenant en compte les observations des différents participants.

### 2.1. Une approche nationale déclinée au niveau régional

Les Branches ont une vision nationale du secteur et de ses métiers. De manière générale, les acteurs nationaux cherchent presque toujours à définir différentes formes d'adéquation entre les emplois et les formations utilisant les contrats d'objectifs comme un outil de cohérence et de négociation dans un espace régional. Le contrat d'objectif vise donc à croiser deux types d'approche, deux logiques différentes, l'une sectorielle et nationale, l'autre territoriale. L'analyse réalisée par la Branche se limite aux métiers spécifiques de la Branche (ou du secteur) mais se désintéresse de ceux-ci lorsqu'ils s'exercent dans d'autres secteurs.

Cette approche nationale et sectorielle est apparue encore plus importante (et incontournable) pour le transport : leur contrat d'objectif est mis en place *"sous réserve des conventions nationales"* ; leur document final donné lors de la signature comporte surtout une présentation des organismes nationaux, avec une conjugaison régionale (*"chargé de négocier"...*) mais sans aucune analyse régionale. Cette Branche relativement structurée nationalement connaît bien ses formations, notamment continues. La pression des fédérations nationales sur le plan régional s'exprime à travers le nombre important de signataires du niveau national.

L'OREF propose une approche plus transversale liant les métiers (du secteur étudié ou non), le secteur d'activité (et tous les emplois), les formations et l'insertion. Il apporte ainsi son analyse sur les multiples facettes de la relation formation-emploi par des approches sectorielles, par famille professionnelle, mais également par certaines analyses sur le devenir des formés.

L'élaboration des contrats d'objectifs semble se référer à plusieurs impératifs n'obéissant pas obligatoirement aux mêmes logiques : une logique administrative de type service public (nécessité de scolariser selon les objectifs nationaux...), une logique aménagement du territoire (choix entre des pôles spécialisés ou une répartition territoriale...), une logique "sectorielle"...

## 2.2. Quels indicateurs ?

Une grande diversité a présidé dans la manière dont ont été réalisés les travaux sur les différents secteurs, les métiers, les formations... Il n'y a pas eu véritablement de construction commune d'indicateurs mais plutôt une utilisation d'informations multi-sources. Parfois, il s'agit simplement d'une transposition régionale de résultats établis à l'échelle nationale. Les informations disponibles et retenues ne sont pas les mêmes selon les acteurs.

\* La mobilisation d'informations statistiques de la part des **Branches professionnelles**, pour l'élaboration des documents préparatoires à la signature des contrats d'objectifs a été très inégale et de nature diverse.

Pour l'**Automobile**, l'analyse du secteur "*des services de l'automobile*", de l'offre de formation et des besoins en qualification a été un préalable au contrat d'objectif et a fait l'objet d'une collecte de données statistiques multiples. Ainsi, la connaissance de l'emploi du secteur et de son évolution a fait appel aux fichiers SIRENE (INSEE), Unedic ainsi qu'au recensement de la population 1982 et 1990 (INSEE). L'offre de formation a été décrite à l'aide des données issues de la Direction de l'Évaluation et de la Prospective. De même, la demande d'emploi a été appréhendée à l'aide des fichiers de l'ANPE. Par ailleurs, l'étude nationale réalisée par le Céreq a été déclinée au niveau régional. La plupart des indicateurs régionaux font l'objet d'une comparaison nationale.

Le document initial élaboré par la Branche professionnelle de l'hôtellerie comportait beaucoup moins d'informations quantitatives sur l'ensemble du secteur et des métiers. Par ailleurs, il faut préciser que les sources étaient très rarement indiquées. Les seules informations provenant des fichiers administratifs concernaient l'emploi : évolution du nombre et répartition par taille d'établissement et activité détaillée. Les autres données (offre de formation) émanaient du FAFIH, avec un tableau de "*comparaison emploi-formation*" établi par la Branche elle-même. L'ensemble de ces données a donné lieu à une analyse très succincte sans aucune comparaison avec le niveau national.

Le document préparatoire au contrat d'objectif du transport présente "*un état des lieux*" de la formation établi par l'AFT et Promotrans à partir de données qui leur sont propres. L'expression des besoins est décrite par la Branche qui propose un tableau de prévisions d'emploi par famille professionnelle. Ces familles professionnelles ont été définies selon des critères établis par la Commission nationale paritaire de l'emploi. Ce document ne présente aucune donnée de cadrage sur l'ensemble du secteur et des métiers ; il est

entièrement construit autour des données fournies par l'AFT-IFTIM, Promotrans et l'IPTL et fait une présentation détaillée des missions et des compétences de ces trois organismes.

\* Les apports d'informations du Rectorat et du Conseil régional n'ont été que des indications sur les effectifs en formation initiale, en apprentissage et les effectifs stagiaires en formation continue.

\* Pour l'OREF, les informations mobilisées répondaient à des stratégies bien définies : des indicateurs de mobilité (sources DMMO, EMMO) pour mettre à jour les difficultés d'un secteur à garder les jeunes ; des croisements familles professionnelles - secteurs (sources R.P.) pour rendre évidente la transversalité des métiers ; des données sur le devenir des apprentis pour mieux appréhender la relation formation-emploi (taux d'embauche dans l'entreprise d'apprentissage, lien spécialité de formation - emploi occupé, développement des contrats de qualification...), etc.

### **2.3. L'analyse du secteur, des métiers**

L'analyse du secteur n'a pas été réalisée dans tous les contrats d'objectifs (absence pour le transport). Pour l'hôtellerie, seul l'emploi salarié a été analysé (source Unedic), alors que le tiers des actifs de ce secteur sont des indépendants. Les données de l'ANPE (source DEFM) mobilisées pour l'automobile et l'hôtellerie ont permis de connaître les demandeurs d'emploi inscrits en fonction de leur métier, de leur âge ainsi que leur dernier secteur d'activité (fin 1994 sur 10 000 inscrits dans les métiers de l'hôtellerie, 3 000 avaient exercé leur dernière activité dans le secteur de l'hôtellerie-restauration). Les flux d'entrées et de sorties dans les entreprises de plus de dix salariés ont fourni quelques indications quant aux pratiques de recrutement des entreprises.

### **2.4. L'analyse des besoins en qualification**

En ce qui concerne l'analyse des qualifications et la prévision des besoins, celle-ci était un préalable au contrat d'objectif pour l'automobile (analyse réalisée par l'ANFA, via le Céreq), alors que pour l'hôtellerie et le transport, le contrat d'objectif devrait permettre de se donner les moyens d'apprécier l'évolution des qualifications à travers un CEP régional, *"en associant entre autres l'OREF"*. Les besoins de formation ont été décrits de manière générale par la Branche elle-même pour l'hôtellerie ; les prévisions d'emploi par familles professionnelles sont citées par le transport (sous forme de signe + ou -).

### **2.5. L'analyse de l'offre de formation initiale et continue**

Cela a consisté le plus souvent à une mise à plat des effectifs quand ceux-ci étaient disponibles. Il s'agissait principalement des effectifs en formation initiale ou par alternance (contrats d'apprentissage et de qualification pour l'automobile et l'hôtellerie). L'OREF a insisté sur la différenciation des indicateurs "flux de formés" et "flux de sortants" : une partie des jeunes inscrits en dernière année de formation professionnelle continue ses études et une autre partie quitte le système éducatif pour entrer dans la vie active.

Pour la formation continue, très peu d'informations ont été mobilisées : juste quelques chiffres sans aucun commentaire. Ceci peut s'expliquer en partie par le fait que la formation professionnelle continue reste peu importante dans les secteurs étudiés.

## 2.6. L'analyse de l'insertion professionnelle

Seul l'OREF, par le biais du Centre associé au Céreq a apporté une analyse du devenir professionnel des jeunes après une formation en lycée ou par apprentissage (source : enquêtes Entrée dans la vie active). Ces enquêtes réalisées depuis plusieurs années en Bourgogne (depuis 1984 pour les lycéens, 1987 pour les apprentis) permettent le suivi des conditions d'entrée des jeunes dans la vie active.

Sans entrer dans le détail des critiques concernant les différentes sources statistiques utilisées, on peut souligner la difficulté de construire une image correcte de la réalité d'un secteur ou des métiers, la difficulté de traduire des besoins de recrutement en besoins de formation, le risque d'une démarche adéquationniste qui néglige, entre autres, l'évolution des comportements individuels. A titre d'exemple, aucune information n'apparaît concernant les projets ou les vœux des élèves et les places disponibles dans les formations professionnelles. Or les jeunes occupent une place prépondérante dans les secteurs de l'automobile et de l'hôtellerie !

La complexité de la relation formation-emploi montre à travers ces contrats d'objectifs qu'il n'existe pas de méthodologie type, applicable pour l'ensemble des Branches professionnelles ou des secteurs. A défaut d'une connaissance prospective des métiers et des qualifications, on pourrait continuer à développer (ou à perfectionner) ces premières analyses à travers :

- une connaissance des structures d'emploi dans les entreprises de moins de vingt salariés ;
- une meilleure appréhension des caractéristiques de la main-d'oeuvre (sexe, âge, statut d'emploi, niveau d'éducation, mobilité professionnelle...) et des pratiques de recrutement des entreprises (appel au marché externe, progression des salariés...) ;
- un aperçu des parcours professionnels des jeunes avec des enquêtes régionales de cheminement plusieurs années après la sortie du système éducatif, un suivi des jeunes après un contrat de qualification ;
- un réel état des lieux de la formation professionnelle continue ;
- une analyse des publics utilisant la "gamme" des dispositifs existants...

Il semble cependant qu'une recherche d'informations la plus précise possible ne présente de sens que si celles-ci servent à nourrir un débat. Les indicateurs ne sont que des moyens, des instruments d'interpellation pour canaliser une réflexion active des acteurs régionaux.

## 3. LE CONTRAT D'OBJECTIF, ET APRÈS... ?

Dans le cadre de la loi quinquennale, les concertations entre la Région, l'État et les Branches professionnelles devraient encore se développer. *"Les contrats d'objectifs déterminent en particulier les orientations sur les effectifs à former par type et niveau de qualification, la localisation souhaitable des formations, les durées prévisionnelles*

*de formations en centre de formation et les types d'actions susceptibles de favoriser l'information des jeunes et de leurs familles."*

On constate que les contrats d'objectifs signés ne donnent que des orientations très générales : information des jeunes et des familles, volonté de formation des enseignants et des tuteurs... Il s'agira par la suite de définir les actions prioritaires, les objectifs qualitatifs et quantitatifs, la localisation des formations ainsi que les engagements financiers des différents signataires.

Le contrat d'objectif prévoit des procédures de suivi et d'ajustement sans vraiment préciser qui fera quoi, selon quelles modalités et avec quel financement. Ainsi chaque contrat d'objectif décide d'un comité de pilotage, constitué des signataires pour assurer le bilan de l'année passée, le choix et le suivi des actions... mais ne fixe ni par qui ni comment ? Seul celui du transport envisage une périodicité de réunion (annuelle).

La répartition des moyens entre la Région, l'État et la Branche n'a pas été discutée jusqu'ici ; ce devrait être la suite de ces contrats d'objectifs et c'est certainement sur ce sujet que les Branches attendent le plus. La programmation et le financement des différentes actions ne sont donc pas prévus dans ces contrats d'objectifs signés en décembre 1995, mais le seront par voie d'avenants.

Le Conseil régional a très vivement souhaité que l'OREF participe à la mise en place de ces derniers. Comment l'OREF va-t-il s'intégrer dans cette démarche complémentaire ? Quels rapports va-t-il avoir avec les Observatoires des Branches ? Quelles forces de proposition aura-t-il ?

A ce jour, bien d'autres interrogations restent posées :

- Le contrat d'objectif a-t-il véritablement permis aux acteurs de s'impliquer dans l'analyse, de se positionner ? Ou va-t-il le permettre ?
- A la lecture des documents finaux, annexés aux contrats d'objectifs, qui font apparaître surtout un état des lieux, peut-on vraiment parler de concertation ou de recherche d'une cohérence dans l'offre de formation ?
- Les contrats d'objectifs du transport et de l'hôtellerie précisent les consultations auxquelles chacun des signataires devra procéder avant tout projet d'ouverture et de fermeture de sections. Face à cette procédure (ou volonté ?) affichée de concertation, quelle stratégie aura le Rectorat ou le Conseil régional lors des créations ou suppressions de sections ? Quelles seront les possibilités d'actions ou les appropriations pour les acteurs locaux (chefs d'établissement ou directeurs de CFA...) ?
- Les Branches professionnelles sont-elles réellement représentatives des professionnels, de toutes les entreprises ? Une partie de la profession peut ne pas se retrouver dans ces analyses et objectifs proposés. Comment alors mobiliser l'ensemble des entreprises (surtout les petites) dans une région ?
- L'analyse réalisée par la Branche se limite en général à ses métiers spécifiques et ne s'occupe ni de ceux-ci lorsqu'ils s'exercent dans d'autres secteurs, ni des métiers transversaux. Comment réaliser un contrat d'objectif interprofessionnel qui prenne en

compte des métiers communs à plusieurs secteurs, comme par exemple les métiers de la bureautique, de la maintenance, de l'électricité...?

- Comment un ensemble de contrats d'objectifs peut-il constituer un véritable PRDF, d'autant que toutes les filières de formation ne sont pas toujours liées à des Branches professionnelles (comme le tertiaire de bureau ou le commerce trop éclaté) ?

- A travers ces contrats d'objectifs, ne cherche-t-on qu'à ajuster les flux d'élèves sur les besoins de recrutement des entreprises, ou souhaite-t-on également trouver des réponses aux difficultés d'insertion des jeunes et au développement du chômage ? Ainsi, parmi les finalités assignées aux contrats d'objectifs, on trouve "*favoriser l'insertion des jeunes, aider à la réinsertion, faciliter et maintenir l'emploi...*". Mais comment réaliser concrètement ces objectifs ?

Pour conclure, si l'OREF en Bourgogne est un lieu de coordination régionale des institutions et des services d'études dans les domaines de la formation et de l'emploi, le contrat d'objectif peut en être un autre favorisant la rencontre avec d'autres partenaires, notamment les représentants des entreprises. C'est un outil de concertation, un espace de négociation qui ne fait que commencer. Il est un instrument mobilisé par les Branches professionnelles et utilisé par le Conseil régional. Résultat de la confrontation d'un ensemble d'informations, il devrait améliorer le dialogue et l'articulation des choix entre les différents acteurs.



# LA DIVERSITÉ DES FORMES DE COOPÉRATION INTER-ENTREPRISES : - LE CAS DES PME DU SILLON ALPIN -

Bernard Pecqueur (IREPD - Grenoble)  
Stéphane Thivin (IREPD - Grenoble)  
Christine Zampa (IREPD - Grenoble)

\*\*\*

Cet article est une tentative de synthèse d'une recherche entreprise récemment sur la question de la nature des relations entre les entreprises et entre entreprises et institutions. Il s'inscrit dans le champ des travaux réalisés sur la coopération industrielle et sur la question de la territorialisation de ces relations.

Le point de départ réside dans une étude qualitative auprès de dirigeants d'entreprise à laquelle a succédé une étude statistique afin de systématiser les informations recueillies lors de la première phase.

La base empirique de l'étude est constituée par une étude sur la population des entreprises industrielles (entreprises d'un effectif de 20 salariés et plus appartenant à l'industrie au sens large) de 5 zones d'emploi sur l'Isère, la Savoie et la Haute Savoie. L'étude est double : elle se compose d'une étude qualitative (18 entretiens au total) et d'une étude quantitative par l'administration d'un questionnaire (26.9 % de taux de réponse soit 259 retours). Les informations recueillies ont donné lieu à des tris croisés et à des analyses de données (analyse factorielle des correspondances et classification).

Parallèlement, une étude qualitative sur la base d'entretiens semi-directifs, a été menée auprès de 30 institutions intervenant dans les domaines de la formation, de la recherche et du soutien aux entreprises dans l'accès aux marchés, d'exportation notamment.

Devant la diversité des situations rencontrées, notre objectif revenait à rendre intelligible la complexité des phénomènes observés.

Nous avons analysé successivement la diversité des relations inter-entreprises (particulièrement la relation client-fournisseur car elle apparaît de loin la plus significative des relations entreprise-environnement) puis celle des relations entre entreprises et institutions.

Sans détailler l'ensemble de nos résultats, il apparaît de façon très nette que les relations inter-entreprises ne sont pas territorialisées pour leur grande majorité, tant pour les échanges marchands<sup>1</sup> que pour les autres types de relations (techniques, accords de

---

<sup>1</sup> Nous avons mesuré la répartition géographique du chiffre d'affaires et des achats des entreprises de l'échantillon.



partenariat, etc.). Par contre, les relations avec les institutions tant de formation que de technologie/recherche montrent une tendance inverse.

En fonction de cette double tendance, trois temps structurent ce papier :

- le premier (1.1) correspond à une approche descriptive de la coordination verticale ou relation client-fournisseur : quelles sont les variables clefs de cette relation ?

- le deuxième temps (1.2) vise à représenter la diversité des formes relationnelles, à les classer. Nous verrons que ce classement est établi en fonction du degré d'implication réciproque des entreprises contribuant ainsi à préciser la notion de partenariat industriel. Les résultats obtenus permettent de mettre en évidence une typologie d'entreprises qui ne peut être analysée à l'aune de la question de la territorialisation des relations ;

- au-delà de l'approche client-fournisseur, les variables relatives à la territorialisation des relations sont à rechercher dans la nature des relations entre entreprises et institutions. Nous verrons particulièrement (2) le rôle des institutions de formation et de recherche dans ce cadre.

## **1. CARACTÉRISATION DE LA DIVERSITÉ DES RELATIONS CLIENT-FOURNISSEUR**

Deux questions sont posées qui nécessitent une double analyse : la première est centrée sur **la qualification de la relation** et l'autre analyse **les caractéristiques des entreprises** selon les types de relation entretenues.

Nous présenterons l'approche générale de la relation client-fournisseur formalisée à partir de variables clefs (1.1).

Dans un second temps (1.2), nous opérerons une classification des entreprises (7 classes d'entreprises au total) en fonction des caractéristiques de la relation avec les clients, ce qui nous permettra d'analyser la diversité des configurations relationnelles.

### **1.1. Formalisation et caractéristiques générales de la relation client-fournisseur**

Rappelons que le questionnaire administré constitue le résultat des entretiens semi-directifs et représente donc un reflet de l'appréciation des responsables d'entreprise sur la nature des échanges avec fournisseurs et clients.

Il est également important de préciser qu'avant de développer une analyse sur les variables descriptives des différents objets et contextes de la relation client, nous avons répertorié les critères de sélection des fournisseurs et d'exigence des clients, pratiqués et subis par les entreprises. Nous ne développerons pas cet aspect dans le papier même s'il apporte des informations intéressantes sur la question de la gestion de la qualité notamment.

Sur la base de l'analyse des entretiens semi-directifs, la formalisation des caractéristiques des **relations aval et amont** des entreprises comprend **9 variables** qui sont les suivantes :

- flux tendus
- définition en commun des normes de qualité
- échanges d'informations techniques
- échanges de personnel
- maintenance après vente
- fidélité de la relation dans le temps
- proximité géographique
- formation des clients/fournisseurs
- réalisation d'études ou de prototypes

Le tableau que nous présentons ci-dessous permet d'introduire l'analyse par une hiérarchisation des variables relatives aux relations avec les clients.

**Tableau 1**  
**Importance relative des différentes variables de la relation avec les clients**

Variables	Nombre	%
<b>Fidélité de la relation dans le temps</b> très important ou important	206	79,5
<b>Définition en commun des normes de qualité</b> très important ou important	183	70,7
<b>Echanges d'informations techniques</b> très important ou important	156	60,2
<b>Flux tendus</b> très important ou important	141	54,4
<b>Réalisation d'études ou prototypes</b> très important ou important	139	53,7
<b>Maintenance après vente</b> très important ou important	101	39,0
<b>Proximité géographique</b> très important ou important	83	32,0
<b>Formation des clients</b> très important ou important	69	26,6
<b>Echanges de personnel</b> très important ou important	6	2,3

Ce premier tableau donne une information générale sur les principales variables de la relation client-fournisseur.

- **La dimension temporelle** de la relation est présentée par une majorité très forte d'entreprises (79.5 % de l'échantillon) comme importante ou très importante. La première interprétation (la plus triviale) de ce résultat traduit la volonté des entreprises d'avoir un carnet de commandes rempli de façon régulière, d'avoir un horizon de marché stable en termes de débouchés. L'affirmation visant à conserver le ou les clients fidèles est redondante tant dans les entretiens qualitatifs que sur ces résultats quantitatifs. L'autre enseignement de ce résultat tient au caractère indispensable d'une relation établie dans le temps pour répondre aux enjeux illustrés par les autres variables. En effet, l'obtention d'un niveau de qualité par mise en commun de connaissances sur un produit ou un procédé nécessite des interactions et donc du temps. La mise en oeuvre de ce

processus ne sera possible que dans le cas d'une perspective temporelle affirmée par le client et son fournisseur et sous-traitant.

- La question de la **qualité** via la définition en commun des normes de qualité est notée comme importante ou très importante par 70.7 % des entreprises et apparaît comme la deuxième variable la plus citée. L'acceptation du terme "définition en commun des normes de qualité" est large. Elle recouvre la question de l'obtention des normes ISO 9000 mais également les échanges des entreprises pour définir communément un niveau de qualité. Ces échanges peuvent prendre la forme d'audit-qualité réalisés chez le fournisseur. La qualité, au sens large, recouvre également la variable étudiée dans le paragraphe suivant (échanges d'informations techniques).

- Les **échanges d'informations techniques** concernent également une majorité d'entreprises (60.2 %). Cette variable correspond à la complexité du produit ou procédé échangé. Une approche verticale des échanges industriels (amont-aval) doit tenir compte de la diversité de savoir-faire qui se rencontre soit dans un produit soit dans les phases successives de l'élaboration du produit. Dans cette optique, l'adaptation ou l'intégration des différents savoir-faire complémentaires nécessite des échanges. On peut noter que 36.6 % des entreprises de l'échantillon ne sont pas impliquées dans cette démarche.

- La **réalisation d'études ou prototypes** caractérise la relation client pour environ une entreprise sur deux (53.7 %). Ce type d'activité caractérise notamment la relation de sous-traitance. Les études ou prototypes représentent la phase intermédiaire avant accord technique sur le produit et donc l'échange marchand. Notons que cette phase implique des échanges d'informations techniques, forme moins poussée de l'implication réciproque.

- La variable **flux tendus**, qui correspond à une gestion dynamique des stocks, est considérée comme importante ou très importante par 54.4 % des entreprises de l'échantillon. Ce résultat est considérable dans la mesure où les entreprises du secteur des biens d'équipement produisant des machines ou des procédés et livrant les clients une ou deux fois par an ne sont pas concernées par cette question. Le juste à temps (JAT) se généralise tant dans la perspective d'économie de coûts de stockage au sein de l'entreprise que dans l'exigence de la fréquence des livraisons liée à un impératif de flexibilité pour répondre à la demande.

- L'importance relative de la **maintenance** (39 % important et très important) dans l'ensemble des relations client-fournisseur doit être analysée en fonction des secteurs concernés et du niveau de complexité des produits. Pour le secteur de la métallurgie et du travail des métaux, produisant pour une bonne part des produits ne nécessitant pas un suivi avec des compétences spécifiques, la question de la maintenance apparaît déplacée. Par contre, pour une partie des entreprises du secteur des biens d'équipement, la maintenance doit être appréhendée comme liée au produit. La **formation des clients** traduit le même clivage qui reproduit le niveau de complexité des produits.

- La variable "**proximité géographique**" est minoritaire (32 % des entreprises de l'échantillon la trouve importante ou très importante et 63 % pas du tout ou peu importante pour qualifier la relation avec les clients). Néanmoins, il importe d'expliquer ce clivage relatif à l'importance de la proximité géographique. La taille du marché des entreprises et la question du JAT permettent de compléter l'analyse de l'importance de la proximité géographique dans la relation client.

Après cette présentation des résultats des tris à plat, nous approfondissons l'analyse en opérant une classification des différentes configurations relationnelles.

## **1.2. La classification de l'échantillon en 7 classes différentes à partir des variables relation/client**

L'analyse de données (analyse factorielle des correspondances) permet de placer les individus (les 259 entreprises de l'échantillon) sur 5 axes représentant un résumé de l'information statistique recueillie dans le questionnaire. Ces axes sont construits à partir des contributions relatives des différentes variables actives de la question concernant la caractérisation de la relation client (les 9 variables listées dans le tableau ci-dessus).

A partir de leurs coordonnées sur les 5 axes, les individus sont regroupés en classes selon leur proximité statistique. On peut caractériser les différentes classes non seulement à partir des variables actives (variables qui définissent la relation avec les clients) mais aussi avec des variables illustratives (les différentes caractéristiques des entreprises : CA, origine géographique, entreprise sous-traitante ou non, etc.).

La classification de l'échantillon en 7 classes a été réalisée sur la base de la nature de la relation client. Une diversité de type de relations est ainsi mise en évidence qui peut être analysée selon une échelle d'implication allant de l'entreprise non impliquée à celle ayant la plus forte implication.

La partition de l'échantillon en 7 classes nous permet de distinguer 7 types différents d'entreprises que l'on peut résumer dans le tableau suivant. Du type 1 au type 7, l'implication avec les clients est croissante.

**Tableau 2**  
**Typologie d'entreprises mise en évidence à partir de la relation client**

Types/dénomination	Nombre / %	Principales caractéristiques
1. Entreprise basique	22 / 8.5 %	Implication à aucun niveau : ni qualité ni stocks ni technique
2. Entreprise faible niveau technique/ contrainte par le JAT	51 / 19.7 %	La gestion des stocks JAT par les clients est répercutée sur ces entreprises, la gestion de la qualité est quasi-absente de la classe
3. Entreprise frontière/ à l'implication client	32 / 12.4 %	Niveau technologique des produits faible, néanmoins gestion qualité/JAT/échanges d'infos avec clients, peu de suivi de la relation
4. Entreprise sous-traitante profil partenaire relation	64 / 24.7 %	Gestion commune de la qualité très importante, JAT, nombreux échanges techniques, suivi de la relation
5. Entreprise intermédiaire	34 / 13.1 %	Comme "4", gestion commune de la qualité, pas de JAT, formation des clients et maintenance, suivi de la relation
6. Entreprise high tech	31 / 12.0 %	Formation des clients, maintenance, pas concerné par JAT ni normes qualité, haut niveau technologique de l'entreprise
7. Grosse PME et grande entreprise	25 / 9.7 %	Tous les niveaux d'implication sont représentés, l'implication sur la maintenance et la formation est moins forte que pour "6".

Les liens avec les clients et les fournisseurs, quelle que soit la catégorie de l'entreprise, ne révèlent pas de véritable ancrage territorial. A partir des résultats obtenus à la question : "Pouvez-vous indiquer dans quelle zone géographique se situe votre principal fournisseur ou sous-traitant ainsi que les deux autres plus importants ?" (même question avec les clients), il apparaît que dans 29,7 % des cas, le principal client des entreprises de l'échantillon est localisé dans le sillon alpin et dans 38,3 % des cas, le principal fournisseur des entreprises est situé dans le sillon alpin. Il y a donc une intégration assez faible du marché du sillon alpin.

Plus précisément, on a calculé la répartition géographique des flux en chiffre d'affaires et en montant des achats. On obtient le résultat suivant :

Le chiffre d'affaires des entreprises du sillon alpin se fait :

- dans le sillon alpin pour 14,5 % du total du CA réparti en 9,2 % du total du CA pour les flux intrapôles et 5,3 % du total du CA pour les flux interpôles ;
- dans Rhône-Alpes hors sillon alpin pour 9,1 % soit pour Rhône-Alpes un total de 23,6 % ;
- en France hors Rhône-Alpes pour 52,8 % soit pour la France un total de 76,4 % ;
- à l'étranger pour 23,6 %.

Le montant des achats aux fournisseurs par les entreprises du sillon alpin se fait :

- dans le sillon alpin pour **23,3 %** du total des achats réparti en 16,5 % pour les flux intrapôles et 6,7 % pour les flux interpôles ;
- dans Rhône-Alpes hors sillon alpin pour 14,4 % soit **pour Rhône-Alpes un total de 37,7 %** ;
- en France hors Rhône-Alpes pour 33,2 % soit **pour la France un total de 70,9 %** ;
- à l'étranger pour 29,1 %.

Le chiffre d'affaires moyen à l'étranger s'élève à 23,6 % mais avec des disparités. Les pôles de Cluses (14,32 %), Annecy (17,30 %) et Grenoble (19,1 %) sont au-dessous de cette moyenne tandis que les pôles du Genevois (31,82 %) et de Chambéry (41,18 %) bénéficient d'effets particuliers à l'exportation : la proximité de Genève et de la Suisse pour le premier, la présence d'une grosse entreprise exportatrice pour le second. En ce qui concerne les achats aux fournisseurs étrangers, ce sont les pôles du Genevois (51,4 %) et d'Annecy (41,6 %) qui dépassent la moyenne (29,0 %).

Les flux interpôles sont particulièrement faibles. Pour les achats, ils s'élèvent à 6,7 % du total des achats effectués par les entreprises du sillon alpin, ce qui représente 28,76 % de ces achats dans le sillon alpin entre les pôles. Pour les chiffres d'affaires, les flux interpôles s'élèvent à 5,3 % du total des chiffres d'affaires réalisés par les entreprises du sillon alpin, ce qui représente 36,55 % de ce volume de chiffre d'affaires réalisé dans le sillon alpin entre les pôles.

**En d'autres termes, le volume d'activité réalisé dans le sillon alpin par des entreprises du sillon alpin est globalement réparti pour les deux tiers en une activité interne à chaque pôle et seulement un tiers en échange entre les pôles.**

## **2. LES LIENS ENTREPRISES-INSTITUTIONS CARACTÉRISTIQUES D'UNE TERRITORIALISATION DES RELATIONS**

Nous cherchons ici à caractériser la nature des relations entre entreprises et institutions en fonction des différents types d'entreprises afin de montrer où se situe le rapport au territoire.

### **2.1. Analyse descriptive de la diversité des configurations relationnelles entreprises-institutions**

A partir d'un certain nombre de questions et de variables liées à ces questions, nous avons réalisé deux types d'analyse de données afin de caractériser la diversité des relations entreprises-institutions.

A l'instar de la classification selon la nature de la relation client (cf. 1), nous avons réalisé une analyse selon la nature de la relation avec les institutions.

A partir de leurs coordonnées sur les 5 axes, les individus sont regroupés en classes selon leur proximité statistique. On peut caractériser les différentes classes non seulement à partir des variables actives (variables qui définissent la relation avec les institutions, type d'institution et objet de la relation) mais aussi avec des variables illustratives (les différentes caractéristiques des entreprises : CA, origine géographique, entreprise sous-traitante ou non, etc.).

### **Analyse de la classification**

La classification fait apparaître clairement des groupes d'entreprises différenciés par leur relation (ou leur absence de relation) avec les institutions. Nous distinguerons 2 niveaux de partage de la totalité de l'échantillon, l'un en deux classes et un autre niveau de partage plus fin en 5 classes distinctes.

En effectuant un premier partage de la population en deux classes, on obtient une opposition entre une première classe (147 entreprises) dont le niveau d'implication est inexistant (pas de relation) ou faible et une deuxième classe (112 entreprises) se déclarant impliquée avec des institutions à un niveau que l'on peut qualifier de moyen ou fort.

Si l'on affine le niveau d'analyse pour diviser l'échantillon en 5 classes, la classe des entreprises non ou peu impliquées (147) dans des relations avec les institutions donne naissance à deux classes d'entreprises (on les notera classes N°1 et N°2).

Pour sa part, la classe des entreprises dites impliquées dans des relations avec des institutions, se divise en trois classes (N°3, 4 et 5).

Nous allons brièvement caractériser ces différentes classes :

- La classe N°1 (74 entreprises) n'entretient aucune relation institutionnelle tant avec les organismes publics offrant des services techniques, qu'avec les collectivités territoriales ou l'enseignement. Ces entreprises sont généralement les plus petites en effectif et ont un faible niveau technologique (taux de R et D, part des cadres dans l'effectif, etc.).

- La classe N°2 (73 entreprises) entretient très peu de relations institutionnelles. Celles-ci se limitent aux stages et aux relations informelles avec les lycées techniques et l'enseignement professionnel (95 % des entreprises pour une moyenne de 61 % dans la totalité de l'échantillon). Ces entreprises sont majoritairement sous-traitantes et d'un niveau technologique assez faible.

- La classe N°3 (41 entreprises) se caractérise par un élargissement de l'éventail des institutions avec lesquelles les entreprises développent des relations. Le niveau de formation sollicité est plus élevé que pour la classe N°2. En effet, ces entreprises sont en relation à 88 % (42 % pour la moyenne) avec les IUT ou les STS (Institut Universitaire de Technologie et Sections de Techniciens Supérieurs) en plus des lycées techniques (93 % / 61). L'objet de ces relations est principalement la réalisation de stages par les étudiants.

L'ANVAR (Agence Nationale pour la Valorisation de la Recherche) est un interlocuteur pour la moitié de cette classe (49 % / 27), ce qui prouve l'importance des questions relatives à la technologie pour les entreprises de cette classe.

- La classe N°4 (31 entreprises) est encore plus engagée dans les relations institutionnelles. Elle représente des entreprises d'un bon niveau technologique. Ces entreprises sont, pour une grande majorité, situées dans la zone de Grenoble (71 % / 29). Nous analyserons infra le comportement spécifique des entreprises de cette zone géographique à forte composante urbaine.

Les relations avec les instituts de formation concernent principalement les écoles d'ingénieurs (90 % / 35). L'ANVAR est un interlocuteur pour la moitié environ de ces entreprises (45 % / 27). Ces entreprises ne font pas de sous-traitance pour une large majorité (65 %) et réalisent d'importants investissements en R et D (> 5 % du CA en moyenne). Les entreprises de cette classe font également appel aux institutions de recherche et aux centres techniques situés dans la zone de Grenoble. Il est important de noter que la majorité de ces entreprises (58 % / 39) appartiennent à un groupe industriel.

- La classe N°5 (40 entreprises) se compose des plus grandes entreprises de l'échantillon (effectif > 200) pour lesquelles l'éventail des relations avec les institutions est le plus large. On retrouve la quasi totalité des institutions citées comme interlocuteur par ces entreprises. Ces entreprises sont fortement concernées par les hauts niveaux de formation (100 % ont des relations avec les écoles d'ingénieurs et l'université). Le niveau de recherche et de développement de ces entreprises est élevé et elles font toutes de la recherche appliquée (100 % / 27).

Les caractéristiques des différentes classes mises en évidence permettent de distinguer **4 types de relation ou niveaux d'implication** des relations entreprises-institutions :

Le niveau 0 : aucune institution n'intervient activement dans les actions des entreprises.

Le niveau 1 : les seules institutions en relation avec les entreprises sont les institutions offrant les niveaux de formation les moins élevés, c'est-à-dire relevant du lycée technique ou professionnel.

Le niveau 2 : la différence avec le niveau précédent tient au niveau de formation dispensée par les institutions auxquelles ont recours les entreprises ; ce niveau de formation ne se situe plus seulement au niveau du lycée technique mais concerne les formations post-bac, BAC + 2 principalement. Pour ce niveau, les entreprises commencent à avoir recours aux institutions techniques.

Le niveau 3 : ce cas correspond à des liens entre entreprises et institutions dispensant de la formation de haut niveau (écoles d'ingénieurs et université). Outre le niveau élevé de formation, une diversité d'institutions offrant des compétences de nature technique est confrontée aux entreprises, des centres techniques aux centres de recherche.

Ce résumé montre la grande variété du degré d'implication des entreprises et des institutions de notre échantillon.



La répartition en 5 classes que nous avons réalisée infra donne une image globale de la relation des entreprises aux institutions. A partir de la caractérisation des différentes classes, il est possible d'analyser les différences inter-classes relativement au type d'institutions impliquées. Cet aspect de l'analyse nous permettra d'introduire la spécificité du rôle des institutions relatives à la formation et au couple recherche-technologie.

## 2.2. Le rôle des institutions de formation et de technologie-recherche

### 2.2.1. *Les caractéristiques du recours au système de formation*

Une analyse, dite des sous-populations de l'échantillon, en l'occurrence des populations des différentes zones d'emploi du sillon alpin nous permet de tirer un certain nombre d'enseignements pour ce qui concerne la localisation des institutions de formation et des entreprises de services auxquelles ont recours les entreprises de l'échantillon. Sans reprendre tous les éléments de résultats, nous allons les rapprocher de l'analyse du "2.1".

Il apparaît dans un premier temps que **le recours au système de formation est très fortement localisé**. Ce sont quasi exclusivement les institutions de la zone d'emploi auxquelles les entreprises ont recours. Cette caractéristique est valable pour toutes les zones. Elle illustre également le recours aux services.

Cette caractéristique a des implications fortes dans l'analyse des articulations entre système de formation et système productif. Il apparaît par exemple que les entreprises de la zone de Cluses n'ont pas recours aux écoles d'ingénieurs tout simplement parce qu'il n'existe pas d'écoles d'ingénieurs dans la zone de Cluses. Dans le même ordre d'idées, les entreprises de la zone d'Annecy ont très fortement recours aux formations dispensées par l'IUT (niveau Bac + 2). Là aussi l'absence d'écoles d'ingénieurs semble expliquer la propension plus forte à se tourner vers ce qui existe localement.

La densité et la diversité de l'offre existant dans la zone grenobloise permet un recours selon une gamme plus large de niveaux de formation qui explique la sur-représentation des entreprises grenobloises dans la classe 4 (cf. "1.1").

En extrapolant, on peut penser que l'absence de diversité et notamment de haut niveau de qualification dans certaines zones ne disposant pas d'une ville universitaire peut handicaper pour partie l'élévation du niveau de compétence dans les entreprises.

La question de la diversité de l'offre locale rejoint la question du recours aux entreprises de services. Tout comme la formation, le recours aux entreprises de services est très fortement localisé. Notons que ce sont les services entretien (67 % des entreprises), d'intérim (60 %), de gestion comptable (48 %) et d'informatique de bureau (46 %) qui sont principalement concernés. Néanmoins, pour les services de bureau d'étude (16 %), de communication (11 %), de gestion de la production (8 %), seules les entreprises grenobloises apparaissent comme pouvant disposer d'une offre locale diversifiée et dense.

Afin de compléter cette première approche relative aux institutions de formation, nous allons apprécier le comportement des institutions impliquées dans les actions relatives à l'innovation.

### 2.2.2. Les actions relatives à l'innovation

La technologie représentait un chapitre du questionnaire diffusé et les différentes questions posées permettent d'orienter l'analyse dans 3 directions que nous présenterons successivement :

- la place de la technologie dans la stratégie globale ;
- les actions d'innovation menées par l'entreprise (recherche appliquée, amélioration, développement de produits ou procédés) ;
- le choix de partenaires technologiques. Nous mettrons particulièrement l'accent sur la place des institutions en tant que partenaire technologique ; nous verrons le rôle spécifique joué par les institutions situées dans la zone urbaine.

#### *La place de la technologie dans la stratégie globale de l'entreprise*

Le développement de produits propres ou d'une technologie propre était souvent évoqué lors des entretiens semi-directifs de la première phase de l'étude. Les résultats des tris à plats des questionnaires confirment cette tendance. La question sur le développement de produits ou d'une technologie propre donne les résultats suivants :

**Tableau 3**  
**Importance relative du développement de produits propres**

	Nombre	%
<b>Développement de produits propres</b>		
- très important ou important	140	54.1
- moyennement important	25	9.7
- pas du tout important ou peu important	50	19.3
- non réponse	44	17.0
<b>TOTAL</b>	<b>259</b>	<b>100.0</b>

**Tableau 4**  
**Importance relative du développement d'une technologie propre**

	Nombre	%
<b>Développement d'une technologie propre</b>		
- très important ou important	124	47.9
- moyennement important	44	17.0
- pas du tout important ou peu important	44	17.0
- non réponse	47	18.1
<b>TOTAL</b>	<b>259</b>	<b>100.0</b>

Les résultats présentés dans ces deux tableaux montrent qu'une majorité d'entreprises axe une partie de leur stratégie sur la dimension technique des produits ou procédés.

Si un tel objectif paraît évident pour une grande entreprise, de nombreuses petites et moyennes entreprises ambitionnent d'établir leur propre catalogue de produits en vue d'une plus grande indépendance dans l'organisation de la production.

La part des entreprises n'intégrant pas de dimension technologique propre dans leur procès de production est nettement minoritaire (17 %, cf. tableau supra). La recherche d'obtention d'un avantage concurrentiel de nature technologique illustre donc la stratégie d'une majorité d'entreprises de l'échantillon. Ces entreprises optent pour une stratégie basée sur la spécificité de leur compétence technique, ceci n'excluant pas la recherche simultanée d'une compétitivité prix.

Le tableau suivant présente les résultats relatifs à la stratégie. La plupart des entreprises enquêtées manifestent la volonté d'obtenir des clients fidèles et cherchent à minimiser (dans la mesure du possible) la part des opérations de vente très ponctuelles qui bouleversent souvent l'équilibre de la production (cf. le cas d'une PME recevant des commandes de production de sous-ensembles pour des délais de 2-3 jours). Ces entreprises cherchent plus à améliorer leurs propres produits ou technologie pour accéder à des marchés moins "instables".

Cette première approche de la technologie replace cette variable stratégique dans le contexte de la stratégie globale de l'entreprise. L'approfondissement de la nature technologique du comportement de l'entreprise implique de différencier les actions relatives à l'innovation.

### *Les différentes voies de l'amélioration technologique*

Nous estimerons les différentes formes d'action relatives à l'innovation technologique en distinguant 4 types différents :

- la recherche fondamentale ;
- la recherche appliquée ;
- l'amélioration, le développement de procédés ;
- l'amélioration, le développement de produits.

Dans le questionnaire, il était demandé si les actions étaient menées principalement en interne ou principalement en relation avec un ou des partenaires extérieurs. Le pourcentage est pris sur la totalité de l'échantillon.

**Tableau 5**  
**Fréquence des actions relatives à l'innovation menées par les entreprises**

	Nombre	%
<b>Recherche fondamentale</b>		
avec participation extérieure	10	3.9
sans participation extérieure	8	3.1
<b>TOTAL</b>	18	7.0
<b>Recherche appliquée</b>		
avec participation extérieure	45	17.4
sans participation extérieure	26	10.0
<b>TOTAL</b>	71	27.4
<b>Amélioration, développement de procédés</b>		
avec participation extérieure	74	28.6
sans participation extérieure	86	33.2
<b>TOTAL</b>	160	61.8
<b>Amélioration, développement de produits</b>		
avec participation extérieure	72	27.8
sans participation extérieure	97	37.5
<b>TOTAL</b>	169	65.2

Le tableau permet de préciser la nature des actions relatives à l'innovation technologique engagées par les entreprises ainsi que l'existence d'une intervention extérieure.

Plusieurs éléments d'interprétation se dégagent des données recueillies :

- La question de l'innovation technologique au sens large, c'est-à-dire incluant l'innovation de produit ou procédé, concerne une large majorité d'entreprises de l'échantillon : 65.2 % des entreprises ont mené sur les 3 dernières années au moins une action d'amélioration ou de développement de produits ; le pourcentage est légèrement inférieur (61.8 %) pour les procédés.

- Une minorité importante des entreprises de l'échantillon a mené des actions de recherche appliquée (27.4 %), les actions de recherche fondamentale caractérisant 6.9 % des entreprises.

- Du point de vue de la gestion de ces processus menant à une innovation technologique, on s'aperçoit, au vu des résultats du tableau, qu'il faut en finir avec le mythe de l'entreprise isolée de son environnement. L'intervention d'un partenaire extérieur à l'entreprise est en effet fréquente : il apparaît que plus la complexité du processus d'innovation engagé est forte plus l'intervention extérieure est fréquente en rapport à la réalisation sans intervention extérieure :

- pour les actions de recherche fondamentale et de recherche appliquée, un partenaire extérieur est présent dans la majorité des cas, 55 % pour la recherche fondamentale, 63 % pour la recherche appliquée ;

- pour l'amélioration/développement de produit ou procédé, le recours à un partenaire extérieur représente respectivement 43 % et 46 % des actions.

A partir de ces résultats sur les différentes voies de l'amélioration technologique, il importe de situer la place relative des institutions relativement au marché notamment. Le marché est entendu ici au sens clients et fournisseurs, c'est-à-dire partenaires commerciaux.

### *Les partenaires technologiques et leur localisation*

Les entreprises ayant, pour certaines, cité plusieurs partenaires, le total de partenaires cités s'élève à 202, le % calculé est sur ce total.

**Tableau 6**  
**Fréquence des différents partenaires technologiques**

<b>Partenaires technologiques</b>	<b>Nombre</b>	<b>%</b>
Fournisseur	140	69.3
Client	105	52.0
Centre technique	91	45.0
Établissement du même groupe	64	31.7
Institut de recherche, laboratoire universitaire	53	26.2
Centre de recherche privé	35	17.3
Centre de transfert de technologie	21	10.4
<b>TOTAL</b>	<b>202</b>	<b>100</b>

Il est possible de distinguer plusieurs enseignements à partir des résultats de ce tableau :

- Le premier enseignement est relatif à l'aspect complémentarité du processus d'innovation : les deux premières places au hit parade des partenaires technologiques sont occupées par les fournisseurs et les clients ; outre l'aspect relatif à l'exigence d'évolution technologique et de nécessaire adaptation des produits ou techniques pour satisfaire l'utilisateur, cet aspect peut signifier la proximité (pas dans le sens géographique) des deux partenaires en termes d'échanges d'informations. L'environnement des entreprises est d'abord un environnement commercial représenté par les clients et les fournisseurs, mais les relations commerciales ont de multiples dimensions qui vont au-delà du prix. La technologie illustre ce dépassement via la notion de complémentarité de savoir-faire souvent nécessaire à la réalisation d'un produit ou, dans une moindre mesure, à son utilisation par un métier différent.

- Les autres enseignements du tableau sont relatifs aux relations technologiques avec les institutions. Nous les compléterons avec des indications sur la localisation des institutions concernées. Notons tout de suite que l'action des institutions n'intervient qu'en complément du marché (cf. tableau des partenaires technologiques) même si leur rôle n'est pas négligeable.

Les centres techniques apparaissent comme le premier partenaire institutionnel (pour l'offre technique) des entreprises. Ils concernent 35 % des entreprises de l'échantillon. Deux zones sont principalement concernées par les centres techniques (Cluses et Grenoble). Le centre technique de Cluses recouvre à lui seul la moitié des réponses (48,5 %), cela correspond à la spécificité de l'activité du décolletage dans la zone et également à son statut d'interlocuteur privilégié dans le domaine de la formation. Celui

de Grenoble regroupe à lui seul environ 15 % des réponses. Notons que si le recours aux institutions offrant une compétence technique est moins localisé que pour la formation (hyper localisée !), il l'est cependant majoritairement. Cela signifie que pour les zones peu dotées en institutions "techniques", la propension des entreprises à y avoir recours sera moindre.

Ceci est particulièrement vrai si l'action technologique requiert un haut niveau technique relevant soit de la recherche fondamentale soit de la recherche appliquée. Le cas des relations avec les centres de recherche et les laboratoires universitaires illustre ce fait. Les instituts de recherche ou laboratoires universitaires cités sont principalement originaires de la zone grenobloise (40 %), les autres localisations importantes concernent le reste de la région Rhône-Alpes (26 %) et le reste de la France (25 %).

On peut voir dans ces chiffres l'expression du potentiel grenoblois en matière de recherche. Autre donnée intéressante venant corroborer l'argumentation sur densité, diversité et proximité : il apparaît que ce sont principalement les entreprises grenobloises qui ont recours aux services des centres de recherche de Grenoble (78 % des entreprises). Les entreprises des autres zones du sillon alpin ne paraissent pas profiter de ce potentiel.

### 2.3. Une typologie des institutions

L'enquête fait apparaître la permanence de trois principes, observables quelle que soit la nature de l'entreprise :

a - Si les relations de l'entreprise avec ses clients et ses fournisseurs ne sont pas véritablement localisées, les relations avec les institutions le sont souvent, mécaniquement, compte tenu notamment du caractère local des compétences de ces institutions. Dès lors, ces institutions à champ d'action local ont la **possibilité de structurer un espace économique** par le type de relations et de stratégies qu'elles élaborent entre elles dans l'espace considéré.

b - Il convient alors de **distinguer deux niveaux de réponses des institutions** aux besoins de services non couverts par le marché pour les entreprises industrielles. Au **niveau global** (généralement national parfois européen), on trouve les institutions qui appliquent ou font appliquer les règles communes qui s'imposent aux entreprises (législations diverses et normes de qualité). Ce niveau est a-spatial (au plan local) et tient peu compte de la spécificité de l'entreprise concernée. Au **niveau local** (bassin d'emploi, département ou Région), on trouve des institutions de "proximité" qui sont davantage vouées à transmettre l'information, à participer à l'élaboration des produits ou à mettre en contact l'entreprise avec l'offreur de service qu'elle recherche (rôle d'interface). Ce niveau est évidemment marqué spatialement et doit différencier son action en fonction de la diversité des types d'entreprises avec lesquelles il agit.

c - Les statuts, les missions, les images et les stratégies des institutions sont fort diverses. Pour mieux apprécier les différents niveaux de l'action publique, il faut opérer plusieurs distinctions.

La première concerne le caractère direct ou indirect de l'offre de service de l'institution. Quand l'offre est directe, on trouve des prestataires dont la mission est explicite et

remplit une fonction de réponse directe aux besoins des entreprises. Quand l'offre est indirecte, on trouve des interfaces dont la mission est davantage une mise en relation avec d'autres offreurs.

On distingue ensuite parmi les prestataires ceux qui appliquent des procédures globales et ceux qui ont une compétence dans un espace particulier.

On distingue enfin, parmi les interfaces, celles qui sont spécialisées dans une branche et celles qui restent généralistes.

**Les prestataires directs de procédure** : ce sont les institutions transmettant un service indifférencié par rapport à l'espace local et par rapport au type d'entreprise. La DRIRE en est l'exemple le plus cité par les entreprises. Elle personnifie la politique industrielle nationale, révèle les orientations publiques globales et fournit aide, subvention et information en fonction de critères nationaux. Dans la même logique, on peut citer l'ANVAR pour l'innovation technologique ou le CEPME pour le financement de la PME.

**Les prestataires directs de proximité** : on trouve là les institutions les plus ancrées territorialement qui cherchent à fournir des réponses fines (les plus différenciées en fonction des spécificités des lieux et des entreprises) aux besoins exprimés. Les relations ne sont guère procédurières mais plus informelles et liées à l'établissement de relations personnelles. On y trouve les CRITT pour la technologie, les lycées techniques pour la formation ou encore les services économiques des collectivités territoriales. C'est bien une connaissance régulière et installée dans le temps long des interlocuteurs dans les entreprises qui justifie l'efficacité de l'action de ces institutions.

**Les interfaces professionnelles** : les institutions qui entrent dans cette catégorie sont plutôt spécialisées par branche ou par métier. Elles sont généralement nationales mais avec des représentations locales (parfois le local domine le national comme dans le cas du SNDEC à Cluses). Elles sont un lieu, légitimé par les entreprises car considérées comme une émanation de la profession qui fournit aux demandeurs des informations et des prestations liées au métier que cette institution représente. Les interfaces professionnelles permettent essentiellement des mises en relation d'acteurs. On citera les syndicats professionnels (SNDEC, UDIMEC, etc.) et les centres techniques quand ils existent.

**Les interfaces généralistes** : cette dernière catégorie rassemble les institutions qui, comme les précédentes, ont une fonction essentielle d'information et de mise en relation des acteurs entre eux mais dont les prestations ne sont pas spécifiées par branche ou par métier. Ces institutions ont prétention à couvrir un champ très vaste. Les chambres consulaires (et plus particulièrement les CCI pour l'industrie) sont les exemples types de ces institutions généralistes qui tirent leur légitimité de l'ensemble du métier d'entrepreneur plutôt que d'une activité industrielle particulière. Leur objet est le service de l'entreprise en général et quel que soit le profil particulier de l'entreprise concernée. Elle se donne compétence dans tous les domaines (information, formations, aide à l'export, audit, montage financier, etc.) en faisant appel aux compétences extérieures. On peut, sans doute, classer l'ANPE dans cette catégorie. En effet, la mission centrale et affichée de l'agence est de recueillir et centraliser les offres d'emplois pour les répercuter sur une demande également centralisée. Cette activité relèverait plutôt du prestataire direct de procédure qui applique les mesures édictées nationalement. Cependant, l'évolution actuelle des agences ANPE vise à se rapprocher des bassins d'emploi et à

participer localement à l'ensemble des débats et des initiatives sur l'emploi où elles jouent ce rôle de mise en relation et de producteur d'information (sur la formation et les qualifications, les procédures d'insertion par l'économique, l'information économique, etc.).

Cette typologie n'est pas destinée à prédéfinir les institutions enfermées dans telle ou telle case du classement. Il y a des institutions relevant de deux cas à la fois suivant le type d'action menée (exemple : l'ANVAR est un organisme national qui traite sur dossier et lui confère le qualificatif de prestataire direct de procédure ; pourtant certaines actions sont plus directement inscrites sur le terrain avec des résultats qui varient selon le type d'entreprises rencontrées). **La typologie vise à clarifier les différentes catégories de l'action institutionnelle.**

L'approche institutionnelle des relations des entreprises avec les autres acteurs n'a de sens que dans une perspective de politique publique. Avant de proposer quelques perspectives, **rappelons que l'action publique ne se justifie ici que par le décalage existant entre l'intérêt des entreprises installées sur un site et l'intérêt des personnes vivant sur le même site.** S'il y avait coïncidence entre profit maximum et emploi maximum, il y a fort à parier que l'action publique serait réduite à une très modeste expression. L'étude s'appuie sur ce décalage pour justifier d'une analyse des institutions débouchant sur des recommandations. Nous avons indiqué plus haut que les entreprises ne sont pas toujours capables d'identifier clairement leur propre demande en vertu d'un principe de fonctionnement qui privilégie le court terme (relativement certain) par rapport au long terme (plus complet mais beaucoup moins certain). Ainsi, ce que le marché ne peut construire de par sa myopie, une construction institutionnelle peut le réaliser. Mais plus encore que l'intérêt des entreprises, la construction institutionnelle vise l'équilibre entre intérêts privés et intérêts de l'ensemble des populations. En ce sens, les pouvoirs publics locaux dans la mesure des institutions dont ils impulsent l'action, ont intérêt à contribuer à l'élaboration d'un tissu économique et notamment industriel le plus dense et le plus pérenne possible.

## CONCLUSION

La présentation des résultats proposée ici s'inscrit dans une réflexion plus vaste qui prend en considération l'ensemble de la dynamique socio-économique de la zone. Ainsi, les résultats obtenus ne concernent-ils que les interrelations des entreprises et établissements de plus de 20 salariés dans les branches industrielles. Il est probable (bien que non démontré) que les entreprises de 0 à 19 salariés et les entreprises de services (hors services aux entreprises) ont des comportements différents dans leurs stratégies et dans leurs relations avec leur environnement de proximité.

Nous reprendrons ici l'ensemble de nos résultats en examinant tout d'abord les trois hypothèses postulées en début d'étude pour en apprécier la validité.

La seconde partie de cette conclusion générale reprendra quelques questions susceptibles d'alimenter la réflexion sur le renouvellement de l'action publique à l'échelle de la région et du sillon alpin.



## Validation des hypothèses

La **première hypothèse** postulait que l'entreprise est une organisation à part entière et une institution insérée dans un processus de construction propre à chaque secteur concerné. Cela implique de tester la relation de chaque entreprise avec son environnement géographique et de branche à l'aide d'une typologie.

L'analyse des réponses à l'enquête quantitative fait apparaître une très faible intégration à la zone sillon alpin. Les trois quarts des flux en direction des clients ou des fournisseurs se font hors de la zone du sillon alpin. Pour le quart restant, les flux sont localisés par pôles. L'implantation des fournisseurs est cependant plus localisée que celle des clients (23,3 % contre 14,5 %) : seuls les pôles de Grenoble et de la Vallée de l'Arve apparaissent comme structurants d'une activité industrielle qui mette en synergie une diversité d'entreprises.

A ce résultat global, il faut ajouter le constat de l'hétérogénéité des types d'entreprises. Nous avons en effet mis en évidence des sous-populations différentes à partir des critères suivants : les secteurs industriels, la situation de sous-traitance, la taille, le montant du chiffre d'affaires à l'exportation, le montant du chiffre d'affaires consacré à la recherche et développement. Pour chacun de ces critères, l'analyse statistique fait apparaître de deux à six classes différentes. Mais ces différents classements ne peuvent être croisés pour aboutir à un seul classement global. Par ailleurs, aucun des critères traditionnels (secteur, qualité de sous-traitant, taille, chiffre d'affaires à l'export et en R & D) ne peut à lui seul discriminer le comportement d'une entreprise dans ses relations avec son environnement. Ainsi, le fait, par exemple, d'exporter beaucoup n'est pas nécessairement corrélé avec un fort taux de R & D ou avec une taille particulière ou avec le fait d'être sous-traitant ou non. Ainsi, la diversité des entreprises renvoie à une diversité de besoins en service et d'orientations stratégiques mais une analyse plus fine des relations inter-firmes et du rôle des institutions s'avère nécessaire pour évaluer correctement les attentes diversifiées des entreprises.

La **seconde hypothèse** postulait que les comportements des entreprises n'étant pas uniformes, la diversité des stratégies liée aux histoires particulières des lieux et des firmes, amène à des modèles de comportement correspondant à des mondes de production différents. Une analyse plus approfondie des résultats de l'enquête à travers des tris croisés de réponses montre que dans l'évolution de la concurrence, les entreprises, dans leur globalité, sont confrontées à des contraintes nouvelles. L'essentiel de l'échantillon suit trois tendances :

- la gestion de la qualité (capacité à se conformer aux normes de qualité) ;
- la gestion des stocks (confrontation croissante aux exigences du "juste à temps" notamment pour les sous-traitants) ;
- l'élévation du niveau technique des savoir-faire autant pour les produits que pour les procédés.

Ces contraintes globales ressenties par la grande majorité des entreprises ne disent rien sur les types de réponses. Celles-ci dépendent du monde dans lequel se situe l'entreprise. Un premier groupe d'entreprises, plutôt minoritaire (environ 8 % soit 22 entreprises de l'échantillon) relève d'un monde de production industriel. Pour ces entreprises, le produit

est très standard et la concurrence se réalise sur les prix. Un second groupe se situe entre le monde marchand et le monde interpersonnel. Cela signifie que leur production reste standard et concurrencée par les prix mais que les entreprises investissent dans la qualité, ce qui implique une coordination particulière avec les autres entreprises et avec l'environnement. Enfin, un troisième groupe pourrait être situé dans le monde immatériel dans lequel le client de l'entreprise n'est pas destinataire du seul produit mais du service qui l'accompagne à travers des fonctions comme la maintenance ou la formation.

Enfin, la troisième hypothèse posait que l'action des institutions publiques et parapubliques influence la structuration spatiale de l'industrie. Pour tester cette hypothèse, l'étude a retenu les entreprises déclarant avoir des relations institutionnelles. Ces entreprises se subdivisent en 5 catégories qui sont fonction de leur degré et de la nature de leur implication vis-à-vis des institutions. Ces institutions sont structurantes pour le tissu industriel dans la mesure où leurs actions s'inscrivent dans un découpage politico-administratif qui limite et délimite le cadre de leur légitimité de façon différenciée selon les 5 classes. Au travers des fonctions de formation, d'accès à l'innovation et d'accès au marché, l'étude a montré que les institutions elles-mêmes sont différenciables par la nature de leur action et leur capacité à produire un service standard ou à spécifier leur intervention. Il apparaît en particulier que la **marge d'amélioration de l'intervention institutionnelle reste grande** à condition qu'émerge une offre institutionnelle qui corresponde aux besoins des entreprises des classes 1 et 2 (les moins engagées institutionnellement) qui bien qu'ancrées dans leur tissu socio-économique ne sont pas ou peu touchées par les actions des institutions. Donc, au travers des structures de proximité, il reste à construire une interface permanente et adaptée aux diversités et à l'évolution des besoins des entreprises qui permette, d'une part, l'identification correcte de ces besoins et, d'autre part, l'orientation efficace vers les offreurs capables de répondre à ces besoins.



# JEU D'ACTEURS ET DÉCENTRALISATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE - FONDEMENT POUR UNE INFORMATION LOCALE -

Anne Bernard (CRPEE - Montpellier)

\*\*\*

Depuis une vingtaine d'années, le mouvement d'internationalisation des échanges à l'échelle planétaire et l'ouverture de l'État français sur un plan politique et économique dans le cadre de l'Europe s'accompagnent, avec l'arrêt de la croissance, d'une montée de conflits sociaux. Des bouleversements apparaissent au plan interne qui fragilisent les valeurs essentielles et les institutions de notre société. Les débats sur la sécurité sociale, le partage du travail, la réforme du système éducatif, l'insertion et l'emploi qui animent de façon quasi continue la classe politique depuis une dizaine d'années remettent en cause les fondements de l'État-Providence d'hier et nous interrogent sur le sens et le degré de l'intervention publique dans le système social de demain.

Dans cette nécessité de changement, l'État cherche des relais auprès des acteurs locaux dont les initiatives sont de plus en plus considérées comme pouvant combler les difficultés soulevées par sa condition de régulateur ou d'acteur providentiel. C'est ainsi que l'on voit fleurir des actions impulsées au niveau régional ou local, visant à satisfaire les demandes spécifiques, et contre lesquelles l'État n'oppose pas de véritable résistance. L'État garant de l'unité nationale et du développement équilibré se trouve donc amené à prendre en compte une dimension territoriale (déconcentration), à déployer l'action publique auprès de relais institutionnels autonomes (décentralisation) et à composer avec eux.

En France, les mutations de l'État que nous pouvons observer au cours de ces dix dernières années ont porté l'effort sur trois axes majeurs. En premier lieu, il est apparu essentiel d'amorcer un partage des responsabilités et des compétences, l'État n'ayant pas à se substituer à l'initiative des entreprises ni à celle des citoyens et n'ayant pas non plus à imposer une vision centralisatrice aux acteurs *périphériques*. Le second élément découle du premier : la responsabilisation des acteurs économiques et des citoyens ne peut se satisfaire d'un État inaccessible et peu lisible. Elle s'est donc accompagnée de plus de transparence dans les pratiques de l'État notamment en permettant aux citoyens de connaître les choix et les motifs de la décision politique, d'accéder plus aisément aux services publics, d'évaluer les politiques engagées en toute connaissance de cause. En troisième lieu, plus d'autonomie de décision et plus d'information demandent à l'État de déployer des outils pour l'expression de ces nouveaux décideurs-acteurs sans remettre en question l'harmonie sociale et l'équilibre institutionnel de notre société.

La décentralisation opérée en France depuis 1982 fait partie intégrante (sans en être l'exclusive manifestation) des mutations de l'État. Elle s'appuie sur les trois axes que nous venons de citer dans la mesure où elle donne des compétences à des collectivités locales sur des domaines essentiels de la vie économique et du développement des hommes, où

elle inscrit les responsabilités de ces nouveaux acteurs institutionnels dans le Droit français, enfin, où elle fixe des règles de coopération et de politique contractuelle permettant à chacun de situer son action par rapport à celle des autres acteurs.

La pratique de douze années de décentralisation révèle que, au-delà des enjeux organiques, des transformations plus profondes s'opèrent au sein même du système économique et social avec l'exercice du pouvoir et les stratégies d'acteurs. Celles-ci apparaissent essentielles dans le domaine de la formation professionnelle continue d'une part car il s'enracine à la fois dans l'économique et le social, d'autre part car il a été décentralisé par étapes successives au niveau régional.

Il en résulte une très forte demande d'information locale dont la montée n'a pas été anticipée ni fondamentalement pensée. La question peut donc être d'ores et déjà posée du contenu et des formes de cette information locale, des processus d'élaboration et des mises à disposition, enfin des conceptualisations parfois contradictoires qui vont nécessairement précéder sa mise en oeuvre. Il n'y a pas de système d'information neutre et objectif en soi qui préexisterait au décideur. Quelles que soient les constructions et les modalités de représentations privilégiées pour approcher le territoire par exemple, elles sont le produit des décideurs qui leur ont modelé une forme au fil du temps en fonction de ce qu'ils souhaitent savoir et de ce qu'ils pouvaient recevoir. Or, la forme actuelle de l'information locale n'apparaît pas totalement adaptée à la demande des décideurs et des acteurs locaux.

La présente communication vise à rendre plus explicite les fondements de l'analyse locale. Il semble utile d'expliquer les enjeux et les pratiques de la décentralisation notamment dans le domaine de la formation professionnelle continue car ils vont déterminer le système d'information locale de demain.

## **1. LES ENJEUX DE LA DÉCENTRALISATION RÉGIONALE**

La décentralisation institutionnelle se fonde sur un découpage du territoire national, légitime des représentations politiques sur ces fractions de territoire et y définit les règles pour l'expression d'un dialogue social. Elle pose donc la question de l'existence même de ces territoires en tant que communautés de vie et de leur capacité à polariser les énergies, à créer des dynamiques économiques.

Or en France, la territorialité est un sentiment inscrit dans l'histoire de l'État. Les identifications culturelles, politiques, sociales ou économiques qui ont jalonné la lente construction du territoire national ont été modelées sous l'action unificatrice de l'État. Après la Révolution, l'apprentissage de la territorialité s'est fait sous l'impulsion d'un réseau administratif puissant et fortement hiérarchisé autour des départements, des communes. Ce quadrillage minutieux du territoire a permis d'imposer lentement le pouvoir de l'État, ses valeurs et son organisation, ses outils de connaissance homogènes et permanents.

La décentralisation régionale apparaît comme un prolongement moderne de l'organisation de l'État. Cependant, les enjeux de pouvoir et d'organisation qu'elle développe font renaître des formes de territorialité et donc des approches du local que l'unification nationale n'a pas totalement éliminé. L'apparition de relations partenariales entre les acteurs locaux est une manifestation de ces nouveaux équilibres politiques et

économiques qui vont nécessairement susciter la mise en oeuvre de nouveaux instruments d'analyse locale.

### 1.1. Le déplacement du pouvoir

Depuis 1982, on peut observer le déplacement des pouvoirs de l'État vers les collectivités territoriales et notamment vers les régions. Même si certains disent aisément que la décentralisation n'a fait que légitimer un pouvoir local qui existait déjà dans la pratique, elle permet la mise en place d'un système d'organisation de type horizontal. Les échelons locaux se voient alors attribuer des responsabilités et des modes d'expression, qui jusque-là étaient réservés au niveau national. La prise en charge par les institutions locales d'une part de plus en plus imposante des affaires économiques, culturelles et sociales conduisent les territoires régionaux, départementaux et communaux à se différencier dans leurs choix de développement ou leur modalité de gestion. Ils apparaissent alors comme autant d'*entités unifiées*.

La décentralisation du pouvoir débouche aussi sur une nouvelle hiérarchisation du pouvoir. En abandonnant la subordination directe des collectivités locales à l'État, elle favorise le foisonnement des relations inter-institutionnelles axées, de façon plus systématique, sur des rapports de coopération même si l'effet de taille et de capacités financières contribue parfois à faire persister quelques moyens de pression, notamment sur les petites communes.

Par ailleurs, la décentralisation revient à privilégier l'expression d'un pouvoir politique par rapport au pouvoir administratif et technocratique ce qui s'accompagne d'un renouvellement des logiques de fonctionnement, des circuits de la décision, des modes de mobilisation de réseaux, etc.

Ces nouveaux espaces de pouvoir décentralisés se fondent sur l'idée d'une logique locale et permettent d'envisager les relations du citoyen à l'Institution et au pouvoir de façon moins passive. La gestion publique locale suppose, pour éviter des situations de blocage, d'être plébiscitée, légitimée, de façon plus ou moins officielle par les citoyens eux-mêmes. Par rapport à l'ancien système d'organisation de la vie locale sous l'égide de l'État, les collectivités locales se trouvent alors plus vulnérables aux pressions de leur environnement et donc appellent à des forces de négociation et d'arbitrage nouvelles. La proximité entre les instances publiques, les représentations des citoyens et les entreprises favorise un renouveau des mécanismes de régulation économique et sociale.

Ainsi, la grande originalité de la décentralisation se trouve dans le regard et les réactions des acteurs économiques et sociaux. La création de la Région par exemple, avec des moyens et des compétences autonomes, a suscité une nouvelle organisation des pouvoirs et notamment elle a conduit les acteurs à se doter de représentants susceptibles d'engager le dialogue, de se constituer en tant que forces de proposition et de négociation face aux élus régionaux. Du côté des entreprises, les organisations de branche développent des représentations professionnelles aux échelons décentralisés. Du côté des individus, se mettent en oeuvre des modes d'expression locale à travers les circuits associatifs et les réseaux intermédiaires.

L'action des institutions territoriales est donc rythmée par des face-à-face réguliers avec la population civile qui font forcément appel à des modes directs de communication et

nécessitent des outils d'information médiatisés. Par rapport à l'État qui n'a eu de cesse de mettre en place des outils structurels et d'intérêt général pour orienter ses politiques, expliquer ses choix et évaluer l'entendue de ses actions, les collectivités locales ont cherché à faire émerger de nouveaux référentiels locaux adaptés à leur conception du territoire et à leurs missions sur ces territoires. Pour cela, elles ont souvent fait appel, en dehors des instruments statistiques mis à disposition par l'État, à des cabinets extérieurs pour monter des outils de connaissance et d'intervention (système expert, cartographies multidimensionnelles, etc.) à partir desquels peut se construire une forte identification régionale ou locale.

Bien évidemment, la territorialisation du pouvoir institutionnel n'élimine pas la légitimité ni le rôle de l'État, notamment dans le domaine de l'information. Si, au premier abord, le transfert de compétences aux collectivités locales s'apparente à un émiettement des responsabilités de l'État, l'observation des faits montre qu'il s'est accompagné d'une redéfinition de l'action publique et d'un redéploiement des missions des services déconcentrés de l'État. On peut même constater que l'État participe au développement du fait local en participant à la création et à la gestion des comités de bassins d'emploi, des comités locaux emploi-formation, des missions locales, des comités locaux d'animation économique, autant d'instances susceptibles de construire aussi de la connaissance et de structurer des référentiels locaux. Par cette prolifération d'instances de concertation et d'intervention, préfets et sous-préfets marquent leur volonté d'appuyer la mise en place de la politique de l'État au plan local.

## 1.2. Le développement du partenariat économique

La crise économique a nécessité la révision des outils classiques macro-économiques de relance économique mais également de planification et d'aménagement du territoire, tandis qu'elle rendait plus lisible les limites d'un État-Providence dont les fondements et les pratiques de redistribution s'accommodent mal de l'arrêt de la croissance. L'État a donc cherché à développer d'autres modes d'intervention dont une des formes est la constitution de réseaux d'action nouveaux. Les collectivités locales apparaissent alors comme des relais de la politique étatique susceptibles de prendre en charge de façon plus efficace les questions de développement local. Avec les lois de décentralisation, elles obtiennent une légitimité certaine pour mobiliser les énergies en faveur de l'emploi, développer des projets d'entreprise ou de recherche, améliorer la formation et l'insertion des hommes, organiser l'action sociale, etc.

De leur côté, les acteurs locaux dans un souci de captation des effets externes d'organisation se trouvent confrontés à la nécessité d'établir des relations de partenariat avec ces collectivités locales aux compétences renouvelées. Leurs rencontres au niveau régional ou local se concrétisent autour de projets qui visent à résoudre des problèmes économiques et sociaux particuliers en conjuguant les intérêts et les moyens de chacun d'eux. Le phénomène de proximité appelle à ce type de fonctionnement sur les territoires. De fait, il existe des coopérations évidentes entre entreprises, pouvoirs locaux, associations, établissements d'enseignement sur un mode qui n'est ni une relation administrative ni l'échange marchand. Ce phénomène devient suffisamment stable et constant dans le temps pour que soit reconnue l'émergence d'une véritable *économie du partenariat*.

Les relations de coopération qui se tissent dans cette économie de partenariat reposent alors sur des rapports de force différenciés et nettement plus complexes à identifier. La

multiplication des projets d'initiatives locales, de même que la multiplication des partenaires impliqués dans chaque projet, suscitent des stratégies de gestion adaptées et plus concertées mais également un certain émiettement des prises de décisions. Elles se caractérisent par la grande diversité des objectifs visés, moyens engagés, procédures d'action, etc. Cette économie de partenariat se présente alors comme un moyen de tempérer, en lieu et temps donnés, les problèmes exacerbés par des contraintes locales fortes.

Il en résulte des pratiques institutionnelles et des jeux d'acteurs qui, sur les territoires, s'appuient à la fois sur le consensus social et les forces économiques. D'abord organiques, les transformations qui s'opèrent avec la décentralisation finissent par déboucher sur de nouveaux équilibres fonctionnels puis, à travers la territorialité, par se propager à l'ensemble du système économique et social.

Dans cet environnement pluri-institutionnel, l'État apparaît comme un pivot essentiel dans la gestion des conflits sociaux et des initiatives de développement au niveau régional ou local. L'État régulateur des grandes variables économiques et des équilibres nationaux cède le pas à un État arbitre d'initiatives spatialement et temporellement déterminées. La Région, quant à elle, se perçoit comme l'institution par laquelle se fera le changement économique et social, la plus capable de piloter le développement local et le partenariat.

Le système d'information locale qui se met donc en place aujourd'hui est amené à intégrer cette nécessité de partenariat. Il doit à la fois satisfaire les préoccupations de la région, de l'État et des acteurs locaux, ce qui nécessite d'identifier les besoins, de déterminer les circuits d'accès à l'information, de combler les manques de la statistique nationale, d'apporter un accompagnement pour une meilleure appropriation des informations, de susciter la réflexion collective. Pour exister véritablement, ce système doit donc intégrer les logiques et les savoirs de chacun en développant une démarche qualitative de l'information adaptée aux attentes du partenariat, au risque sinon de s'enliser dans des contraintes fonctionnelles et techniques qui n'intéressent que les producteurs ou les consommateurs spécialisés de statistiques.

## **2. LES PRATIQUES DE LA DÉCENTRALISATION RÉGIONALE DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

L'apparition de cette économie de partenariat local est déterminante dans les domaines d'intervention où les institutions publiques ont traditionnellement un rôle central à jouer. C'est le cas pour l'éducation des jeunes et la formation professionnelle continue où disposer des savoirs de base ainsi que des moyens d'accès à la qualification et à l'insertion professionnelle constituent des droits élémentaires d'intérêt général. A ce titre, les pouvoirs publics contrôlent en France la quasi-totalité des dispositifs de formation initiale (sauf l'apprentissage qui s'appuie sur l'entreprise puisque le jeune doit disposer d'un contrat de travail pour intégrer un centre de formation par apprentissage) et plus de la moitié des financements de la formation professionnelle continue. Quant aux moyens de formation gérés par les entreprises, la mutualisation d'une large partie des fonds auprès d'organismes gestionnaires contribue à éloigner leur politique d'une logique purement marchande pour réintégrer des stratégies organisationnelle et institutionnelle.



Dans cet édifice fondamentalement lié aux enjeux politiques et sociaux, la Région dispose de moyens non négligeables. Elle a reçu, avec les premières lois de décentralisation, une compétence de droit commun pour la formation professionnelle continue, la planification scolaire, ainsi que la gestion des lycées et des CFA. En 1993, l'extension de ses compétences en matière de formation professionnelle des jeunes (élaboration du Plan Régional de Formation Professionnelle des Jeunes, mise en oeuvre de la politique de formation continue en direction des jeunes) ainsi que l'importance des moyens engagés dans l'investissement et les équipements scolaires la mettent en situation de rapport de force vis-à-vis des autres acteurs du système.

## 2.1. Les changements fonctionnels

*La décentralisation s'est traduite par plus d'autonomie au niveau régional mais également par plus de complexité dans l'organisation du système de formation.* Elle met en avant de nouveaux interlocuteurs et appelle alors une remise en cause des logiques d'acteurs antérieures. De fait, la multiplication des interventions publiques régionales qui se développent sur un marché du travail en crise, et avec le concours d'entreprises dont les modes d'organisation évoluent également, ne rend pas le système plus lisible bien au contraire. Elle accentue l'imbrication des compétences, des objectifs et des moyens de chaque protagoniste en institutionnalisant quasiment tous les ressorts du système de formation et en établissant des règles de droit de plus en plus nombreuses.

Dans le cadre du programme de formations en direction des jeunes par exemple, le changement de politique opéré par la loi quinquennale de 1993 apparaît de façon déterminante dans plusieurs régions. Le dispositif géré jusqu'à cette date par l'État avait pour objectif d'améliorer la qualification professionnelle des jeunes, la validation par le diplôme et visait à inscrire ces jeunes en difficulté dans un parcours individualisé. La clé d'entrée du dispositif était l'individu, l'État se dotant au niveau régional et local de relais susceptibles de répondre aux attentes des jeunes (réseau d'accueil, d'information et d'orientation), de programmer les actions formation adaptées (rôle des coordonnateurs emploi-formation), d'accompagner les jeunes dans leur parcours (rôle des correspondants). Aujourd'hui, les régions ne semblent pas privilégier les mêmes logiques de formation des jeunes. Le diplôme à tout prix s'efface devant l'objectif d'insertion professionnelle, c'est-à-dire l'objectif de l'entreprise. Les régions marquent ainsi une volonté certaine pour adapter leur programme jeunes aux déterminants de l'emploi, les questions relatives à l'épanouissement individuel étant placées au second rang des préoccupations.

La complexité du dispositif de formation qui se met en place aujourd'hui réside dans le fait que les régions fixent des objectifs d'insertion à l'emploi sans pour autant détenir les clefs de la compétence sur l'emploi qui d'un point de vue institutionnel est du ressort de l'État et d'un point de vue économique dépend des secteurs productifs et des entreprises.

*La décentralisation s'est accompagnée d'une plus grande prise en compte des phénomènes locaux* dans le montage des dispositifs de formation, notamment par l'intermédiaire des institutions régionales qui ont une mission d'intervention en direction des publics en difficulté d'emploi ou en attente de formation. En récupérant la compétence sur la formation des jeunes, les régions bénéficient de l'expérience du CFI et

peuvent utiliser à leur profit, en la modelant, l'organisation territoriale pensée et conçue par l'État autour des PAIO<sup>1</sup>, des MLI<sup>2</sup> et des coordonnateurs emploi-formation.

Dans la mise en oeuvre de son programme jeunes, la région Languedoc-Roussillon par exemple a instauré ce qu'elle appelle les "opérateurs région" qui sont chargés de favoriser le dialogue avec les acteurs locaux au moment de l'élaboration du programme jeunes. Ces personnes ont pour mission de faire le lien entre les attentes des jeunes et l'offre de formation, d'organiser les échanges d'informations localisées, de suivre la gestion des actions, de proposer les ouvertures, fermetures, modifications, adaptations dans le programme voté par le Conseil régional, de faire valoir les grandes orientations de la politique régionale auprès des partenaires, enfin d'impulser des initiatives locales. Avec ces opérateurs, le dispositif jeunes prend une logique territoriale, logique absente du programme adultes initié en 1983 par la région qui avait été organisé autour des branches professionnelles et de leur représentation régionale.

La Région cherche donc à se rapprocher des réseaux locaux d'intermédiation, développés avant le transfert par l'État, qui constituent de véritables *porte-parole* pour les publics de non salariés (au même titre que les entreprises et les salariés disposent de représentants dans les branches et les syndicats professionnels) et contribuent à modeler le système régional de formation grâce à leurs compétences et leurs savoirs. Par contre, ces réseaux sont encore dans bien des cas en phase de structuration, en quête d'une véritable légitimité auprès des institutions de décision : leur soumission en période de recomposition des compétences et des dispositifs de formation et les multiples interrogations suscitées lors de la mise en oeuvre de la loi quinquennale, révèlent leur grande fragilité.

Cette prise en compte des phénomènes locaux appelle la construction d'une information consensuelle qui puisse faire relais entre les partenaires locaux et l'échelon régional et qui puisse coordonner les connaissances accumulées sur chacun de ces échelons. Or en Languedoc-Roussillon, les opérateurs de la région ne semblent pas pressés de s'approprier cette dimension, préoccupés en premier lieu par la programmation des actions de formation et par leur mise en oeuvre au niveau local en coordination avec les structures d'accueil, l'ANPE et les organismes de formation. L'aspect plus politique accordé à leurs missions conduit la région à rechercher auprès d'autres acteurs les compétences techniques pour générer cette information locale : il semble que l'Observatoire Régional de l'Emploi, des Qualifications et des Formations (OREQF) soit en mesure de jouer ce rôle en Languedoc-Roussillon.

*La décentralisation régionale appelle la déconcentration des services de l'État au niveau régional.* L'État en région évolue, modifie ses modalités d'intervention, ses champs et ses logiques de fonctionnement vis-à-vis des acteurs extérieurs, son organisation interne (fusion de la DRTE et de la DRFP, Rectorat). Ces transformations font apparaître un arbitrage nouveau entre l'État et ses préfets ou ses recteurs qui, s'il demeure difficile à évaluer, n'en est pas moins perceptible dans les faits. Ainsi, par exemple, les représentants déconcentrés ont de plus en plus de difficultés à se faire au centralisme de l'État et développent des comportements que l'on pourrait déclarer d'autonomistes ou d'indépendantistes pour être volontairement provocateur. Bien sûr, s'il leur arrive d'être *jugés sur les résultats* et donc de devoir s'en tenir aux objectifs

---

<sup>1</sup> PAIO : Permanences d'Accueil, d'Information et d'Orientation.

<sup>2</sup> MLI : Missions Locales pour l'Insertion.

strictement définis à l'échelon central, ils n'hésitent pas non plus à développer des liens très étroits avec les collectivités locales qui les impliquent plus directement dans la vie locale.

En Languedoc-Roussillon, on compte de nombreuses expériences positives d'échange de réflexions, de partage des tâches pour le suivi des dossiers et la cohérence des dispositifs qui dépassent le cadre institutionnel établi par la loi et aboutissent à des relations de confiance entre les services de l'État et ceux du Conseil régional. C'est le cas notamment en ce qui concerne l'OREQF mais plus généralement sur la majorité des actions communes engagées au titre du Contrat de Plan (CARIF, gestion des fonds européens, EDDF, contrats d'objectifs...).

*La décentralisation suscite des formes de partenariat renouvelées* qui se traduisent dans les faits par des actions communes dans la définition des objectifs, dans la gestion ainsi que dans le suivi et le contrôle. C'est le cas notamment des accords régionaux tripartites signés entre branches professionnelles, État et régions dans la mesure où ils font le pont entre politiques publiques et objectifs économiques des entreprises (exemple des contrats d'objectifs pour ce qui concerne les formations professionnelles sous statut scolaire et l'apprentissage).

Les relations entre branches professionnelles, État, régions et acteurs locaux semblent instituer un partenariat plus constructif dans la mesure où, isolément, chacun d'entre eux prend conscience qu'il ne détient pas suffisamment de moyens pour intervenir sur le système de formation et d'emploi, et surtout, pour maîtriser son intervention. La décentralisation ouvre des possibilités nouvelles de mise en commun des objectifs et des moyens qui supposent, pour être effectives, de partager les concepts et les outils d'information, d'établir des langages unifiés propices à l'échange.

Cette nécessité de clarification des procédures d'élaboration de la connaissance, de la programmation et de l'évaluation est devenue inévitable avec la loi quinquennale car l'État, tout au moins dans la partie des actions qu'il délègue à la région jusqu'en 1998, souhaite pouvoir réaliser un suivi rapproché de ces dispositifs. En Languedoc-Roussillon, nous avons assisté sur l'année 1994-1995 à deux positions volontaristes dans ce domaine, d'une part l'État soucieux (peut-être à l'extrême...) de la façon dont la région dépensait les crédits publics délégués, d'autre part la région désireuse de prouver sa capacité opérationnelle dans le transfert et la délégation de compétences.

Plus que sur la production d'indicateurs statistiques, le nouveau système d'information doit réfléchir sur les articulations entre les acteurs qui permettraient de valoriser l'ensemble des savoirs locaux (qu'ils soient de nature quantitative ou qualitative) et optimiseraient leur utilisation. Cette démarche apparaît à contre-courant de ce que les institutions d'État ont l'habitude de mettre en oeuvre à travers des outils généralement quantitatifs, extrêmement sophistiqués, avec une vision du territoire standardisée (recensement de population, enquête emploi, données du marché du travail). Pourtant, elle est vécue, par ces institutions qui vivent aujourd'hui leur éloignement au territoire comme un handicap, comme une opportunité pour se rapprocher des initiatives locales.

La DRTEFP et la région du Languedoc-Roussillon sont largement dans ce cas de figure. Pour développer leur implication locale respective et se légitimer auprès de leur réseau institutionnel, elles utilisent l'Observatoire Régional de l'Emploi, des Qualifications et des Formations, outil qu'elles ont voulu consensuel et partenarial. Cet outil se présente

comme un espace d'intermédiation dans le domaine de l'information à la frontière de l'échelon régional et des logiques locales, de la sphère institutionnelle et de la sphère scientifique. Au-delà des informations statistiques qu'il met à disposition, il tente d'instituer des procédures de travail renouvelées qui impliquent de façon plus active les décideurs dans l'élaboration d'une réflexion régionale sur la relation formation-emploi. Ces procédures articulées autour d'une animation de réseaux et d'un programme d'études apparaissent structurantes du système d'information locale à venir en Languedoc-Roussillon.

## 2.2. Les difficultés

Les lois de décentralisation suscitent quelques réticences fortes, signes des bouleversements qu'elles engendrent. Les plus apparentes se retrouvent dans les pressions que les organisations nationales imposent aux organisations territoriales, chacune ayant des légitimités à défendre.

Si, en ce qui concerne l'enseignement initial, l'État a affirmé son rôle de *gardien du bon fonctionnement du service public et de sa cohérence d'ensemble*, sans que cela nuise à l'expression du pouvoir de la région et à l'instauration de relations entre la région et le rectorat, il n'en va pas toujours de même pour la formation continue. L'État a maintenu des relations hiérarchiques relativement fortes avec ses services déconcentrés, DRTE et DRFP (aujourd'hui regroupés en DRTEFP), qui ont sans nul doute ralenti les échanges avec la Région et la mise en place de pratiques concertées fiables et régulières à cet échelon territorial.

Par ailleurs, la décentralisation n'a pas tu les tensions existantes entre les différents acteurs sur les territoires. Bien au contraire, elle a ravivé les plus anciennes qui s'étaient figées peu à peu dans des relations centralisatrices et elle en a fait naître de nouvelles par une redistribution controversée des rôles et des moyens. Cela s'est traduit par la mise en oeuvre de circuits de financement parallèles, à la base desquels reposent, chaque fois, des logiques particulières jalousement défendues, des procédures différentes difficilement superposables.

Le champ de la formation n'a pas été épargné par ce phénomène. Au bout du compte, il donne lieu, lui aussi, à des modes de fonctionnement multiples ; ceux-ci, selon qu'ils sont orchestrés par l'État, la Région ou directement par le marché, ne se fixent pas sur les mêmes dispensateurs de formation, ne s'intéressent pas aux mêmes publics, ne développent pas les mêmes produits de formation. Mais il peut apparaître plusieurs types de blocages dans ce fonctionnement en parallèle :

1- Les sources institutionnelles de financement deviennent de plus en plus captives de sorte qu'elles finissent par imposer des règles au marché de la formation (date et délai de programmation, mode de paiement, gestion et contrôle des actions...).

2- Les financeurs se spécialisent de sorte qu'ils contribuent au cloisonnement du marché de la formation : pour caricaturer, on peut associer l'État aux publics en grande difficulté, à des formations longues et à des organismes de formation à structure associative ; la Région à des demandeurs d'emploi, à des formations longues et aux organismes consulaires et organismes de branches professionnelles ; les fonds privés aux salariés d'entreprise, à des formations courtes et des organismes privés.

3- Les logiques institutionnelles finissent par se mêler de sorte qu'il devient quasiment impossible de distinguer les financements délibérément conjoints des financements croisés et superposés.

Il résulte de ce fonctionnement des déperditions d'énergie et de moyens, soit que des actions de formation puissent bénéficier de plusieurs modes de financement compte tenu de leur cible et des objectifs retenus soit que, au contraire, elles ne puissent relever d'aucun dispositif parce qu'elles ne seront jugées prioritaires par aucune institution. Ces déperditions sont d'autant plus importantes que l'information dans ce domaine est parcellaire et qu'il est difficile de recenser régionalement *qui finance quoi*. A ce titre, la multiplication des fonds publics en matière de formation soulève forcément la question de leur efficacité. En dehors de tout aspect économique, cette question mérite déjà d'être posée d'un point de vue financier, notamment en termes de distribution et de répartition des ressources.

Dans la panoplie des indicateurs économiques, les systèmes d'information traditionnels ont donné la priorité à la problématique emploi dans toutes ces déclinaisons (structures des emplois et des qualifications, approche des entreprises, analyse du marché du travail, etc.). L'analyse du système de formation professionnelle s'est faite à la marge dans une logique adaptative de la formation aux transformations de l'emploi. Avec la décentralisation et compte tenu de l'élargissement des objectifs de la formation, il apparaît nécessaire de porter un regard nouveau sur le système de formation et son attachement au système d'emploi. Ceci doit passer par une connaissance des publics en termes d'insertion et de trajectoires professionnelles mais également par une connaissance du marché de la formation, de ses déterminants par rapport aux changements institutionnels et aux nouvelles priorités de la formation.

L'intégration de ces approches devrait enrichir l'information locale travaillée en principe en termes d'emplois et de qualifications. Elle correspond à un besoin essentiel pour des institutions régionales dont l'action s'adresse à des individus et s'articule autour d'intervenants aussi divers que les organismes de formation, les branches professionnelles, les réseaux d'accueil, etc.

Par ailleurs, malgré douze années de décentralisation et de pratique d'un partenariat local, les acteurs institutionnels ont souvent une vision partielle de leur rôle dans le système de formation professionnelle régional. Ils ont bien du mal à situer leur intervention dans un environnement général en s'intéressant objectivement aux autres intervenants du système. De ce manque de recul par rapport à l'action, il résulte souvent des comportements figés dans des attitudes simplificatrices et unilatérales. La concertation prônée dans la décentralisation peut alors vite prendre des allures d'ignorance organisée, dans laquelle chaque protagoniste veille à ne pas croiser les responsabilités reconnues des autres tout en revendiquant les siennes.

La décentralisation est encore dans sa phase d'initiation. Les rapports entre les différents financeurs publics ne sont pas encore assez affirmés pour que soient dépassées les querelles de clocher. Celles-ci se sont même trouvées ravivées, dans un premier temps, par une plus forte implication du pouvoir local dans le système de formation professionnelle. Là encore, des outils sont à mettre en oeuvre dans un souci de gestion des conflits naissant entre les différents partenaires locaux, entre décisions techniques (ou administratives) et décisions politiques.

## CONCLUSION

La décentralisation institutionnelle met l'accent sur des stratégies d'acteurs plus diverses et plus complexes, d'abord car elle instaure une politisation des débats ensuite car elle donne naissance à un réseau d'intermédiation aux niveaux régional et local. Dans le domaine de la formation professionnelle continue, le transfert des compétences aux régions modifie de façon sensible l'organisation du système régional tant par la mise en oeuvre de nouvelles orientations politiques que par l'adaptation des acteurs de la formation au changement institutionnel.

Cette communication a montré la politisation et la territorialisation des débats et des pratiques qui résultent de la décentralisation et qui donnent un éclairage particulier au partenariat local.

Dans cet environnement, l'information locale n'a de sens qu'au regard du débat social qu'elle suscite. Elle doit, pour cela, intégrer une logique plus globale et faire système. Il s'agit donc, pour la construire et la faire vivre, de déterminer les partenaires susceptibles de la mettre en oeuvre au plan régional et local, ainsi que les professionnalités pour que ce système d'information locale offre un véritable service de proximité reconnu et utile.

## Références

Bernard A. (1995), *Économie / Institutions / Territoires : une recherche sur l'efficacité du système de formation continue décentralisé*, Thèse de Sciences Économiques, Université de Montpellier I, 357 p.

Claval P. (1978), *Espace et pouvoir*, Paris, PUF, Coll. Espace et Liberté, 255 p.

Ganne B. (1985), "Du notable au local : transformations d'un modèle politique", *Les annales de la recherche urbaine*, n° 28, p 23-32.

Greffe X. (1991), "Économie du Partenariat", *Revue d'Économie Régionale et Urbaine*,

Julien P. A. (1991), "Le rôle des institutions locales et le contrôle de l'information dans les districts industriels", *Revue d'Économie Régionale et Urbaine*, n° 5, p 655-669.

L'Huillier C. (1987), *Économie / Espace / Information : pour une approche de l'espace en termes de relations et d'informations*, Thèse de Sciences Économiques, Université de Montpellier I, 414 p.

# ANALYSE LOCALE DE L'EMPLOI PUBLIC<sup>1</sup>

Christine Beauviala (IREPD - Université de Grenoble)

Paul Cardiles (IREPD - Université de Grenoble)

Yves Saillard (IREPD - Université de Grenoble)

Patrick Ternaux (IREPD - Université de Grenoble)

\* \* \*

Nous avons au moins deux bonnes raisons de nous intéresser à l'analyse locale de l'emploi public :

- Le maintien d'un chômage élevé et la relative impuissance des politiques d'emploi conduisent à explorer, et parfois à redécouvrir, les instruments possibles d'une action publique. Le renforcement des contraintes de financement et le mouvement général de territorialisation des politiques publiques<sup>2</sup>, ont mis en avant le rôle stratégique des politiques d'emploi local. L'emploi public local est alors guidé par deux logiques contradictoires : celle de la gestion de services publics et celle de la cohésion sociale. La fonction de l'emploi public est désormais moins économique que sociale et s'exprime moins en termes macro-économiques que de politique locale.

- L'emploi public est relativement mal connu. Plusieurs raisons peuvent l'expliquer. La notion d'"emploi public" recouvre une grande diversité de statuts juridiques (salariés des fonctions publiques ou contractuels ; titulaires ou non titulaires ; à temps plein ou à temps partiel ; statuts précaires divers). La gestion de l'emploi public relève parfois de règles complexes qui sont fixées selon plusieurs niveaux administratifs. Ainsi, les effectifs de la fonction publique territoriale sont gérés à la fois par des règles nationales (en ce qui concerne les conditions de l'accès au statut) et par les collectivités publiques elles-mêmes (pour le recrutement). Enfin, l'emploi public local est une variable politique qui permet d'afficher des modes de gestion. Une gestion "vertueuse" des finances publiques pousse à la recherche de l'effectif minimum. Une gestion "efficace" du service public privilégie la qualité des services offerts par les collectivités. Une gestion "politique" des effectifs est plus sensible à la conjoncture économique mais aussi électorale. L'évolution de l'emploi public est sans doute soumise à une succession de ces modes de gestion.

La présente contribution tente, pour l'agglomération de Grenoble d'indiquer quelques repères dans l'analyse locale de l'emploi public. Elle s'appuie sur une première enquête réalisée par l'Agence d'Urbanisme de la Région de Grenoble. L'analyse est complétée par des données issues du recensement de 1990 et de l'enquête sur les effectifs des collectivités territoriales.

---

<sup>1</sup> Cette contribution s'inscrit dans une recherche financée par le Plan Urbain, dans le cadre de son programme *Ville et emploi*, sur les "Dispositifs institutionnels locaux de l'emploi. La construction d'un système d'emploi dans l'agglomération de Grenoble". L'équipe travaillant sur cette recherche comprend également G. Margirier (IREPD-Céreq).

<sup>2</sup> Évolution analysée par Bruno Jobert et Bruno Théret (1994), "France : la consécration républicaine du néo-libéralisme", in *Le tournant néo-libéral en Europe. Idées et recettes dans les pratiques gouvernementales*, B. Jobert (ss la dir.), Paris, L'Harmattan.



## 1. L'IMPORTANCE DE L'EMPLOI PUBLIC DANS LES AGGLOMÉRATIONS

Les salariés du secteur public, au sens du recensement (c'est-à-dire, selon les grandes catégories du recensement : les salariés de l'État et de la sécurité sociale, les salariés des collectivités locales, des hôpitaux publics et des offices d'HLM, et les salariés des entreprises publiques ou nationales), représentent environ un tiers de la population active ayant un emploi, pour l'agglomération de Grenoble (33 communes).

Les salariés du secteur public ont une place équivalente dans des agglomérations de taille comparable, comme Nantes, Rennes, Strasbourg et Toulouse (voir Tableau 1). La situation de Rennes ressort cependant avec un ratio salariés du secteur public/population totale, relativement élevé (en raison principalement de l'importance des salariés de l'État, de la sécurité sociale, et des collectivités locales). A cette exception près, on est frappé par l'homogénéité des ratios, y compris dans les sous-catégories du secteur public (mais il faudrait désagréger ces catégories).

Ces données, jointes à celles présentées dans la section suivante pour l'agglomération de Grenoble, semblent indiquer à la fois une relative proximité entre agglomérations moyennes et une très grande diversité entre communes d'une même agglomération. Ce double constat pourrait exprimer à la fois le poids donné aux villes-centres par les institutions administratives nationales et le maintien de fortes diversités locales (à l'intérieur d'une même agglomération).

Les données de recensement permettent de saisir d'autres caractéristiques de l'emploi public local, à croiser avec les dimensions territoriales et institutionnelles :

- la féminisation inégale des emplois du secteur public selon les activités (elle est particulièrement importante pour la catégorie "Collectivités locales - Hôpitaux publics - Offices d'HLM ") ;
- en termes de qualification, trois segments semblent devoir être distingués : les cadres supérieurs (segment composé essentiellement d'universitaires, de chercheurs ou d'ingénieurs), les employés administratifs (avec des qualifications et des rémunérations moyennes, une féminisation importante et une proportion élevée d'emplois à temps partiel) et le personnel des secteurs sanitaires et sociaux (très fortement féminisé et mal rémunéré).

**Tableau 1**  
**Importance relative des salariés du secteur public**  
**pour 5 agglomérations de taille moyenne**  
(effectifs et rapport en % à la population totale)

Agglomérations	Pop. totale	Salariés du secteur public		Salariés de l'État ou de la sécurité sociale		Salariés des col. locales, Hôp.pub, HLM		Salariés des entrep. pub. ou nationales	
		Effectifs	Ratio (%)	Effectifs	Ratio (%)	Effectifs	Ratio (%)	Effectifs	Ratio (%)
GRENOBLE	404 733	66 224	16,4	31 952	7,9	21 520	5,3	12 752	3,1
NANTES	496 078	77 747	15,7	40 736	8,2	22 755	4,6	14 256	2,9
RENNES	245 065	57 736	23,6	32 216	13,1	17 504	7,1	8 016	3,2
STRASBOURG	388 483	65 840	16,9	33 136	8,5	20 140	5,2	12 564	3,2
TOULOUSE	650 336	115 584	17,8	56 492	8,7	31 800	4,9	27 292	4,2

Source : INSEE, Recensement de la population 1990.

## 2. DIFFÉRENCIATIONS ENTRE COMMUNES D'UNE AGGLOMÉRATION : L'EXEMPLE DE GRENOBLE

### 2.1 Les agents de l'État

L'AURG a procédé, sur des données de l'INSEE Rhône-Alpes<sup>3</sup>, et pour l'année 1992, à une analyse de la répartition des agents directement rémunérés sur le budget de l'État. Les agents sont recensés "quel que soit leur statut, même s'ils sont employés dans des conditions du droit privé... même s'ils sont des collaborateurs exceptionnels, occasionnels". Ils peuvent être titulaires ou non titulaires ("contractuel, auxiliaire, vacataire, indemnitaire, agent de droit privé")<sup>4</sup>. Ces données, qui portent sur l'ensemble du département de l'Isère, ont fait l'objet d'un traitement statistique pour la région urbaine de Grenoble, aire géographique de 115 communes correspondant au Schéma Directeur d'Aménagement Urbain.

27 385 emplois de la fonction publique d'État ont été dénombrés pour l'ensemble des 115 communes, dont 80% d'emplois à temps complet et occupés par des titulaires. Ils se répartissent de la façon suivante :

**Tableau 2**  
**Répartition des agents de l'État**  
**(115 communes de la région urbaine - 1992)**

<b>Ministères civils :</b>	
Éducation nationale, Jeunesse et Sports	58,9%
Économie Finances Budget	6,7%
Intérieur	4,9%
Équipement	4,9%
Justice	1,9%
Agriculture	1,0%
Solidarité, Santé, Travail	0,8%
Culture	0,8%
Autres ministères Civils	1,5%
<b>Postes et télécommunications :</b>	<b>18,5%</b>
	<b>100%</b>

Note : Les effectifs du ministère de la Défense (530 pour l'Isère) n'ont pas été répartis entre les communes.

Source : INSEE Rhône-Alpes, AURG.

Ces emplois concernent pour l'essentiel l'Éducation nationale et, dans une moindre mesure, les Postes et Télécommunications. Ils sont également fortement concentrés dans quelques communes.

<sup>3</sup>Recensement des "agents de l'État". Les données sont issues des services gestionnaires de la paie des fonctionnaires.

<sup>4</sup>"Les agents de l'État au 31 décembre 1990". *INSEE Résultats*, Collection Emploi-Revenus, n°52-53.

**Tableau 3**  
**Concentration dans la commune de Grenoble**  
**des agents de l'État de la région urbaine**

<b>Ministères civils :</b>	
Culture	13%
Éducation nationale, Jeunesse et Sports	47%
Économie Finances Budget	85%
Intérieur	96%
Équipement	89%
Justice	74%
Agriculture	77%
Solidarité, Santé, Travail	100%
<b>Postes et télécommunications :</b>	64%
<b>ENSEMBLE</b>	<b>59%</b>

Source : INSEE Rhône-Alpes, AURG.

Globalement, les effectifs des agents de l'État se concentrent dans quelques communes. Par ordre décroissant : Grenoble (59 % de l'ensemble de ces effectifs ; pour le détail, voir le Tableau 3), St Martin d'Hères (10,4 %), Voiron (4,9 %), Echirolles (2,6 %), Meylan (2,5 %), Fontaine (1,5 %), Vizille (1,5 %) ... La répartition de ces emplois apparaît très liée à la proximité des communes relativement à Grenoble, sans que cette relation puisse être exprimée selon un simple indicateur de distance. Ainsi, la part de Voiron dans ces emplois est le double de celle d'Echirolles, qui a pourtant une population deux fois plus nombreuse, mais Voiron est surtout plus éloignée de Grenoble. Cet exemple montre la nécessité de distinguer plusieurs catégories d'emplois dans la fonction publique d'État selon les logiques d'implantation spécifiques à chaque ministère. On peut au moins caractériser ces logiques selon la proximité souhaitée des services publics (par exemple pour les Postes et l'Éducation nationale) et les contraintes de domiciliation administrative (par exemple pour les Finances et l'Équipement). Une distance minimum avec la commune-centre de la région urbaine est nécessaire pour que se développent certains services publics. C'est le cas, par exemple, des services du ministère des Finances : Echirolles ne compte aucun emploi relevant de ce ministère et c'est une ville de 34 000 habitants, par contre, Le Touvet compte 31 fonctionnaires de ces services pour une population de 2 200 habitants. Ce sont les services de l'Éducation nationale et des Postes et Télécommunications qui apparaissent le moins inégalement répartis.

## 2.2 Les salariés des collectivités territoriales

Une enquête a été menée par l'AURG afin de mieux connaître les emplois de la fonction publique territoriale. Elle porte sur l'année 1992 et concerne, comme les données précédentes, la région urbaine de Grenoble. Les emplois étudiés par l'enquête regroupent les salariés des collectivités locales, quel que soit leur statut. 12 000 emplois ont été recensés.

L'enquête permet d'estimer la répartition des emplois de la fonction publique territoriale selon le type de services :

- Services municipaux : 80%
- Services paramunicipaux ( CCAS, organismes d'HLM) : 13%
- Services intercommunaux : 7%

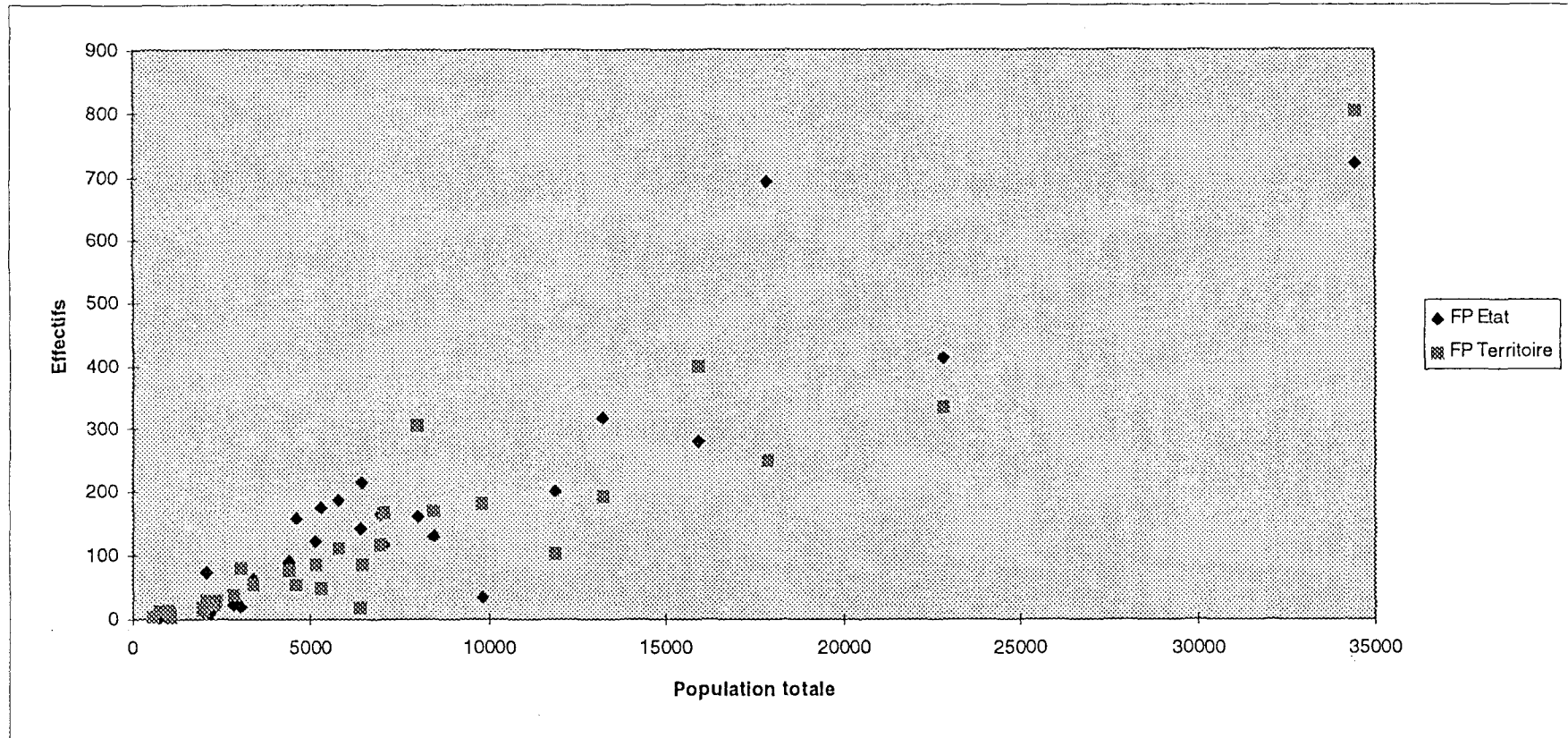
Sur l'ensemble de la région urbaine, on compte en moyenne 20 emplois de fonction publique territoriale pour 1 000 habitants. Mais la dispersion autour de cette moyenne est forte puisque cet indicateur s'échelonne entre 0 et 48 emplois pour 1 000 habitants. Par contre, on y trouve plusieurs communes de très petite taille. Grenoble, qui est la commune la plus peuplée, n'a pas le ratio le plus fort.

D'autres facteurs doivent donc intervenir pour expliquer les différences observées entre les communes. La plus importante semble être la richesse des communes. Selon les communes, deux effets distincts interviendraient pour expliquer les positions d'employeurs des communes : la taille et la richesse relatives.

Une partie des différences observées tient à l'existence de structures intercommunales, en particulier lorsque les communes n'ont pas assez de moyens pour organiser des services propres. Or, certaines de ces structures n'utilisent pas de personnel propre, alors que d'autres sont dotées d'une véritable administration. Malgré les inégalités constatées entre les communes, la concentration de l'emploi est moins forte que pour la fonction publique d'État.

Le graphique 1 de la page suivante indique comment les communes de l'agglomération grenobloise se répartissent selon la relation entre la taille et les effectifs de la fonction publique d'État et de la fonction publique territoriale (à l'exception de Grenoble et de Saint-Martin d'Hères).

**Graphique 1**  
**Relation entre la taille des communes et les effectifs d'emploi public d'État ou territorial**



Sources : AURG, INSEE (Recensement de la population 1990)

### 3. STRUCTURE DE L'EMPLOI PUBLIC ENTRE ORGANISMES TERRITORIAUX

L'enquête annuelle de l'INSEE sur "les effectifs employés par les collectivités territoriales" est réalisée depuis 1984 auprès des organismes employeurs. Elle ne rend compte que d'une partie de l'emploi public "territorialisé", puisque n'y figurent ni les effectifs de la fonction publique hospitalière ni ceux des organismes d'administration centrale et établissements nationaux à caractère industriel et commercial. Elle concerne en revanche les offices publics d'HLM et certains organismes privés d'action locale (à financement public dominant). Les résultats publiés sont, pour la plupart, agrégés aux niveaux de la région et du département. Leur disponibilité pour les communes de l'agglomération de Grenoble (et d'autres agglomérations urbaines en référence) suppose des traitements spécifiques.

La part des organismes communaux est largement prépondérante. Elle représente plus de 80% des effectifs employés par les collectivités territoriales en Rhône-Alpes. Les organismes départementaux emploient aux environs de 12% du total des effectifs et les organismes privés moins de 5%. Cette structure est assez stable selon les régions et les départements. On peut cependant noter quelques variations dans les poids relatifs des trois catégories d'organismes. Ainsi, en Rhône-Alpes et en Isère, les organismes communaux sont relativement mieux représentés en raison de l'importance des réseaux de villes et de villes moyennes. En revanche, les organismes départementaux sont davantage présents en Midi-Pyrénées et en Bretagne, spécialement en Ile-et-Vilaine, régions plus rurales. Enfin, les organismes privés ont partout un poids faible, qui varie cependant fortement pour les quatre régions (correspondant aux agglomérations prises comme référence dans la comparaison avec Grenoble) : de 3,3 % en Midi-Pyrénées à 11,6 % dans le Bas-Rhin.

On peut d'autre part observer la part des effectifs des services intercommunaux dans le total des effectifs employés par les collectivités territoriales. Elle est la plus importante pour la ville-centre de l'agglomération (28 % pour la commune de Grenoble) alors qu'elle n'atteint pas les 15 % dans les autres communes (ces données ne portent cependant que sur les communes de plus de 20 000 habitants).

L'enquête sur les effectifs employés par les collectivités territoriales présente aussi l'intérêt d'indiquer des modes de gestion des ressources humaines très variables selon les communes. La proportion d'emplois non-titulaires, comme des emplois à temps partiel, varie dans un rapport de un à trois (55 % de non-titulaires à Seyssinet-Pariset et 20 % à Voiron ; 49 % de temps partiel à Voiron et 14% à Grenoble).

Bien que relativement disparates et incomplètes, ces premières indications statistiques traduisent quelques tendances générales :

- la répartition spatiale de l'emploi public paraît encore plus polarisée que celle de l'emploi privé, hormis l'Éducation nationale et les postes et télécommunications qui assurent une couverture territoriale homogène ;
- la proximité géographique à la commune-centre semble être un facteur déterminant dans l'existence de certaines catégories d'emplois de la fonction publique d'État ;
- la concentration des emplois est moins forte dans la fonction publique territoriale que dans la fonction publique d'État ; les facteurs de différenciation, tels que la taille de la commune et sa richesse relative, sont importants mais ne peuvent expliquer toutes les inégalités observées ;

- la structure de l'emploi public en France apparaît relativement stable selon les échelons administratifs territoriaux ; mais ce constat pourrait cacher des disparités selon des catégories plus fines de l'emploi public.

#### 4. EMPLOI PUBLIC ET DYNAMIQUES LOCALES

L'analyse de l'emploi public local ne doit pas seulement s'attacher à caractériser les effectifs et leurs structures, mais aussi à lier ces observations à des logiques et à des politiques des institutions du secteur public.

Si l'on reprend les définitions de la Comptabilité nationale, le secteur public regroupe les administrations publiques centrales, les administrations locales et les administrations de sécurité sociale. Mais les distinctions comptables n'ont pas nécessairement une signification simple en matière de gestion de l'emploi public. Ainsi, les Comptes de la Nation privilégient la distinction entre services marchands et non marchands alors que la définition du secteur public retenue dans le recensement des salariés met en avant les critères de l'appartenance au budget de l'État ou à ses budgets annexes. La Poste, qui vend ses services, est classée parmi les sociétés et quasi-sociétés non financières selon les critères de la Comptabilité nationale. Elle figure par contre dans un budget annexe de l'État et ses agents sont comptabilisés comme salariés de l'État.

Les administrations publiques locales regroupent les collectivités locales et les organismes divers d'administration locale (ODAL). Les ressources des premières proviennent à la fois des dotations de l'État et du produit de la fiscalité locale. Les agents des régions, des départements, des communes ou de toutes structures intercommunales (syndicats intercommunaux, communautés de communes, communautés de villes...) ou d'organismes paracommunaux (CCAS, Offices d'HLM...) relèvent de la fonction publique territoriale. Les organismes divers d'administration locale sont financés par des subventions des collectivités locales et par des taxes parafiscales. Il s'agit, par exemple, des chambres consulaires, des caisses des écoles, des syndicats d'initiative ou des sociétés d'aménagement foncier et d'établissement rural (SAFER). Tous ces personnels, qui sont des salariés des collectivités locales, relèvent du secteur public sans appartenir nécessairement à la fonction publique. Ce secteur public local correspond donc à des services à la population très différents ; par ailleurs ses logiques de gestion sont très variées et sont inégalement liées à des décisions locales.

Les administrations de sécurité sociale regroupent des organismes autonomes d'assurance sociale (régime général de la sécurité sociale, régimes spéciaux et complémentaires de salariés...) et des organismes dépendant des assurances sociales. L'enquête INSEE sur les effectifs des collectivités territoriales ne retient pas les personnels des hôpitaux généraux et spécialisés ni ceux des hospices et des maisons de retraite. Ces personnels sont recensés par le service statistique du ministère de la Santé.

Bien que la connaissance de l'emploi public en lui-même soit déjà un enjeu important pour l'analyse locale de l'emploi, on doit élargir les critères juridiques et les définitions statistiques trop restrictives si l'on veut prendre en compte les évolutions qu'a connues l'organisation administrative locale. Ainsi, l'externalisation des services municipaux s'est développée (ou accentuée), contribuant aux transformations de l'emploi public local. D'une part, des politiques de privatisation se sont largement répandues, sous la pression des grands groupes prestataires de services urbains, entraînant des changements de statut

pour les personnels et de nouvelles configurations de l'emploi public local. D'autre part, dans le domaine des "services collectifs d'assistance", qui recouvre les services culturels, sportifs et sociaux où le milieu associatif est très présent, l'externalisation consiste bien souvent à confier à des associations partenaires la production de certains services collectifs (avec ou sans mise à disposition de personnel et d'équipement). C'est notamment le cas pour des services destinés à mettre en oeuvre les politiques locales de soutien à l'emploi et dans lesquels les communes semblent préférer apparaître comme partenaires plutôt que comme intervenants directs. La transformation des rôles et des compétences aux différents niveaux de la gestion publique locale a entraîné des recrutements, à l'origine sur des postes de contractuels (chargés de mission, responsables de projets urbains...), qui par la suite ont été transformés, en partie, en emplois fonctionnels répertoriés au "tableau type" des emplois de la fonction publique.

Le développement spatial des agglomérations, qui s'opère au détriment des communes-centres, mais avec une montée en puissance des communes périphériques<sup>5</sup>, modifie l'organisation institutionnelle des administrations locales. La notion de secteur public municipal, plutôt que celle d'institutions municipales, semble alors plus adaptée, la commune-centre n'étant plus indépendante, mais insérée dans des réseaux multiples et soumise à des partages de responsabilités. Elle a souvent recours à des prestataires extérieurs de statut privé, à des sociétés anonymes d'HLM, à des associations pour intervenir dans le secteur social, tout en participant à des structures de communauté urbaine, de syndicat ou de district. Cette évolution des rôles et des fonctions n'est pas sans conséquence sur l'emploi public local mais aussi sur l'emploi local dans son ensemble par les effets d'entraînement ou de substitution qu'elle produit.

---

<sup>5</sup> Lorrain Dominique (1989), "La montée en puissance des villes", *Économie et Humanisme*, n°305, janvier.





# **ANALYSES TYPOLOGIQUES ET NOUVELLES REPRÉSENTATIONS DES ESPACES LOCAUX**

**Rapporteur : Olivier Mazel (DARES, ministère du Travail)**



## Introduction

# TYPOLOGIES ET NOUVELLES REPRÉSENTATIONS DES ESPACES LOCAUX

Olivier Mazel (DARES, Mission Actions Régionales)

Aujourd'hui, le local est un espace qui mobilise. En effet, nombreux sont les acteurs (décideurs, techniciens...) qui espèrent trouver le bon niveau de territoire qui offre le cadre des réponses adaptées aux déséquilibres du marché du travail. Mais nombreuses également, sont les productions d'outils (type bases de données) permettant de mobiliser les données à des niveaux fins de territoire de l'INSEE, des OREF, des DRTEFP, des rectorats... Les interrogations ne sont pas nouvelles. Quelles représentations des espaces locaux ? Quelles connaissances du fonctionnement du marché du travail local ? Quelles méthodologies ? Les échanges dans le cadre de ces journées ont été propices à introduire des éléments de réponse et à faire avancer les réflexions. Si les interrogations sur le sens qu'il faut donner à ce territoire ont été présentes, les méthodologies de son analyse ont, avant tout, été abordées. Ainsi la restitution de plusieurs travaux a permis non seulement de mesurer leur "complémentarité" mais aussi d'aborder une palette large des questionnements possibles.

Tout d'abord, on peut dire que les cinq approches présentées s'articulent autour de trois niveaux d'analyses reflétant la diversité de l'entrée territoriale de ce que l'on nomme "local"<sup>1</sup>. Les présentations de "l'internationalité des espaces locaux"<sup>2</sup> et "l'unification inégale : de la zone frontalière au territoire transnational"<sup>3</sup> examinent les territoires en question au regard d'autres territoires plus vastes en général ; des analyses que l'on peut qualifier de "macro-territoire" alors que "les spécialisations des villes : typologies d'unités urbaines à partir d'une grille structurale fonctionnelle de l'emploi" interrogent le territoire dans une dimension plus fine, de "micro-territoire"<sup>4</sup>. Entre les deux, les typologies des zones d'emploi différenciant le territoire selon des critères "d'emploi, de formation et de qualification"<sup>5</sup> ou "des risques de chômage"<sup>6</sup> situent l'analyse à un niveau "mésoterritoire". Si les analyses de ces trois niveaux de territoire sont complémentaires, elles ne s'emboîtent pas pour autant les unes dans les autres.

---

<sup>1</sup> Le terme de local n'est pas satisfaisant mais nous l'employons dans le sens où il désigne un territoire infra-régional : le plus souvent la zone d'emploi, mais la configuration territoriale au niveau local est plus diverse (ville, quartier, zones frontalières...).

<sup>2</sup> C. Beauviala-Ripert et N. Rousier (IREPD - Grenoble).

<sup>3</sup> E. Triby et P. Politanski (BETA-ULP - Strasbourg).

<sup>4</sup> R. Reynard (INSEE Rhône-Alpes).

<sup>5</sup> P. Caro et D. Laffly (IRADES - Besançon).

<sup>6</sup> Y. Grelet et J. Timotéo (CEREQ-LES, Paris I).

Par ailleurs, les travaux présentés proposent deux types d'analyses et de méthodes. Un premier groupe s'appuie sur des typologies et des classements de territoires locaux les uns par rapport aux autres. Si les critères sont différents, les méthodes statistiques sont proches, sinon les mêmes. L'autre démarche s'attache à repérer les influences d'un territoire sur un autre, parce qu'il est plus grand ou parce qu'il est de proximité géographique ou alors parce que, bien qu'éloigné, il est attractif.

Enfin l'utilisation de la cartographie semble incontournable. Trois présentations ont été enrichies par des cartes claires ce qui apporte des éléments supplémentaires pour la compréhension des analyses.

Sans revenir sur chacune des présentations qui sont restituées dans ce document, quatre réflexions peuvent être faites :

1- Tout d'abord il semble nécessaire de souligner les liens qu'il doit y avoir entre les analyses du local et la mise en oeuvre d'une politique spécifique. Quelles sont les utilisations possibles par des services opérationnels et des acteurs locaux de tels travaux ? Même si toutes ne l'ont pas formulé dans cet esprit, la référence aux acteurs locaux est présente et parfois de manière plus explicite tel que *"ce type d'analyse permet d'éclairer les décideurs régionaux et locaux qui participent à la construction des politiques de formation initiale, d'emploi et qui éprouvent quelques difficultés à prendre en compte l'espace dans l'analyse de l'emploi, des qualifications et de formation"* (Caro et Laffy). En effet, si un espace local n'a de sens que comme cadre pour conduire une action, alors en préalable à la réalisation d'une étude (le "comment"), il faut pouvoir répondre à trois questions : "pour quoi" ?, "pour qui" ? et "avec qui" ?

2- Ce lien "utilitaire" avec le décideur permet de souligner les limites que peuvent rencontrer certaines études pour le local. L'interrogation porte plus sur le niveau d'opportunité du territoire : ainsi une typologie semble plus pertinente pour un niveau régional (aide à la programmation)<sup>7</sup> ou national (aide à l'affectation des moyens) que pour un niveau local (mise en oeuvre) plus demandeur d'un diagnostic (même si la typologie est un élément du diagnostic)<sup>8</sup>. Cette interrogation a été également soulevée par M.C. Rebeuh lorsqu'elle présente l'alternative possible entre l'étude qui décline, par zone d'emploi, l'analyse d'une FAP ou celle qui décline l'analyse des FAP dans chaque zone d'emploi. Dans le deuxième cas, l'acteur du local retrouve une information qui peut lui être utile (rechercher des opportunités d'insertion des demandeurs d'emploi)<sup>9</sup>, dans la première éventualité elle intéresse plus le niveau régional, voire le niveau national.

3- L'entrée souvent privilégiée par la zone d'emploi soulève la question de savoir si elle est le territoire de référence, *prête-à-tout* ?

Il faut revenir, pour y répondre, sur la cohérence interne qui préside à la définition de la zone d'emploi qui est la recherche d'un lien domicile-travail fort, construit autour des problématiques emploi. L'objectif premier de ce découpage était de produire de

---

<sup>7</sup> cf. les travaux de "prospective-programmation" de la DRETFP de Bourgogne

<sup>8</sup> En particulier lors de la réalisation des plans d'action locaux par les CEF.

<sup>9</sup> cf. les travaux de "prospective-programmation" de la DRTEFP de Haute-Normandie.

l'information au niveau local<sup>10</sup>. En cherchant à minimiser les navettes domicile-travail, la zone d'emploi devient une zone de stabilité qui comprend les personnes qui y résident et y travaillent. Dans son principe de base, la construction des zones d'emploi vise à obtenir des territoires "homogènes". Cependant, elle a été soumise à plusieurs contraintes d'ordre politico-administrative<sup>11</sup>. Il en résulte un taux de stabilité moyen des actifs de l'ordre de 80 % (entre 34 % et 98 %). Bien qu'inégalement stable, on est en droit de s'interroger sur la pertinence d'un tel découpage, par exemple, pour des analyses de mobilité, d'entrées et de sorties.

Si la conclusion n'est pas très nouvelle, il semble qu'il faille réaffirmer comme l'a écrit Didier Demazière<sup>12</sup> que "le local c'est un point de vue". Ce n'est donc pas le découpage qui fait l'espace local. On ne peut donc pas uniquement entrer par la statistique pour construire le local. Les réflexions conduites autour des diagnostics de territoire vont dans ce sens.

#### 4- Enfin, quels indicateurs et méthodologies faut-il employer ?

La qualité des résultats des indicateurs, et non leur choix, est très étroitement dépendante des caractéristiques des sources<sup>13</sup> et de la "fraîcheur" de leurs données : il en est ainsi, par exemple, de l'éloignement de la date du recensement ou de la fiabilité qui peuvent soulever des réserves, surtout lorsqu'on descend à un niveau fin du territoire (le cas, par exemple, des DMMO ou de l'ESE au niveau des zones d'emploi).

En terme de méthodologie, de nombreuses questions restent à résoudre :

- Comment articuler connaissances, analyses et outils d'aide à la décision ? Comment passer des résultats d'études à des outils destinés aux opérationnels ? Ces questions ne sont pas nouvelles mais, en s'intéressant aux espaces locaux, on ne peut échapper à ces aspects de la transférabilité de l'étude à l'action. Si, en la matière, les pratiques sont nombreuses, tout reste à construire de manière à les rendre plus systématiques.

- Comment articuler approches nationale, régionale et locale ? Par exemple comment faut-il articuler la territorialisation des politiques d'emploi (répartition régionale par le national) avec la programmation régionale (répartition départementale) et la mise en oeuvre au niveau local (infra départemental, par zone d'emploi) ?

- Comment articuler les démarches plus quantitatives (statistiques) de celles qui sont plus qualitatives (entretiens, monographie...) ?

---

<sup>10</sup> Un grand nombre de données statistiques sur le marché du travail, ainsi que le RP, sont disponibles au niveau de la zone d'emploi.

<sup>11</sup> cf. "Atlas des zones d'emploi", 1994.

<sup>12</sup> Actes des rencontres "Politiques d'emploi et Territoires", Bilans et Rapports - Ministère du Travail et des affaires sociales, 1996.

<sup>13</sup> cf. "Analysez votre situation locale emploi-formation" (CLCBE, 1993) et "Outils pour la prospective des qualifications" (CGP, à paraître 1996).

- Enfin, si les caractéristiques structurelles des territoires sont relativement bien appréhendées, la connaissance de la réactivité des territoires aux variations de la conjoncture est moins approfondie.

Autant de réflexions qui ouvrent des pistes possibles d'études et de collaboration entre les chercheurs, les services études et statistiques du ministère du Travail et les opérationnels.

# L'UNIFICATION INÉGALE : DE LA ZONE FRONTALIÈRE A L'ESPACE TRANSNATIONAL

Pascal Politanski (CRA-Céreq, BETA, ULP, Strasbourg)  
Emmanuel Triby (CRA-Céreq, BETA, ULP, Strasbourg)

\*\*\*

*"Il y a peu encore, l'institution scolaire permettait à l'élève de voir plus loin que son quartier. Avec ses cartes de géographie, elle l'affranchissait de la domination du local". A. Finkielkraut<sup>1</sup>*

*"Le monde sans frontières est lui aussi un fantasme, aussi contraignant que le fantasme de la ségrégation". E. Balibar<sup>2</sup>*

Nous présentons ici les résultats d'une réinterrogation d'objets de recherches construits préalablement pour d'autres questionnements : nous postulons qu'il doit exister quelque chose comme des chemins de traverse dans le domaine tracé par un objet de recherche. Cela peut amener à poser la question de *l'infrastructure conceptuelle* par rapport à la topographie des terrains d'enquête : quel rapport entre ces deux configurations d'espaces ? En somme, nous tentons de profiter de l'émergence de nouveaux objets par l'entrecroisement de questionnements : une zone frontalière maintes fois revisitée à l'occasion de trois types de travaux (JBNS, REGULOF, "mixité"<sup>3</sup>).

La démarche consiste à présenter d'abord succinctement les limites mais aussi la portée de l'usage du concept de zone d'emploi pour appréhender la réalité d'une zone frontalière (1). Pour saisir l'existence concrète *des* territoires de l'entreprise, il nous a paru important de partir de l'étude du cas d'une entreprise, Wimétal (2). Nous pouvons alors esquisser quelques orientations théoriques autour des notions d'espaces et de territoires, en nous intéressant tout particulièrement aux problèmes de saisie statistique qu'elles posent (3).

## 1. LES LIMITES D'UN OUTIL : LA ZONE D'EMPLOI

### 1.1. L'inadaptation de l'outil

#### 1.1.1. Une proximité très relative domicile / activité professionnelle

Bien au-delà de la zone d'emploi, chaque jour, sous forme de migrations pendulaires, la zone reçoit des zones limitrophes un effectif d'entrées équivalent au 2/3 des effectifs de la zone allant travailler en Allemagne (Aubry, 1985 *a* et *b*).

---

<sup>1</sup> A. Finkielkraut, "Peut-on encore aimer l'école ?", *Le débat*, n°87, nov-déc.1995, p162-164.

<sup>2</sup> in C.L.E, 1993.

<sup>3</sup> Respectivement : Jeunes de Bas Niveau Scolaire (1993-1995), Régulation de l'Offre de Formation initiale Professionnelle (1994-1996), projet "Mixité professionnelle" (avec la DARES).



### *1.1.2. Domicile / emploi et formation / emploi*

Dans une zone d'emploi, il existe le plus souvent une grande proximité géographique entre domicile, emploi et lieu de formation (des enfants) ; or la zone considérée doit supporter un important déficit de validations-certifications du fait que les jeunes (garçons essentiellement) abandonnent précocement leurs études pour aller travailler en Allemagne. Il n'est donc pas possible d'affirmer que l'emploi trouve sur place les validations dont il a besoin ; pas plus qu'il n'est possible d'affirmer que les jeunes diplômés de la zone trouvent principalement leur emploi dans la zone.

Par contre, une faible mobilité géographique est constatée, surtout du côté des garçons, pour ceux qui poursuivent des études ; elles sont massivement effectuées dans *le* lycée de la zone (ce qui laisse supposer un nombre substantiel d'orientations par défaut).

### *1.1.3. Unité et pouvoir économiques*

La zone condense de façon particulièrement appuyée une caractéristique générale de la région Alsace : l'importance du capital étranger investi et celle des établissements dont le centre de décision économique se situe hors de l'Alsace ; la zone de Wissembourg a alimenté son développement industriel manifeste par d'importantes délocalisations de firmes allemandes puis par l'arrivée de capitaux américains.

## **1.2. Et pourtant elle tourne ! (...la zone)**

### *1.2.1. L'effet des statistiques ou l'existence par les chiffres : une instrumentalisation sociale de la quantification*

Même si ce n'est pas aussi net que dans d'autres zones, on peut remarquer qu'à force de structurer et d'objectiver les représentations des responsables économiques et politiques, la zone finit par exister. Plus précisément, la production de repères finit par faire exister l'outil d'analyse, par produire du sens pour les partenaires locaux (Genevaux, 1990).

### *1.2.2. L'effet d'une structuration du territoire ou la dimension géographique du social*

La position de "l'outre-forêt", comme on dit l'Outremer : le réseau routier et la signalisation sont significatifs d'une extériorité de la zone qui renforce *a contrario* son identité. Les routes qui relient à Haguenau au sud ou à Saverne à l'ouest sont des 2-voies assez sinueuses et dangereuses ; alors que la route qui mène directement en Allemagne, en contournant la zone, est une 4-voies (particulièrement sous-utilisée...). La signalisation oriente très clairement de Strasbourg et Haguenau vers l'Allemagne ; elle est beaucoup plus floue pour la direction de Wissembourg.

### *1.2.3. L'espace économique : une unité très relative*

#### *L'Association des Chefs d'Entreprise de Wissembourg (ACEW)*

Elle est formée d'une vingtaine de firmes industrielles dont la majorité correspond à du capital étranger (surtout allemand) ; quand s'est posé un problème de pénurie de main-d'œuvre (dû à l'attrait de l'Allemagne), l'ACEW a pris une position commune... pour dire qu'il fallait rechercher des candidats hors de la zone.

### *La question de la localisation de l'entreprise Wimétal*

Du fait de son évolution (cf. *infra* 2.1), cette entreprise n'a plus de raisons objectives de rester dans la zone, sauf pour amortir un investissement assez récent ; elle a le choix (limité) entre "proximisation" de sa clientèle automobile et diversification. En fait, elle subit un double mouvement : de délocalisation vers ses clients et de recentration sur la zone par rapport aux autres sites de la région.

*L'entreprise Eiffel Constructions* (cf. la "pyramide" du Louvre) est dans la zone, mais localisée à Lauterbourg (au bord du Rhin). Sa représentation de l'espace économique de référence est l'Europe dans sa double dimension de territoire fermé vis-à-vis de l'extérieur et d'espace de concurrence fortement réglementé à l'intérieur.

## 2. SAISIR LES TERRITOIRES DANS UNE ZONE FRONTALIÈRE A PARTIR D'UN CAS

### 2.1. L'entreprise Wimétal : un cas et un archétype

Wimetal est une entreprise de Wissembourg, de la branche métallurgie, spécialisée dans la production de ligne d'échappement "haut de gamme" pour l'industrie automobile (806, XM...), créée initialement par du capital allemand.

#### Phase 1 : L'investissement initial allemand

Le réinvestissement local des profits est favorisé compte tenu des performances réalisées ; s'y ajoute tout naturellement le financement externe (banques et associés locaux). La production initiale est d'abord réservée au marché allemand. C'est un cas de délocalisation classique : recherche de coûts en travail moindres tout en minimisant les frais de transport, mais en profitant d'une culture (langue, comportements...) très proche de celle de l'Allemagne (de la RFA de l'époque).

Cela dit, la zone est originellement massivement rurale, il n'y a pas de culture industrielle, pas de traditions de métiers, très peu de salariés qualifiés.

#### Phase 2 : le manque de main-d'œuvre qualifiée

Il est essentiellement dû à trois facteurs :

- 1) la bonne conjoncture qui exige une montée en puissance de la production et donc une embauche (compte tenu du créneau haut de gamme, c'est une production très consommatrice de main-d'œuvre) ;
- 2) la pénurie originelle de main-d'œuvre qualifiée dans la zone ;
- 3) le départ vers l'Allemagne des salariés qualifiés, à la recherche de salaires plus élevés.

#### Phase 3 : les difficultés actuelles de l'automobile et la recherche d'une meilleure intégration au marché français

Après le rapatriement en Allemagne de toute la production destinée à ce pays, l'issue passe par le développement des débouchés en France ; celui-ci suppose un **double rapprochement** exigé à la fois par la pression exercée par les clients automobiles sur leurs fournisseurs et par le *juste-à-temps* : rapprochement géographique *et* encyclage.

## 2.2. La saisie des territoires de cette entreprise

### 2.2.1. Le territoire technologique : de la spécialisation à l'encyclage

1ère étape : concentration d'un outillage "haut de gamme" (impliquant une forte composante en termes de savoir-faire et un degré d'automatisation limité).

2ème étape : délocalisation sur les sites d'assemblage (Rennes, région parisienne, Valenciennes) et encyclage ("ensembles montés").

### 2.2.2. Le territoire commercial

1) une spécialisation dans la fourniture d'un produit vers les entreprises allemandes "haut de gamme" ;

2) un retournement vers les entreprises françaises de même segment "haut de gamme" ;

3) encyclage (i.e. accroissement de la dépendance commerciale) et recherche de diversification de clientèle vers l'Europe du sud.

### 2.2.3. Le territoire du capital humain certainement le plus significatif

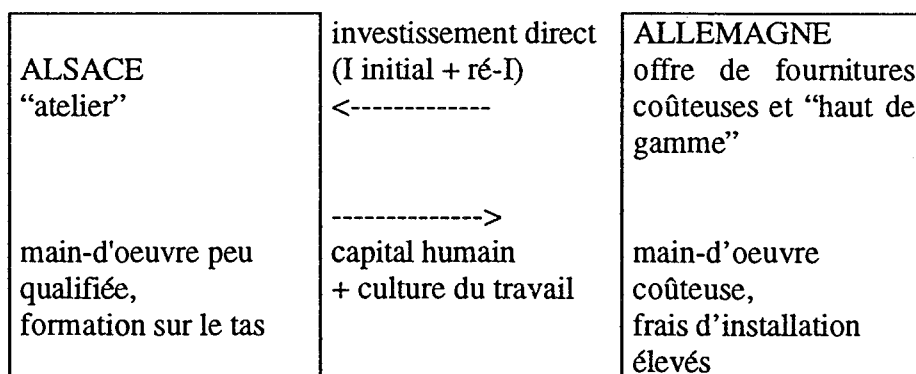
L'entreprise constitue littéralement *un atelier de formation* pour "saute-frontières" :

1) pour les jeunes hommes à niveau de diplômes relativement faible avant de partir en Allemagne ;

2) pour des femmes acceptant de passer 3 "frontières" : venir d'une autre zone, quitter des qualifications féminisées pour occuper des emplois traditionnellement masculins, et enfin, du fait de la mobilité géographique et de la sortie du chômage, construire une nouvelle articulation entre sphère domestique et sphère socialisée.

En somme, des territoires économiques croisés mais distincts. Des flux de *valeurs* entre entreprises, à travers la frontière (cf. schéma n°1).

**Schéma n°1**  
**La circulation des "capitaux"**



### 3. DES TERRITOIRES ET DES ESPACES TRANSNATIONAUX : QUESTION DE MESURES

Entre le local et le national, le national et le transnational : une double dialectique de l'unification et de la segmentation, de la matérialisation et de la dématérialisation.

#### 3.1. Les facteurs d'unification : quelle mesure ?

- Premier indice : **la circulation du capital humain** ou la mesure de l'effet de polarisation.

1ère approche : le niveau moyen de formation de la zone par rapport à la région ; la durée des études et le taux de redoublement.

2ème approche : les différences de salaires, direct et indirect, et l'évolution de cet écart en fonction des fluctuations des changes.

3ème approche : le rapport du niveau de salaire à la durée des études (pour les jeunes effectuant des études diplômantes) comparé au rapport du salaire perçu à la durée de formation sur le tas dans les entreprises (pour les jeunes sortis du système éducatif sans diplôme).

- Deuxième indice : **la "transformation" du capital** (financier --> humain --> financier). Une double boucle et un seul moteur (l'effet de polarisation + l'effet d'accumulation) :

1ère boucle : accumulation en Allemagne => investissement de délocalisation en France => utilisation de capital humain formé dans l'établissement délocalisé dans le pays d'origine du capital financier (boucle de valorisation).

2ème boucle : investissement initial en France => retrait du capital allemand et des débouchés allemands => réduction de la concurrence entre les deux pays et déplacement vers l'intérieur de la France => déplacement de la main-d'œuvre vers ces nouvelles localisations et renforcement de l'attrait vers l'Allemagne (boucle de dispersion du capital humain).

- Troisième indice : la répartition de la charge de la formation du capital humain et sa valorisation.

L'importance de la formation non diplômante est de nature à redonner toute son importance au capital humain. Comme si la proximité des structures productives entre la France et l'Allemagne fondait la réalité de l'acquisition d'une compétence qui n'avait pas à être démontrée (l'implicite dans la théorie du capital humain).

Ce fonctionnement est l'indication la plus forte de **l'unification de ce territoire transfrontalier** ; puisque la véritable distance ne se situe pas entre deux pays mais entre le moment de la formation d'un potentiel de capacités et le moment de sa valorisation, d'une part, entre le gain tiré de la mise en œuvre de sa formation et l'utilisation de ces gains dans son existence (travailler en Allemagne mais "vivre au pays" !), d'autre part ; deux distances qui relèvent d'une configuration strictement normale du rapport salarial.

### 3.2. Les facteurs de segmentation constituent le pendant des facteurs d'unification

Le problème est celui de leur saisie, leur objectivation. Ils paraissent relever essentiellement des dichotomies classiques : réel / monétaire et substantiel / formel (cf. Tableau n°1 : récapitulation).

**Tableau n°1**  
**Récapitulation : unification / segmentation, national / transnational**

UNIFICATION		SEGMENTATION	
Facteurs	Mesure	Facteurs	Saisie
les flux de capital financier	flux d'investissements directs (dont réinvestissement) ; rapatriement des capitaux	les territoires monétaires	différentiels de taux d'intérêt (longs et courts) différentiels de variation de taux de change
les flux de capital humain	migratoires pendulaires / cursus professionnel	les différentiels de valeur du capital humain (sal. dir. et ind.)	le rapport salaire / niveau de diplômes (ou durée des études)
l'espace historique et ses traces	plasticité et matérialité des frontières	l'organisation de la production	qualité formelle / qualité substantielle
la réduction des distances	distance fournisseur / client degré d'encyclage	les barrières non tarifaires	normes explicites / implicites ; barrières linguistiques

## CONCLUSION : ESPACES ET TERRITOIRES : QUELLES EXISTENCES ?

Que peut-on généraliser par rapport aux spécificités de la zone frontalière ? L'espace illimité n'existe que comme concept ; dans la réalité, il y a toujours un front, des frontières visibles ou invisibles, qui délimitent, au moins approximativement un espace.

L'idée de territoire comme horizon repérable, identifiable et opérant, est plus réaliste ; pour autant, tout acteur se situe toujours plus ou moins *entre* différents territoires, hiérarchisés, aux frontières largement disjointes.

"L'unification inégale" dites-vous ? Un espace en voie d'intégration d'autant plus développé que les territoires sont préservés et peuvent coexister en différentes strates disjointes, des plus matérielles aux plus immatérielles. Ce qui marque la différenciation des territoires, c'est d'abord leur inégalité ; et cela à trois points de vue au moins :

- une polarisation inégale : qui attire ? qui est obligé de se déplacer ?
- une valorisation inégale : formation / salaires, en France / en Allemagne
- une hiérarchisation : des strates à l'impact inégal sur les conditions d'existence et les rapports de pouvoir.

## Références

ADIRA (1990), "Entre Vosges et Forêt Noire : l'émergence d'une grande région transfrontalière", *Conjoncture Alsacienne*, n°102.

Aubry B. (1985), "Les marchés locaux en Alsace" (p.45-53), "100 000 travailleurs frontaliers" (p.13-23), *Économie et statistique*, n°170, octobre.

B.R.E.G. (1990), *Fuites de compétences*, Rapport édité par le Bureau Régional d'Études de Gestion.

Brunet R. (dir) (1992), *Les mots de la géographie*, Reclus, La documentation Française, 2ème éd.

Champagne P. (1990), *Faire l'opinion*, éd. de Minuit.

Charlot B. (dir) (1994), *L'école et le territoire*, éd. A. Colin.

C.L.E. (1993), *Penser l'Europe à ses frontières*, éd. de l'Aube.

Genevaux J.J. (1990), "L'Alsace, région centrale dans le marché unique", *Échos CASP, DAEI*.

MTEFP (1993), *La mobilité des travailleurs frontaliers français*, Rapport édité par le S.E.S.

*Rapport sur la situation économique et de l'emploi en Alsace*, (1993), DRTE et INSEE Alsace, mars.

## Annexe n°1

### Quelques précisions terminologiques utiles

**Espace, territoire, dimension, frontière et...métaphore,**  
in R. Brunet (dir) (1992), *Les mots de la géographie*, Reclus, La Documentation Française, 2ème édition.

**Espace :**

“Qui possède la réalité sans localité est l'espace” (Tchouang Tseu, XXIII) ; “ensemble des dimensions dans lesquelles se déroulent nos actes, nos représentations, nos relations, nos sensations” ( p.180).

**Espace « cognitif » :** “espace représenté selon la connaissance répétée qu'en a une personne ou un groupe. Celle-ci peut être en partie inconsciente, liée à une fréquentation, aux habitudes”.

**Espace « perçu » :** “espace tel que le voit et se le représente une personne ou un groupe, hors de toute pratique régulière. Les deux espaces (cognitif et perçu) présentent des déformations par rapport au réel qui renseignent sur la personnalité des témoins”.

**Territoire :**

“1. maille de gestion de l'espace. 2. espace approprié, avec sentiment ou conscience de son appropriation.(...). Le territoire implique toujours une appropriation de l'espace”(p.435 et 436).

**Dimension :**

“Caractéristique de taille d'un objet mesurable. (...) Un espace géographique a la surface comme dimension de base, mais le nb. d'habitants, la V.A., le PNB annuel..., peuvent être considérés comme autant de « dimensions ». L'espace géographique est multidimensionnel et c'est pourquoi on utilise l'analyse multidimensionnelle ou multivariée.” (p.149)

**Frontière :**

“Limite du territoire d'un État et de sa compétence territoriale. (...) La frontière est une limite, une interface privilégiée entre des systèmes différents où fonctionnent des effets de synapse (ruptures, passages, relais) d'autant plus forts que le gradient (mesurant la variation de pression atmosphérique) entre les deux espaces séparés par la frontière est plus fort. Les « zones frontalières » tirent des avantages particuliers du fait de leur situation, du moins en temps de paix”(p.209). cf. aussi : la *frontier* de l'américain Turner : “cette frange mouvante où se forgeait une nouvelle société américaine. (...) En ce sens, les *frontiers* sont des fronts, elles évoquent des ouvertures, des espaces de créativité et non la fermeture qui est habituellement liée au mot frontière en français”(p.210).

**Front :**

**météorologique :** “espace de transition rapide entre des masses d'air différenciées par leur température, leur humidité, leurs dynamiques.

**Ligne de front :** limite de la zone de combat, la ligne de feu.

**Front pionnier :** limite atteinte par la mise en valeur, l'avancée extrême des colons, des migrants qui viennent établir une colonie. (...) Il s'agit plus d'une frange que d'une ligne ; il est composé d'auréoles inégalement transformées.” (p.209)

**Métaphore :**

“Présenter une idée sous le signe d'une autre idée plus frappante ou plus connue, qui d'ailleurs ne tient à la première par aucun autre lien que celui d'une certaine conformité ou analogie”, P. Fontanier (cité p.299). Etym.: “*Metaphore* en grec est exactement *transfert* en latin, ce que l'on porte de l'un à l'autre”(p.299).



**Annexe n°2**  
**Tableau synoptique des mouvements transnationaux**

en Allemagne	en France
capitaux d'origine (accumulation "primitive")	délocalisation pour délester la production et profiter de coûts inférieurs et d'une main-d'oeuvre aussi performante (bien que différente)
rapatriement de la production nécessaire au marché local (allemand)	production pour le marché allemand puis diversification vers le marché français
embauche de travailleurs frontaliers dans les industries connexes	flux de revenus issus du travail frontalier, pénurie de main-d'oeuvre formée et développement de la formation
flux de main-d'oeuvre frontalière formée et entrée en concurrence des deux entreprises	recherche d'un élargissement des débouchés sur le marché français et renforcement de la dépendance de fournisseur par l' <i>encyclage</i>

# L'INTERNATIONALITÉ DES ESPACES LOCAUX

Christine Beauviala (IREPD - Grenoble)  
Nicole Rousier (IREPD - Grenoble)

\*\*\*

L'intérêt croissant porté aux analyses locales est lié à la persistance d'un niveau élevé de chômage et à la volonté des pouvoirs publics d'agir tant sur la création d'emplois que sur l'aide aux chômeurs, en tenant compte des contextes territoriaux. Or bien souvent la construction européenne d'une part, la concurrence des pays à bas salaires d'autre part, sont présentés comme responsables de l'affaiblissement des tissus économiques locaux. Il n'est pas inutile, pour situer notre propos, de rappeler l'évolution des problématiques qui font progressivement de l'articulation entre les dynamiques locales et l'intégration dans l'espace mondial un enjeu essentiel des politiques locales.

Dès la fin des années 1970 se développent des initiatives locales de soutien à l'emploi dans les zones les plus touchées par la reconversion des secteurs industriels traditionnels (qu'on se souvienne de Lip à Besançon, de Terrin à Marseille, des entreprises textiles dans le Nord-Pas-de-Calais). Ces actions interrogent les chercheurs et s'appuient sur des analyses d'économie et de sociologie de l'emploi qui donnent un contenu à la notion de "marché local du travail"<sup>1</sup> et étudient le fonctionnement des "chaînes locales de mobilité" structurant les systèmes d'emplois locaux<sup>2</sup>. Au début des années 1980, la nouvelle majorité politique fait de l'emploi et de la décentralisation deux priorités de son action. Les collectivités territoriales se mobilisent en créant des Comités locaux de bassin d'emploi, des Missions locales pour l'emploi des jeunes (à la suite du rapport B. Schwartz).

Mais la persistance de la crise de l'emploi liée à une transformation profonde de l'organisation productive dans un contexte d'intégration croissante des économies nationales conduit à une redéfinition des priorités. C'est le soutien à la compétitivité des entreprises françaises soumises à la concurrence internationale qui constitue l'ossature de la politique économique. Au niveau local, le soutien à l'emploi passe par la recherche des conditions favorables à la compétitivité des entreprises ; le rapport entreprise / territoire est au centre des analyses comme de l'action des pouvoirs publics.

La communication que nous proposons se situe dans le prolongement de ces travaux<sup>3</sup>. En complément des analyses de l'emploi, nous privilégions l'analyse de

---

<sup>1</sup> Mallet L. (1980), *Le marché local du travail*, Paris, Ed. du CNRS.

<sup>2</sup> Destefanis M., Vasseur A. M. (1974), "Le fonctionnement d'un marché du travail local, le bassin de main-d'oeuvre d'Annecy", *Cahier CEE*, n° 5, PUF.

<sup>3</sup> Travaux menés entre autres à l'IREPD qui a organisé en octobre 1992 un Colloque sur les rapports entre "Industrie et Territoire", suivi de la publication d'une partie des communications : Courlet C., Soulage B., Eds, (1994), *Industrie, territoires et politiques publiques*, Paris, L'Harmattan, coll. Logiques économiques.

l'internationalisation des économies locales. La question que nous nous sommes posées est celle de la spécificité de cette internationalisation, réflexion préalable à l'élaboration de politiques, tenant compte des atouts et des handicaps des espaces locaux en économie ouverte.

Nous donnons au terme d'internationalisation une définition assez extensive - les échanges commerciaux, l'investissement direct à l'étranger, l'entrée de capitaux étrangers - qui permet de caractériser l'ouverture des entreprises comme celle des territoires.

Nous proposons de présenter d'une part les indicateurs disponibles, d'autre part ceux que nous avons construits dans une recherche récente sur l'internationalité des espaces locaux, avant de discuter les problèmes d'interprétation et l'intérêt des conclusions qu'on peut en tirer.

## **1. LES INDICATEURS D'INTERNATIONALITÉ DES ESPACES LOCAUX**

### **1.1. Les limites des informations existantes**

La notion même d'internationalisation renvoie à une approche des systèmes économiques structurés au niveau national et développant entre eux des échanges commerciaux (mais aussi de capitaux et de populations). Le recueil de l'information économique s'est organisé sur cette base d'économie productive nationale et d'échanges inter-nationaux. C'est, ainsi, la Direction des Douanes qui collecte et publie les informations sur les échanges commerciaux, avec une attention portée depuis longtemps à la structure de ces échanges par branche. L'ouverture croissante des économies nationales change à la fois les modes d'analyse et les modes d'intervention publique. De 1967 à 1986, la part des échanges courants dans le PIB est passée de 14,7 % à 26,8 %. Même si la France reste un pays moins extraverti que la plupart de ses partenaires européens et si le niveau national demeure un niveau essentiel de régulation, cette internationalisation provoque de nouvelles interrogations sur les stratégies des acteurs économiques de ce processus et sur les structurations de l'économie à d'autres niveaux que le national.

En ce qui concerne les stratégies de développement des entreprises, celles des plus grandes entreprises ont fait l'objet d'une attention toute particulière. Ce n'est que depuis une dizaine d'années que l'on s'est intéressé à l'internationalisation des entreprises moyennes, voire petites, à leur participation aux résultats du commerce extérieur, mais également au développement de leurs partenariats internationaux. De ce point de vue, il est bon de rappeler que les premières analyses sur les districts industriels italiens sont parties de la constatation d'une compétitivité surprenante de certains secteurs d'activité traditionnels italiens sur les marchés extérieurs. Or ces secteurs (textile, chaussure, etc.) étaient organisés en systèmes locaux de PME, dans le Centre-Est de l'Italie. Ainsi fut mise en évidence l'efficacité d'une organisation économique territoriale dans la concurrence internationale.

En Italie, bien sûr, et dans la plupart des pays industrialisés, se sont alors développées des recherches sur des modes originaux de régulation locale (en termes de

développement local, milieux innovateurs, "économie de proximités"<sup>4</sup>), mettant l'accent sur les conditions socio-culturelles et les politiques locales qui favorisent l'innovation, l'adaptation et la réaction à la contrainte externe, essentiellement en termes technologiques.

Tout en sachant qu'il existe des entreprises internationalisées partout, nous nous interrogeons sur des formes d'organisation territoriale favorables ou non au positionnement des agents économiques locaux dans la concurrence internationale. Plus généralement, peut-on définir une certaine identité économique internationale des territoires qui tienne compte des modalités et temporalités avec lesquelles les acteurs locaux participent aux échanges internationaux, et de la spécificité de cette participation ?

Pour répondre à ces questions, nous nous heurtons au système d'information existant, qui privilégie soit le système économique national, serait-il régionalisé, soit l'agent entreprise.

- En ce qui concerne le commerce extérieur, dans le cadre de la régionalisation de l'Administration française, les Douanes mettent en circulation depuis les années 1970 des données régionalisées sur les importations et exportations par branches et pour les principaux pays partenaires. Pour répondre aux demandes locales, les Douanes publient également des tableaux du même type au niveau des directions locales, c'est-à-dire départemental ou interdépartemental. En termes macro-économiques, le niveau le plus désagrégé de publication de données sur le PIB et le taux global d'exportation est celui du Département, c'est donc le niveau le plus "local" où l'on peut calculer un taux d'exportation.

Ces données font apparaître des écarts sensibles entre les départements de la Région Rhône-Alpes prise en exemple :

**Tableau 1**  
**Indicateurs d'exportation**  
Écarts entre les départements de Rhône-Alpes

Départements	Exp/PIB 1988	Exp/sal. 1991/81	Exp. Allem /Exp. tot.	Exp.Ital /Exp. tot.
Ain	21,8%	211%	23%	20%
Ardèche	9,6%	243%	16%	14%
Drôme	36,7%	123%	10%	6%
Isère	24,9%	183%	17%	14%
Loire	7,8%	153%	20%	18%
Rhône	16,9%	176%	17%	18%
Savoie	15,1%	124%	15%	20%
Haute Savoie	19,2%	133%	16%	12%
RHONE-ALPES	18,5%	171%	17%	15%

Sources : INSEE Rhône-Alpes et Direction interrégionale des Douanes, Lyon.

Mais les quelques chercheurs qui se sont intéressés aux échanges à l'échelle infra-nationale ont plutôt exploité les données régionales du commerce extérieur et analysé les disparités régionales à l'exportation mises en évidence. Ces analyses ne portent que sur

<sup>4</sup> Pecqueur B. (1989), *Le développement local : mode ou modèle*, Paris, Syros.

les taux d'exportation, avec des variations très importantes, allant de 1 à 3 environ, entre le taux d'exportation des PMI mono-régionales de l'Alsace et celui des PMI d'Auvergne. L'explication des disparités dans les niveaux d'exportation régionale tient à la structure sectorielle de l'activité, mais M. Catin<sup>5</sup> met clairement en évidence un effet régional.

Il n'est généralement pas fait mention d'un taux d'importation régionale, tant cet indicateur est biaisé par les modalités d'enregistrement des opérations de dédouanement. Il n'en demeure pas moins que certains espaces peuvent apparaître spécialisés dans les activités d'importation, puis de redistribution des produits sur un vaste marché, comme c'est le cas en France pour la région parisienne. Les différences de ratio exportations / importations sont suffisamment importantes pour suggérer des fonctionnements différenciés des économies locales, même quand elles sont voisines. On peut ainsi noter que ce ratio est de :

0,7 à Milan (province) et 1,7 à Turin (province),  
0,8 à Lyon (Rhône) et 1,5 à Grenoble (Isère)<sup>6</sup>.

- En ce qui concerne les données par entreprise, nous disposons du répertoire d'entreprises exportatrices issu de l'enquête annuelle réalisée par les Chambres de commerce et d'industrie auprès de leurs ressortissants, enquête qui permet d'actualiser la banque de données informatisée Firmexport. Ce répertoire n'est pas exhaustif, mais son taux de couverture s'améliore d'années en années. En Rhône-Alpes, l'édition 1985 présentait 2 800 entreprises exportatrices (dont le siège social ou le service export est localisé dans la région et qui réalisent au moins 5% de leur chiffre d'affaires à l'étranger), 3 900 en 1989 et plus de 5 000 en 1991. Cette augmentation est imputable partiellement à l'amélioration du système d'information, mais elle révèle aussi une ouverture croissante des entreprises aux marchés étrangers. Dans ce répertoire sont mentionnés : l'adresse du siège social, les secteurs d'activité, assez souvent l'effectif et parfois le taux d'exportation. Chaque entreprise régionale est classée d'une part selon l'ordre alphabétique de sa raison sociale, d'autre part selon le produit exporté et, dans ce dernier cas, l'entreprise peut y figurer plusieurs fois.

D'autres listes, regroupées par département et par région, sont publiées par la presse économique : "les leaders à l'export" (les plus gros chiffres d'affaires à l'exportation) et les "vedettes à l'export" (PME ayant les plus forts taux d'exportation ou les plus fortes croissances de leur C.A. export).

Certaines Chambres de commerce et d'industrie régionales publient également des annuaires d'entreprises à capitaux étrangers, à notre connaissance limités aux entreprises de plus de 50 salariés, et des annuaires d'entreprises ayant des filiales (ou des participations) à l'étranger, là encore limités aux plus de 50 salariés.

Nous disposons également, au niveau régional, des données publiées par le ministère de l'Industrie (SESSI) sur le "taux de pénétration" des économies régionales, soit la proportion d'établissements ou d'effectifs sous capitaux étrangers ; ne sont pris en

<sup>5</sup> Catin M., Djondang P. Eds, (1992), *Commerce international et économies régionales*, Paris, Economica.

<sup>6</sup> Bonneville M., Buisson M. A., Comerçon N., Rousier N. (1992), *Villes européennes et internationalisation*, Lyon, Programme Rhône-Alpes de Recherches en Sciences Humaines.

compte que les établissements industriels de plus de 20 salariés, dont 20 % au moins du capital est détenu par des investisseurs étrangers. Les écarts entre régions sont très importants, le taux peut varier de plus de 39 % en Alsace à 14 % en Franche Comté.

Quelles que soient les sources d'information, les écarts entre régions ou entre départements sont tellement marqués qu'il est utile de poursuivre l'investigation à un niveau géographique plus fin. En effet, parler d'espaces locaux, cela veut dire qu'on ne se situe ni au niveau des entreprises et de la micro-économie, ni au niveau de la macro-économie régionale (ou départementale) considérée souvent *a priori* comme l'espace économique territorial pertinent pour la collecte de l'information statistique et l'élaboration de politiques économiques. Pour mener la discussion avec ceux qui s'intéressent principalement aux questions de l'emploi et rester en cohérence avec les approches en termes de relations entreprises / territoires, nous avons retenu le niveau des zones d'emploi (élaborées conjointement par l'INSEE et le ministère du Travail et de l'Emploi). Ce niveau, bien qu'il ne corresponde pas à une organisation administrative ou politique, est le plus proche de l'espace territorial structuré par les systèmes productifs locaux et bénéficie de la publication de données sur la démographie et l'emploi.

## 1.2. Des indicateurs d'internationalité locale

Au niveau des zones d'emploi n'existent ni données sur le commerce extérieur, ni taux global d'exportation, ni liste d'entreprises exportatrices ; ces données sont à construire. A titre exploratoire, nous proposons trois indicateurs qui mettent en évidence la plus ou moins forte densité d'entreprises ouvertes aux échanges internationaux dans un espace local délimité par la zone d'emploi, sans préjuger de l'intensité des relations entre ces entreprises, ce qui est une autre question.

### - Taux d'entreprises exportatrices :

Pour mettre en évidence la capacité territoriale à l'exportation, nous avons calculé pour chaque zone d'emploi le ratio *entreprises exportatrices / total des établissements*. Pour ce faire, nous avons dû coder et exploiter par zone d'emploi le fichier Firmexport Rhône-Alpes, le même travail a été réalisé pour la région Pays de la Loire<sup>7</sup>. Quant au nombre d'entreprises, il n'est pas connu par zone d'emploi, nous ne disposons que du nombre d'établissements (exploitation spécifique du fichier SIRENE). Le calcul de ce ratio peut être considéré comme une approximation du taux local d'entreprises exportatrices, puisque nous donnons le même poids aux petites entreprises exportatrices qu'aux grandes entreprises multi-établissements, ce qui n'est pas contradictoire avec notre approche visant à spécifier un territoire par la densité des acteurs économiques impliqués dans des relations internationales.

Pour des raisons de fiabilité des données statistiques, on s'en est tenu au secteur industriel, ce qui minore les capacités d'exportation des territoires marqués par une concentration d'entreprises non industrielles, tel le Beaujolais.

<sup>7</sup> Boulle L. (1994), *Internationalisation, un critère de différenciation des économies locales. Analyse à partir de la région des Pays de la Loire*, Mémoire de DEA Université Pierre Mendès France, Grenoble.

Le résultat est intéressant par la forte diversité des taux d'entreprises exportatrices (écart de 1 à 4 en Rhône-Alpes, de 1 à 2,5 dans la région Pays de la Loire), justifiant notre hypothèse sur la différenciation des espaces locaux par la plus ou moins forte densité d'entreprises exportatrices dans le tissu industriel.

**- Taux d'entreprises ayant des filiales à l'étranger :**

Nous avons calculé, par zone d'emploi et seulement pour les plus de 50 salariés le ratio *entreprises industrielles ayant des filiales à l'étranger / total des établissements industriels*. Les écarts entre zones d'emploi existent (de 1 à 5), mais les effectifs d'entreprises concernées sont très faibles (et le taux maximum ne dépasse pas 14 %), ce qui rend difficile l'interprétation de ces résultats. L'ouverture d'établissements à l'étranger, les prises de participation et alliances diverses avec des partenaires étrangers, dont on sait qu'elles se développent, y compris de la part d'entreprises moyennes, relèvent plus du traitement d'informations qualitatives publiées dans la presse économique régionale par exemple.

**- Taux d'entreprises à capitaux étrangers :**

Deux indices ont été calculés (là encore pour les plus de 50 salariés) : *la proportion d'établissements industriels à capitaux étrangers dans l'ensemble des établissements industriels* d'une part, *la proportion de l'effectif salarié des établissements à capitaux étrangers dans l'effectif salarié total des établissements industriels* d'autre part. Ces deux indices d'internationalisation renforcent la mise en évidence des disparités entre zones d'emploi, puisque certaines zones (les plus petites en termes démographiques et économiques) n'ont aucun établissement à capitaux étrangers, alors que d'autres comme les zones frontalières (le Genevois français en Rhône-Alpes) ont plus de 40 % de leurs établissements industriels et de leurs effectifs salariés sous contrôle partiel ou majoritaire de capitaux étrangers. Dans une région comme celle des Pays de la Loire, le phénomène frontalier ne joue pas ; si les écarts entre zones d'emploi existent, la plus forte proportion d'entreprises à capitaux étrangers est de l'ordre de 23 % (Saint Nazaire), taux proche des maxima rhône-alpins hors zones frontalières.

**Tableau 2**  
**Les indices d'internationalité locale**  
**par zone d'emploi en Rhône-Alpes<sup>8</sup>**

Zones d'emploi	% Ent.Exp. ind > 10 sal.	% Ent. > 50 sal. à cap.étrang.
Genevois français	65.2%	42 %
Chablais	62.3%	3 %
*Crest - Die	48.3%	-
Annonay	46.6%	11 %
Oyonnax	46.1%	8 %
Drôme - Ardèche Sud	44.7%	5 %
Vallée de l'Arve	43.3%	10 %
Drôme - Ardèche Nord	38.9%	22 %
Romans - St Marcellin	37.7%	7 %
Voiron	37.0%	14 %
Annecy	35.9%	27 %
*Belley	35.7%	-
Lyon	35.6%	23 %
Chambéry	35.5%	18 %
Beaujolais	34.8%	20 %
Saint-Étienne	34.4%	13 %
Loire Centre	33.6%	21 %
Grenoble	33.3%	18 %
Bourg en Bresse	32.1%	16 %
Roanne	31.7%	10 %
Vienne - Roussillon	29.3%	15 %
Drôme - Ardèche Centre	28.6%	14 %
Bourgoin - La Tour du Pin	27.6%	16 %
Ambérieu	25.4%	10 %
*Aubenas	25.0%	-
*Maurienne	18.4%	10 %
*Tarentaise	16.9%	4 %

\* : zones où moins de 25 entreprises exportatrices ont été recensées.

<sup>8</sup> Beauviala-Ripert C., Pecqueur B., Rousier N. (1993), *L'internationalisation : un enjeu territorial. Une lecture de la différenciation des espaces économiques dans la région Rhône-Alpes*, Rapport pour le Programme de Recherche Rhône-Alpes en Sciences Humaines, IREPD, Grenoble.



## 2. INTERPRÉTATION ET INTÉRÊT DE LA MÉTHODE

Quels que soient les indicateurs retenus, les écarts entre zones d'emploi sont importants : les moyennes régionales recouvrent une grande variété de situations locales qu'il faut maintenant analyser. Cette analyse se heurte à deux types de difficultés : le caractère exploratoire de la démarche proposée et l'interprétation des résultats par rapport aux configurations des économies locales.

### 2.1. Une méthode à perfectionner

Sur cet aspect de l'international comme sur bien d'autres, les analyses locales sont confrontées à l'absence d'information statistique à un niveau territorial fin. Le travail que nous avons engagé permet de comprendre la réticence des organismes responsables de publications statistiques (INSEE, SESSI). En effet, pour les plus petites zones d'emploi, le faible nombre d'agents économiques concernés par l'international (par exemple 0 ou 1 entreprise à capitaux étrangers) enlève toute signification aux pourcentages calculés pour ces zones. C'est volontairement, dans la logique d'analyse des spécificités économiques locales, que nous n'avons pas privilégié les zones d'emploi les plus importantes (il n'est pas inutile toutefois de rappeler que la zone d'emploi de Lyon représente, à elle seule, le tiers de l'économie régionale). Même s'il est difficile de fixer un seuil minimum de densité, il semble que, en dessous de 25 entreprises exportatrices dans la zone, le traitement de l'information ne peut relever que de l'analyse qualitative (sur les 27 zones d'emploi de Rhône-Alpes, 5 sont dans ce cas ; sur les 16 zones d'emploi des Pays de la Loire, 1 est dans ce cas).

Les quelques résultats que nous avons présentés sont issus de l'exploitation pour une année des répertoires d'entreprises disponibles. Cette exploitation qui a exigé une quantité de travail importante ne pourra prendre sens que si elle est effectuée pour une période de temps suffisamment longue, ce qui implique que soit poursuivie la publication des répertoires des Chambres de commerce et d'industrie et que ces listes d'entreprises soient facilement exploitables au niveau local. Seule la stabilité dans le temps de la position relative des différentes zones d'emploi dans les classements selon les différents types d'indicateurs pourra permettre de valider nos hypothèses sur les rapports entre les caractéristiques de l'organisation territoriale et le niveau et les formes d'internationalité. Si il y a des variations sensibles, pour une zone d'emploi, du niveau des indicateurs retenus, c'est alors le processus d'internationalisation spécifique à cette zone qu'il faut analyser.

### 2.2. Les rapports entre organisation territoriale et internationalisation

Au vu des résultats précédents, trois types de zones d'emploi peuvent être dégagés, sans recouvrir la totalité des cas étudiés :

- *Les zones frontalières*, tel le Genevois français, sont des espaces privilégiés par les investisseurs voisins étrangers. Dans une moindre mesure, le bassin annecien bénéficie encore de la proximité de la frontière franco-suisse. Rappelons que l'histoire et la géographie font de ces zones d'emploi la périphérie de la ville de Genève et que, depuis longtemps, les industriels suisses ont investi dans les entreprises locales ou ont créé des

établissements dans la région française proche. Ces capitaux ont été progressivement relayés par des capitaux allemands et américains, ces derniers intéressés par une implantation sur un territoire de la Communauté européenne, les uns et les autres par la proximité d'une place financière et d'un aéroport internationaux. Les entreprises implantées sur ces zones sont également des entreprises exportatrices. L'internationalisation de ces espaces est multidimensionnelle, elle ne suppose pas de relations particulières d'échange entre les entreprises locales, mais la gestion des problèmes spécifiques à la situation frontalière.

- Certains bassins d'emploi ont une forme d'organisation proche des "*districts industriels*". Ces espaces locaux, fortement structurés au niveau territorial autour d'une activité dominante, marqués par l'agglomération de nombreuses entreprises petites et moyennes, sont internationalisés par leur capacité d'exportation et le maintien de leur compétitivité par rapport aux concurrents étrangers, mais ils sont relativement fermés aux capitaux étrangers. La structuration territoriale par des réseaux d'échanges et de coopération, l'existence d'une communauté professionnelle locale, une conception identique des relations salariales favorisent un fort sentiment d'appartenance territoriale et une réaction, jusqu'à présent négative, vis-à-vis des investisseurs étrangers, car ceux-ci risqueraient de perturber les formes de régulation locale héritées de l'histoire.

- *Les plus grandes villes*, si elles présentent un taux très moyen d'entreprises exportatrices, contribuent cependant fortement aux exportations régionales et sont des espaces attractifs pour les investisseurs étrangers. Un approfondissement du travail sur les agglomérations lyonnaise et grenobloise permet de préciser l'analyse sur les spécificités des formes d'internationalisation locale.

La dimension des zones d'emploi urbaines permet d'évoquer la question du rôle de la structure sectorielle comme facteur explicatif du niveau d'internationalisation. Les agglomérations urbaines sont caractérisées par la diversité de leurs activités, à la différence des zones de type district. Or, l'internationalisation a plutôt tendance à renforcer les spécialisations relatives, quels que soient les critères utilisés :

C'est ainsi que dans la zone lyonnaise, caractérisée par la présence de nombreuses entreprises produisant des biens de consommation, avec une dominante d'entreprises textiles, la proportion d'entreprises exportatrices dans ce secteur est plus importante que dans les autres secteurs d'activité, et plus importante que dans la zone grenobloise ; on peut tenir des propos symétriques pour les entreprises produisant des biens d'équipement qui spécifient la base industrielle de l'agglomération grenobloise.

**Tableau 3**  
**Taux d'entreprises industrielles exportatrices de plus de 10 salariés**  
**à Lyon et Grenoble**

Secteur d'activité	LYON	GRENOBLE
Biens d'équipement	39.0	44.2
Biens de consommation	49.3	32.5

Si, pour des raisons de fiabilité statistique, nous n'avons jusqu'à présent pris en compte que les entreprises industrielles, l'intégration des entreprises tertiaires exportatrices dans le champ de l'analyse révèle d'autres aspects de l'internationalisation des économies

urbaines. Dans les zones d'emploi de Lyon et de Grenoble, plus du quart des entreprises exportatrices recensées sont des entreprises tertiaires.

A Lyon, les deux tiers des entreprises tertiaires exportatrices sont des entreprises de commerce de gros, alors que moins de la moitié des entreprises grenobloises correspondantes sont dans ce cas. Ce poids des entreprises commerciales dans les relations économiques internationales est un indicateur du rôle spécifique des plus grandes villes, qui assurent la mise en relation d'une région économique bien au-delà de leur zone d'emploi avec des fournisseurs et clients étrangers. Ces réflexions sont confirmées par l'analyse des investisseurs étrangers dans le secteur tertiaire puisque, dans la zone lyonnaise, les deux principaux secteurs d'investissement des capitaux étrangers sont le commerce de gros non alimentaire (antennes commerciales de grands groupes internationaux, en particulier dans le secteur de la distribution informatique) et les services aux entreprises.

A Grenoble, les entreprises exportatrices dans le domaine des études, conseils et assistance représentent le tiers des entreprises tertiaires exportatrices. Il s'agit de bureaux d'études techniques et de sociétés d'études informatiques, entre autres de conception de logiciels. La vitalité de certaines d'entre elles est liée à leur capacité de relations avec des clients et partenaires étrangers sur la base de leur spécialisation technologique.

L'importance prise par la recherche et le développement technologique dans les capacités d'évolution des économies nationales et leur rôle dans la structuration des milieux innovateurs territorialisés donnent un intérêt tout particulier à l'analyse des relations internationales de ces agents économiques particuliers que sont les organismes de recherche. Une comparaison des participations des laboratoires publics lyonnais et grenoblois aux programmes européens de recherches financés par la D.G.XII (Science, Recherche et Développement) met en lumière les spécialités scientifiques propres aux deux villes.

15% des participations lyonnaises (3% seulement à Grenoble) portent sur les thèmes des biotechnologies, de la recherche agro-industrielle, de la recherche bio-médicale et de la santé. On retrouve les spécialisations de Lyon dans les domaines de l'agro-chimie, des industries pharmaceutiques et de la santé.

A Grenoble, les participations sont, plus qu'à Lyon, centrées sur les "coopérations scientifiques" : il s'agit des coopérations sur les grands équipements internationaux de recherche et les laboratoires européens implantés à Grenoble. Si on prend en compte les contrats financés par la D.G.XIII (télécommunications, industries de l'information), on voit que ces coopérations scientifiques européennes marquent profondément l'internationalisation des acteurs locaux par leur nombre (en 5 ans, 210 participations) mais également par leur durée (70% des contrats sont des engagements à plus de 2 ans) et par le type de coopérations recherche / industrie favorisées par ces contrats, essentiellement d'ailleurs dans les technologies de l'information, qui caractérisent le "district technologique" grenoblois.

## CONCLUSION

On voudrait souligner combien l'analyse des économies locales à travers ce filtre de l'international nous semble une piste prometteuse même si les difficultés méthodologiques sont loin d'être négligeables.

En effet, cette approche permet de préciser les risques ou les potentiels de l'économie locale dans un contexte de forte concurrence internationale. Si le niveau d'internationalisation apparaît faible, il s'explique alors par la faiblesse du tissu industriel qui tient soit à un manque de compétitivité des entreprises locales par rapport aux normes internationales, soit au fait que c'est un autre domaine d'activité qui est porteur d'internationalité et de développement local (productions agricoles et viticoles, transports, tourisme...). Les formes d'internationalisation sont révélatrices de modes d'organisation territoriale des agents économiques qui agissent de façon offensive sur les marchés internationaux ou réagissent par rapport à leurs concurrents, à leurs donneurs d'ordre ou aux investisseurs étrangers.

On peut ainsi identifier les collectifs d'acteurs locaux de l'internationalisation. On a insisté sur le fait que ce n'est pas une grande entreprise internationale qui fait l'internationalité d'un territoire, mais bien l'engagement, selon des modalités diverses, de relations internationales par un ensemble d'agents économiques qui caractérise l'internationalité locale. S'agit-il d'une juxtaposition d'entreprises exportatrices, d'entreprises à capitaux étrangers, ou d'un système d'acteurs économiques structuré par des relations marchandes et non-marchandes ? Selon les modes d'organisation, en milieux innovateurs, systèmes productifs locaux structurés ou agglomérations urbaines d'établissements diversifiés, les institutions capables de définir des intérêts communs aux entreprises locales et de les soutenir dans leur processus d'internationalisation seront différentes et marqueront la spécificité de l'articulation local / global.

Ce premier repérage permet de caractériser les bases de l'internationalité locale : quels secteurs ? Quels types d'entreprises ? Quelle variété d'acteurs locaux impliqués dans ce processus ? Sur quoi repose la dynamique engagée ? Les spécialisations mises en évidence par les indicateurs d'internationalité correspondent-elles à des activités à fort ou faible contenu en emplois et ces emplois sont-ils de fort ou de faible niveau de qualification ? Ces activités sont-elles productrices de valeur ajoutée ? Les spécialisations locales sont-elles des activités en développement ou en stagnation sur les marchés internationaux ? Cet ensemble de questions dépasse le cadre de ce bref exposé, elles ne peuvent être posées qu'après avoir situé l'espace local d'analyse ou d'action que l'on veut privilégier par rapport à d'autres espaces locaux, voisins (dans le cadre régional par exemple), ou de statut équivalent (comparaison des villes moyennes françaises ou des villes plus grandes avec des villes européennes de même taille) : l'analyse locale ne peut être que comparative.



# TYPOLOGIE DES ZONES D'EMPLOI SENSIBLES AUX RISQUES DU CHÔMAGE<sup>1</sup>

Yvette Grelet (Céreq/LES - Paris I)  
Joaquim Timoteo (Céreq/LES - Paris I)

\*\*\*

Les mutations du système productif (internationalisation de la production et des échanges, transformations des technologies) et la réorganisation de l'appareil d'État (transfert de compétences aux collectivités territoriales, gestion de moyens à un niveau plus proche du terrain) ont, au cours des années 80, resitué les politiques d'emploi dans leur dimension locale. Bien que, confronté à la croissance du chômage, l'État ait adapté ses interventions en matière de politique d'emploi, le besoin se fait aujourd'hui sentir d'une connaissance plus fine des déséquilibres du territoire et plus particulièrement des territoires les plus fragiles. En effet, si les politiques nationales de l'emploi s'appliquent sur l'ensemble du territoire, il apparaît que la différenciation de l'espace économique doit conduire à des dosages variables des mesures de lutte contre le chômage. Repérer la sensibilité des territoires face au risque du chômage devient alors un des moyens d'anticiper l'efficacité de ces mesures.

## 1. MESURER LA SENSIBILITÉ DU TERRITOIRE AU RISQUE DU CHÔMAGE

### 1.1. Des indicateurs pour étudier le territoire

On ne peut prétendre examiner de manière exhaustive l'ensemble des sensibilités d'un territoire tant le phénomène est complexe et les fragilités diverses. Dès lors, deux problèmes surgissent : tout d'abord celui du niveau d'analyse, ensuite celui du choix des indicateurs socio-économiques à sélectionner pour caractériser le territoire. Sur le premier aspect, de nombreux travaux ont déjà montré les limites du cadre régional pour l'analyse des problèmes d'emploi (Grelet, 1994b ; Beaumert, 1992) et plaidé pour une approche infra-régionale basée sur les zones d'emploi.

La difficulté d'appréhender l'espace dans sa globalité donne d'autant plus d'importance au choix des indicateurs à prendre en compte. Cependant la disponibilité des sources à un niveau géographique fin tend à restreindre l'éventail de choix.

On propose ici un ensemble de 36 indicateurs de sensibilités du territoire, pour la plupart originaux, construits à partir du Recensement Général de la Population, de données ANPE et UNEDIC ou extraits de l'Atlas des zones d'emploi. Ceux-ci peuvent être ventilés en quatre rubriques : la structure et l'évolution de l'emploi, les difficultés de

---

<sup>1</sup> Cette communication s'appuie sur les résultats de l'étude " Typologie des zones d'emploi sensibles aux risques du chômage " réalisée dans le cadre d'une convention avec la DARES.

réinsertion professionnelle des chômeurs, les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes, l'évolution démographique.

**Tableau 1**  
**Liste des indicateurs**

<b><u>I. Risques liés à la structure et à l'évolution de l'emploi</u></b>	
EVEMP	-Évolution relative de l'emploi total entre 1982 et 1990 (source RP).
EVOL	-Évolution relative des effectifs salariés entre 1990 et 1993 (source UNEDIC).
PAR5	-Part dans l'emploi salarié des 5 premiers secteurs (source UNEDIC).
PARISQ	-Part dans l'emploi salarié des secteurs ayant perdu au moins 20 % de leurs effectifs, au niveau national, entre 1980 et 1993 (source UNEDIC).
EV20EV	-Évolution relative du nombre d'établissements de moins de 20 salariés (source UNEDIC).
PAR500	-Part des effectifs salariés dans les établissements de plus de 500 salariés (source UNEDIC).
DEEPREC	-Part des entrées au chômage pour fin de contrat précaire (CDD et interim) (source ANPE).
PARNQ	-Part de l'emploi non qualifié dans l'emploi total (source RP).
PARMRISQ	-Part dans l'emploi total des métiers à risque ayant perdu au moins 30 % de leurs effectifs, au niveau national, entre 1982 et 1990 (source RP).
PARPREC	-Part de l'emploi précaire (CDD et interim) dans l'emploi total (source RP).
PARPRIM	-Part de l'emploi dans le secteur primaire (source RP).
PARPRIV	-Part de l'emploi privé (secteur privé et entreprises publiques) (source RP).
<b><u>II. Risques liés aux difficultés de réinsertion des chômeurs</u></b>	
EVOLCHO	-Évolution relative des DEFM entre 1990 et 1994 (source ANPE).
CLD94	-Part des chômeurs de longue durée parmi les demandeurs d'emploi (source ANPE).
DEFM50	-Part des chômeurs âgés de plus de 50 ans parmi les demandeurs d'emploi (source ANPE).
DEFMNQ	-Part des chômeurs non qualifiés parmi les demandeurs d'emploi (source ANPE).
REPR	-Taux de reprise d'emploi.
DEFMFEM	-Part des femmes parmi les demandeurs d'emploi (source ANPE).
TCHO92	-Taux de chômage 1992 au sens du BIT.
<b><u>III. Risques liés aux difficultés d'insertion des jeunes</u></b>	
PARPETI	-Part des effectifs salariés dans les établissements de moins de 50 salariés (source UNEDIC).
DEFM25	-Part des jeunes parmi les demandeurs d'emploi (source ANPE).
REPRJ	-Taux de reprise d'emploi des jeunes (source ANPE).
PARJPR	-Part des fins de contrat précaire parmi les entrées au chômage des jeunes (source ANPE).
DE25PRIM	-Part des primo-demandeurs parmi les jeunes entrés au chômage (source ANPE).
DENIV56	-Part des bas niveaux scolaires parmi les jeunes entrés au chômage (source ANPE).
PARJNQ	-Part des jeunes parmi les actifs occupés non qualifiés (source RP).
PARJACT	-Part des jeunes dans la population active (source RP).
PARALT	-Part des contrats en alternance dans l'emploi total des jeunes (source RP).
PARSECJ	-Part des effectifs dans les secteurs employant le plus de jeunes au niveau national (source RP).
PARJNV5	-Part des jeunes de niveau V parmi les jeunes actifs (source RP).
PARJNV4	-Part des jeunes de niveau IV parmi les jeunes actifs (source RP).
<b><u>IV. Risques liés à l'environnement</u></b>	
ATTRAC	-Attractivité de la zone (source RP).
MOBIL	-Mobilité des actifs occupés (source RP).
BASNV	-Part des bas niveaux de formation dans la population non scolarisée (source RP).
TSMIG	-Taux de variation annuelle moyen de la population dû au solde migratoire entre 1982 et 1990 (source RP).
TSNAT	-Taux de variation annuelle moyen de la population dû au solde naturel entre 1982 et 1990 (source RP).

Pour plus de détails sur le mode de construction des indicateurs, voir : Grelet, Robert, Timotéo, (1996).

## 1.2. Une démarche multidimensionnelle

La démarche adoptée pour mettre en évidence les cohérences territoriales est fondamentalement multidimensionnelle. On aurait pu effectivement considérer chacun des éléments pris en compte pour caractériser les zones de manière indépendante, en les qualifiant un à un. Toutefois, pour mieux appréhender la complexité du phénomène, l'ensemble des données est traité simultanément. En d'autres termes, chaque zone d'emploi est positionnée en comparant la totalité de ses caractéristiques à l'ensemble des caractéristiques des autres zones.

La typologie des 348 zones d'emploi que nous présentons ici résulte d'une classification ascendante hiérarchique (CAH) construite à partir de l'ensemble des indicateurs (recodés en rangs). Des analyses en composantes principales ont aussi été réalisées en parallèle sur chacun des quatre groupes d'indicateurs, pour en dégager les dimensions les plus structurantes : nous n'en présenterons pas ici les résultats qui confortent ceux de la classification. La projection des classes sur les plans factoriels nous a permis d'en contrôler l'interprétation et d'en visualiser la dispersion. Nous avons par ailleurs calculé un indice de distance de chaque zone au centre de sa classe afin de relativiser le rattachement à une classe des zones qui lui sont périphériques.

Un certain nombre de données supplémentaires ont été mobilisées pour l'interprétation des classes, notamment des indicateurs des scolarisation (DEP, 1995), d'activité (*Atlas des zones d'emploi*) ainsi que la typologie des communes (établie par Tabard, 1993) qui nous ont permis de vérifier certaines hypothèses démographiques et de mieux appréhender la nature du chômage.

## 2. UNE TYPOLOGIE DES ZONES D'EMPLOI

### 2.1. Les grandes structurations du territoire

La classification regroupe les zones en quatre grands ensembles, qui eux-mêmes se subdivisent pour former les neuf classes que nous avons retenues.

Le premier, à dominante urbaine et tertiaire, réunit les grandes villes de province (classe 1), l'Ile-de-France (classe 3) et la façade méditerranéenne (classe 2). Cet ensemble est caractérisé par la prédominance de l'emploi tertiaire : la croissance de l'emploi, la moindre part du secteur primaire, des métiers et secteurs à risque ainsi que de l'emploi privé ; le niveau de qualification plus élevé de la population active en sont les signes. Les jeunes, plus longtemps scolarisés, sont moins présents parmi les actifs - ils sont aussi moins touchés par le chômage. Dans l'ensemble, la sortie du chômage est difficile.

Le second rassemble des zones situées sous une ligne joignant Cherbourg à Nice, correspondant à un milieu rural où la présence d'activités industrielles ou artisanales est plus ou moins affirmée (classes 6 et 7). Dans cet ensemble à dominante agricole où sont implantées plutôt de petites entreprises, le déclin démographique est prononcé. En contrepartie, la croissance du chômage y est restée modérée.

Le troisième rassemble les zones d'industrie en déclin du Nord et de l'Est (classe 8) avec une couronne autour de l'Ile-de-France (classe 9) : ces zones ont en commun de fortes



difficultés d'emploi, en particulier pour les jeunes, très présents dans la population active, en raison à la fois de la natalité et du moindre développement des poursuites d'études au-delà du niveau V. Dans ces zones ouvrières, les actifs non qualifiés sont très exposés au chômage.

Le quatrième fait apparaît l'unité de l'arc frontalier oriental constitué par l'Alsace, la Franche-Comté et Rhône-Alpes (classe 5) auquel vient s'agréger un ensemble de zones d'industrie traditionnelle réparties sur une bande de territoire entre les parallèles de Paris et Bordeaux (classe 4). Il est caractérisé par un marché du travail dynamique à dominante industrielle où le taux de chômage est nettement inférieur à la moyenne nationale et les reprises d'emploi plus faciles.

A ce stade et avant de poursuivre la description de la typologie à un niveau plus fin, quelques commentaires peuvent d'ores et déjà être faits sur l'interprétation et la combinaison des indicateurs.

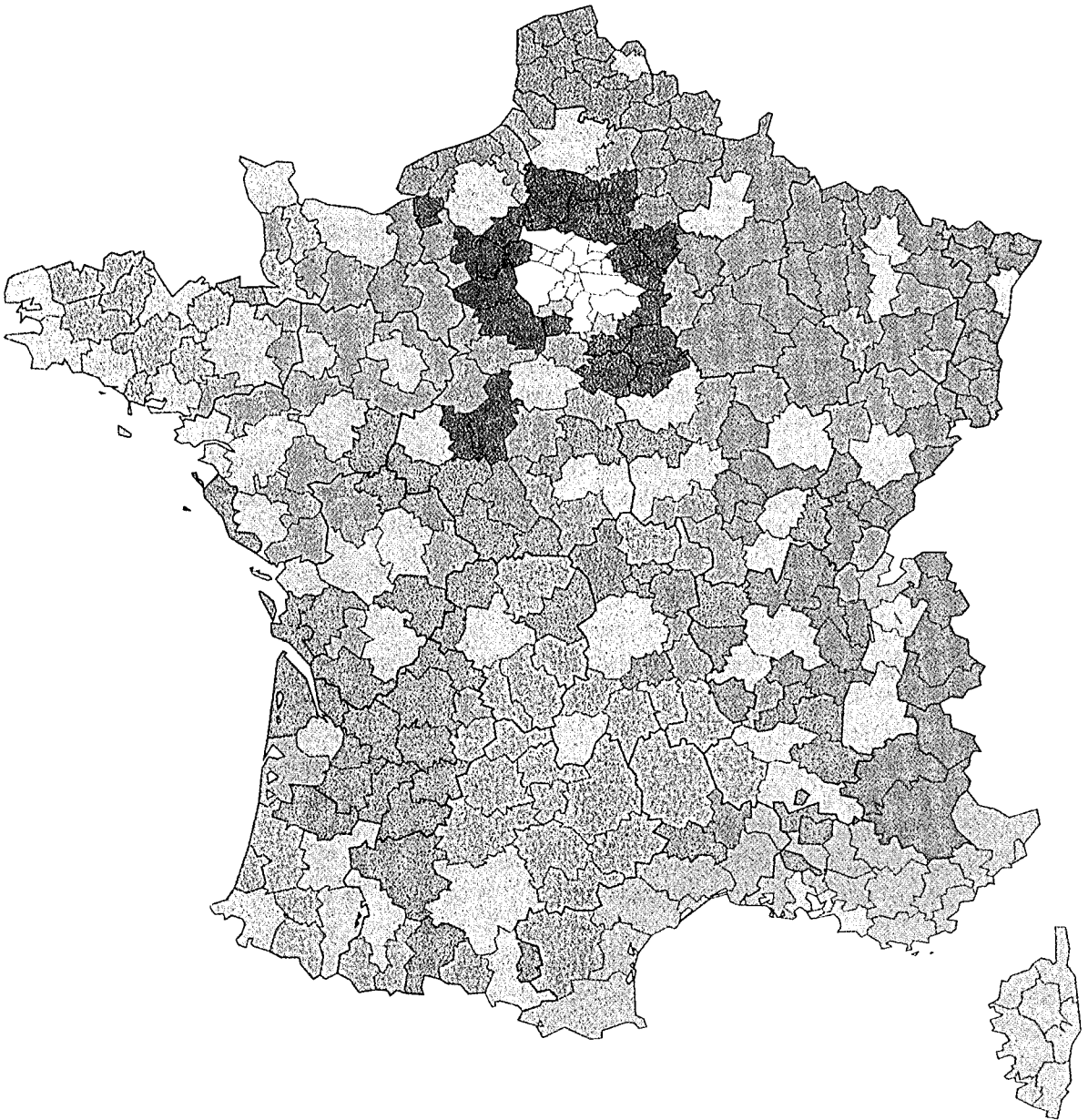
On peut en effet s'étonner de voir intervenir de façon privilégiée, dans la typologie, des critères sectoriels et démographiques bien qu'un très petit nombre de tels indicateurs ait été introduit dans l'analyse. Mais, d'une part on sait que ces critères structurent fortement le territoire français, d'autre part ils sont présents en filigrane dans certains indicateurs de "sensibilité". Ainsi la présence de secteurs ou de métiers à risque (indicateurs PARISQ et PARMRISQ), souvent liée à une évolution négative de l'emploi (EVEMP) va-t-elle marquer les zones où les activités industrielles et primaires sont fortement ancrées, quand un profil inverse caractérisera les zones tertiarisées.

Les zones rurales sont désignées bien sûr par l'importance de l'emploi primaire (PARPRIM) mais aussi par la faiblesse du solde naturel (TSNAT).

Les caractéristiques démographiques, elles aussi, peuvent intervenir par le biais d'indicateurs qui ne sont pas destinés à les cibler directement : ainsi les indicateurs PARNQ et DEFMNQ (part de l'emploi non qualifié dans l'emploi total, part des non qualifiés parmi les demandeurs d'emploi) combinés à DEF50 (part des plus de 50 ans parmi les demandeurs d'emploi) vont "mesurer" l'âge de la population active alors que DEFMFEM sera lié - bien que faiblement - au taux d'activité féminine et DEF25 à l'activité juvénile, donc indirectement à l'intensité de la scolarisation, comme, mais dans une moindre mesure, l'indicateur DE25PRIM (part des primo-demandeurs parmi les jeunes de moins de 25 ans entrés au chômage). En effet, plus les jeunes sortent tard du système scolaire, moins ils ont d'opportunité d'alterner contrats précaires et périodes de chômage avant d'atteindre l'âge de 25 ans (PARPREC plus faible), plus probablement les entrées au chômage sont des premières entrées (DE25PRIM fort). Mais on peut aussi entrer au chômage et y rester : on regrettera de n'avoir pas introduit une mesure du chômage de longue durée "jeune".

# Typologie des zones d'emploi

en 9 classes



CLASSE 1 2 3 4 5 6 7 8 9



## 2.2. Description des classes

### **Classe 1 - Villes de province : marché du travail attractif et chômage de longue durée<sup>2</sup>**

Cette classe comprend 54 zones (soit 16% de l'ensemble), toutes construites autour de grandes villes de province. Celles-ci se retrouvent toutes dans cette classe, exceptées les métropoles du midi méditerranéen comme Toulon, Montpellier ou Cannes (qui sont englobées dans le territoire très uniforme dessiné par la classe 2 et ne se distinguent pas des autres zones très urbanisées de la façade méditerranéenne).

L'un des points communs à ces zones est leur attractivité : lieux de travail plus que de résidence, elles drainent l'emploi dans les zones périphériques. Cependant l'évolution positive mais modérée de l'emploi ne suit pas la croissance démographique qui caractérise ces centres urbains. Le chômage atteint des niveaux élevés et la sortie en est difficile (en moyenne 35% des demandeurs d'emploi sont au chômage depuis plus d'un an). Cependant les jeunes de bas niveaux de formation semblent trouver des alternatives au chômage. Ils sont moins nombreux en proportion du fait de l'intensité de la scolarisation qui, pour les jeunes de 20 à 24 ans, est supérieure de dix points à la moyenne (bien que la moyenne puisse recouvrir des réalités disparates, plus encore dans le cas des centres urbains et de leurs banlieues, où le clivage entre des populations aux extrêmes de l'échelle sociale peut être fort).

Ce sont enfin des lieux d'implantation de grands établissements ; l'activité y est plus diversifiée qu'ailleurs et l'emploi public plus présent. La surreprésentation des catégories ouvrières marque la présence d'activités industrielles : il s'agit cependant moins souvent d'emplois "à risque".

### **Classe 2 - Façade méditerranéenne : marché du travail ouvert aux jeunes et aux peu qualifiés<sup>3</sup>**

31 zones (soit 9 % de l'ensemble) constituent cette classe, d'une grande homogénéité géographique, qui borde la Méditerranée : 13 parmi les 22 zones de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, la Corse et les 7 zones littorales du Languedoc-Rousillon. On peut noter quatre exceptions géographiques : Dourdan et Fontainebleau en Ile-de-France, Bordeaux-Arcachonnais en Aquitaine et le Genevois français en Rhône-Alpes.

C'est d'abord l'arrivée massive de populations en provenance des régions les plus septentrionales qui caractérise cette classe. Cet afflux d'actifs sur un marché du travail en expansion explique le niveau élevé du chômage (le maximum de toutes les classes). Cependant, le pourcentage de chômeurs de longue durée y reste inférieur à la moyenne. Malgré les faibles taux d'activité des plus de 50 ans, les travailleurs âgés sont, en proportion, plus nombreux parmi les chômeurs ; cela étant, le marché du travail semble peu discriminant envers les femmes, les jeunes et les travailleurs non qualifiés. Le tissu

---

<sup>2</sup> Les trois zones les plus proches du centre de la classe 1 : Tours, Dijon, Valence.  
Les trois zones les plus éloignées : Laval, Marseille-Aubagne, Étang de Berre.

<sup>3</sup> Les trois zones les plus proches du centre de la classe 2 : Draguignan, Toulon, Perpignan.  
Les trois zones les plus éloignées : Calvi, Corte, Aleria.

économique, caractérisé par un réseau dense de petites entreprises, est favorable aux jeunes qui sont en moindre proportion parmi les demandeurs d'emploi (cette classe vient largement en tête pour la part des "secteurs jeunes"). Cependant les moins bien formés connaissent des difficultés d'insertion. Là aussi, comme dans les grandes villes, cohabitent sans doute deux populations de jeunes : ceux qui sortent, assez nombreux, sans qualification, et ceux qui poursuivent assez loin leur scolarité.

### **Classe 3 - Le pôle francilien : emploi et chômage en croissance<sup>4</sup>**

C'est la plus petite classe puisqu'elle regroupe 17 zones (5 % de l'ensemble) toutes situées en Ile-de-France. Les seules zones franciliennes n'en faisant pas partie sont situées en périphérie : Mantes-la-Jolie, Dourdan, Étampes, Fontainebleau, Nemours, Montereau, Provins, Coulommiers et Meaux.

Compte tenu du statut quelque peu particulier de la région Ile de France et de la densité de son réseau de communication, on ne sera pas surpris que ces zones soient celles où la mobilité des actifs (déplacements domicile - travail vers l'extérieur de la zone) est la plus forte. Le solde naturel a plus qu'ailleurs participé à la croissance démographique. Les jeunes franciliens accèdent à l'emploi beaucoup plus facilement que les provinciaux : plus diplômés, ils bénéficient sans doute du dynamisme du marché du travail parisien. Ils sont en moindre part dans la population active parce que plus longtemps scolarisés - sauf ceux qui sortent aux plus bas niveaux de l'appareil scolaire et qui sont alors plus exposés au risque de chômage.

Près de 20 % des établissements comptent plus de 500 salariés. La faible part des secteurs et métiers à risque signale l'importance d'un emploi tertiaire en pleine expansion (la croissance de l'emploi dans les années 80 atteint, dans cette classe, le taux record de 16,5 % et l'évolution du nombre de petits établissements celui de 12,8 %). Le faible niveau du taux de chômage se conjugue malgré tout avec une forte progression des DEFM. Les plus de 50 ans sont en proportion plus nombreux parmi les chômeurs, ce qui s'explique ici par l'importance de leur taux d'activité contrairement à la classe précédente. Les entrées au chômage se font moins souvent pour fin de contrat précaire et le chômage de longue durée touche près d'un tiers des demandeurs d'emploi.

### **Classe 4 - Rural à industrie traditionnelle : emploi et chômage peu qualifiés<sup>5</sup>**

Cette classe est constituée de 49 zones (14 % de l'ensemble). A l'Ouest, elle couvre tout un territoire qui englobe l'Orne, la Sarthe et la Mayenne et s'étend plus au sud vers la Vendée autour du Choletais. A l'Est, elle vient doubler l'arc frontalier (classe 5) qui va de l'Alsace aux Alpes de Haute Provence. On voit apparaître, par agrégation, dans cette classe de zones contiguës, des petits bassins industriels trans-régionaux.

Cette classe est marquée par une forte proportion de secteurs et de métiers à risque : il s'agit d'industries agro-alimentaires (Bretagne, Normandie, Pays de Loire, Vendée) ou

---

<sup>4</sup> Les trois zones les plus proches du centre de la classe 3 : Orly, Évry, Montreuil.  
Les trois zones les plus éloignées : Paris, Roissy, Les Mureaux.

<sup>5</sup> Les trois zones les plus proches du centre de la classe 4 : Sarthe Nord, Vendée Sud, Sarthe Sud.  
Les trois zones les plus éloignées : Saint Claude, Verneuil sur Avre, Oyonnax.

d'activités traditionnelles comme le travail du cuir ou des textiles (Cholet) ou la plasturgie (Oyonnax) employant une main-d'oeuvre féminine - comme le signale le fort pourcentage de femmes parmi les demandeurs d'emploi - et peu qualifiée. L'emploi privé est prépondérant, les grandes entreprises peu nombreuses. La décroissance de l'emploi est assez prononcée mais n'a pas globalement occasionné une forte croissance du taux de chômage (qui était en moyenne au dessous de 9 % en 1992). Ce sont les jeunes qui sont ici les plus touchés (26 % des demandeurs d'emploi ont moins de vingt-cinq ans). Ce phénomène semble ne pas seulement être dû au taux élevé d'activité juvénile (les taux de scolarisation étant nettement inférieurs à la moyenne et la formation professionnelle courte demeurant importante). L'emploi primaire occupe 15 % des actifs et coexiste avec l'emploi industriel.

Dans ces zones, le solde migratoire est le plus souvent négatif et le renouvellement de la population par solde naturel n'est pas assuré.

### **Classe 5 - Arc frontalier : marché du travail dynamique en dégradation récente<sup>6</sup>**

Cette classe rassemble 35 zones (soit 10 % de l'ensemble) quasi-concentrées à l'est du territoire sur une " bande frontalière ". On y trouve toutes les zones d'Alsace - à l'exception de Strasbourg (qui rejoint les grandes métropoles provinciales en classe 1), Mulhouse et Guebwiller (avec les zones du Nord industriel de la classe 8). La Franche-Comté est nettement coupée en deux, avec six zones du Jura et du Doubs dans cette classe, auxquelles s'agrègent trois zones bourguignonnes au sud-ouest de Dijon (Beaune, Autun, Montbard). La classe s'étend plus au sud sur près de la moitié de la région Rhône-Alpes (zones situées pour la plupart à l'est du sillon rhodanien) et va couvrir les Hautes-Alpes et les Alpes de Haute Provence (trois zones de la région PACA). S'y rattache aussi la zone d'Yssingeaux en Auvergne (limite de Rhône-Alpes). Epernay, située en dehors de l'arc frontalier, appartient aussi à cette classe.

Le chômage dans cette classe a subi un accroissement prononcé entre 1990 et 1994. Le marché du travail demeure néanmoins dynamique, la sortie du chômage y est plus facile qu'ailleurs, y compris pour les jeunes (les taux de reprise d'emploi pour les jeunes et les adultes y sont les plus élevés de toutes les classes). La population, à dominante ouvrière, est en moyenne peu qualifiée mais ici la faible qualification est moins qu'ailleurs un obstacle à l'emploi. Les jeunes, qui s'orientent vers les formations professionnelles courtes, sont ainsi plus présents sur le marché du travail : il y a donc moins qu'ailleurs de jeunes primo-demandeurs et les fins de contrat précaire sont responsables de plus de la moitié des entrées au chômage des jeunes.

On serait donc ici en présence de zones caractérisées par une certaine fluidité du marché du travail, notamment pour les jeunes, qui bénéficient sans doute de leur position géographique - en frontière de l'Allemagne ou de la Suisse - ou de leur appartenance à des régions à forte activité touristique.

---

<sup>6</sup> Les trois zones les plus proches du centre de la classe 5 : Bourgoin-la-Tour-du-Pin, Vienne-Roussillon, Beaujolais. Les trois zones les plus éloignées : Gap, Tarentaise, Briançon.

### **Classe 6 - Rural associé à d'autres activités : chômage de précarité<sup>7</sup>**

Cette classe rassemble 43 zones (12 % de l'ensemble) essentiellement localisées dans le sud-ouest de la France. Elle s'étend sur la moitié de la région Aquitaine à laquelle s'ajoute un ensemble de zones à cheval entre le Poitou et le Limousin et débordant sur la région Centre. D'autres zones dispersées dans les régions Midi-Pyrénées, Languedoc-Roussillon, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Rhône-Alpes, Bourgogne viennent compléter cette classe.

Dans l'ensemble, le territoire dans lequel s'inscrit cette classe est fortement imbriqué à celui de la classe suivante : les deux classes sont en effet assez proches par leurs caractéristiques.

Elles se distinguent par le poids relatif de l'industrie et de l'agriculture : on a ici affaire à des zones fortement rurales et vieillissantes (le secteur primaire occupe près de 20% de la population active).

Mais c'est surtout la qualité du marché du travail qui différencie les deux classes, le nombre de demandeurs d'emploi ayant ici augmenté trois fois plus vite.

Le travail précaire représente une part moins importante de l'emploi total ; malgré tout, le chômage se rencontre plus souvent à l'issue d'un contrat de ce type. Il est, par ailleurs, plus difficile d'en sortir : un tiers des demandeurs d'emploi est exposé au chômage de longue durée.

Le tissu économique est essentiellement composé de petits établissements (moins de 50 salariés) qui emploient 70 % des salariés de cette classe. Sans doute faut-il trouver là une des justifications de la part plus élevée de jeunes en alternance.

### **Classe 7 - Zones rurales : chômage stagnant<sup>8</sup>**

Cette classe regroupe 39 zones (11 % de l'ensemble) géographiquement regroupées dans le sud de la France. Ce territoire recouvre le sud de la région Aquitaine, Midi-Pyrénées, le Limousin, le sud de l'Auvergne ainsi que le centre et le nord de la Bretagne.

On retrouve là la France agricole traditionnelle dont le déclin démographique peut expliquer la retenue des taux de chômage et où la croissance des DEFM a été particulièrement modérée. Le tissu important de petites entreprises (moins de 50 salariés) concentre une grande partie des emplois dont le nombre a augmenté depuis 1990.

Les jeunes sont ici moins présents sur le marché du travail en raison à la fois du vieillissement de la population et de l'intensité de la scolarisation.

---

<sup>7</sup> Les trois zones les plus proches du centre de la classe 6 : Chinon, Argenton sur Creuse, Cosne sur Loire. Les trois zones les plus éloignées : Châteaurenard, Ganges-le-Vigan, Louhans.

<sup>8</sup> Les trois zones les plus proches du centre de la classe 7 : Figeac-Decazeville, Albi, Montauban. Les trois zones les plus éloignées : Auray, Lourdes, Sud des Landes.

### **Classe 8 - Nord industriel : insertion et réinsertion difficiles<sup>9</sup>**

La quasi totalité des 57 zones de cette classe (16 % de l'ensemble) sont situées dans le nord de la France, de la Normandie à la Lorraine. Quelques autres dispersées viennent les compléter. Il s'agit de Montceau-les-Mines et Le Creusot en Bourgogne, Mulhouse et Guebwiller en Alsace, Alès en Languedoc-Roussillon, Châtellerauld en Poitou-Charentes, Chateauroux et Vierzon dans le Centre, Montluçon, Issoire et Vichy en Auvergne.

C'est d'abord l'émigration qui caractérise cette classe qui se dépeuple : le solde migratoire est ici le plus défavorable de toutes les classes (- 0,45 % en moyenne). A cela s'ajoutent des difficultés d'emploi. Le chômage, déjà d'un niveau élevé en 1992, n'a pas cessé de croître ; il touche en priorité les travailleurs les moins qualifiés et les jeunes. Il est vrai que le niveau de qualification de la population active, en majorité ouvrière, est faible et que les jeunes sont très présents sur le marché du travail. La tradition des formations professionnelles courtes demeure vivace. La sortie du système scolaire se fait beaucoup moins vers l'emploi et accentue le nombre de jeunes primo-demandeurs au chômage.

De surcroît, le tissu économique accentue la tendance : la part de l'emploi dans les établissements de moins de 50 salariés y est inférieure à la moyenne. L'emploi précaire atteint un niveau élevé.

### **Classe 9 - Grand bassin parisien : zones de résidence, chômage des non-qualifiés<sup>10</sup>**

Cette classe comporte 23 zones (7 % de l'ensemble) et forme une couronne autour du pôle parisien incluant les zones de l'est de l'Ile de France, celles du sud de la Picardie et de la Haute-Normandie et celles du nord de la région Centre et Bourgogne.

Cette classe semble construire un territoire intermédiaire à dominante industrielle entre la région-capitale et la province. La mobilité de ses actifs conjuguée à une "non-attractivité" de ses zones fait de cet espace plutôt un lieu de résidence qu'un lieu de travail et s'oppose ainsi à la classe 1. Ce phénomène est par ailleurs accentué par une croissance de la population alimentée par un solde migratoire substantiel.

Bien que la population résidente soit de qualification élevée, les emplois y sont relativement peu qualifiés. La situation de l'emploi s'est dégradée ces dernières années provoquant une forte évolution du chômage rendant d'autant plus difficile l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Ainsi, la sortie du chômage pour reprise d'emploi est moins élevée qu'en moyenne, notamment pour les jeunes. Elle s'accompagne pour ces derniers d'une part plus élevée d'entrées au chômage pour ceux ayant un niveau Vbis et VI.

---

<sup>9</sup> Les trois zones les plus proches du centre de la classe 8 : Marne Moyenne, Vallée de la Meuse, Epinal. Les trois zones les plus éloignées : Commercy, Alès, Guebwiller.

<sup>10</sup> Les trois zones les plus proches du centre de la classe 9 : Montargis, Sens, Beauvais. Les trois zones les plus éloignées : Montereau-Faut-Yonne, Santerre-Oise, Étampes.



## Références

- Baccaïni B. (1993), “ Régions attractives et régions répulsives entre 1982 et 1990 ”, *Population*, n°6, p.1791-1812.
- Beaumert F. (1992), *Les disparités locales du chômage*, Thèse de 3<sup>o</sup> cycle, Université de Paris I, 2 tomes, 610 p.
- Delamarre A., Le Jeannic T., Mazel O. (coord.), (1994), *Atlas des zones d'emploi*, Documentation Française, 76 p.
- DEP (1995), *Géographie de l'école*, 149 p.
- Dumartin S., Méron M. (1995), “ Chômage et marchés du travail régionaux ”, *Insee Première*, n°357.
- Grelet Y., Hillau B., Martinelli D. (1994a), *Portraits régionaux de l'emploi et de l'insertion des jeunes*, Document Céreq, série Observatoire, n°95.
- Grelet Y. (1994b), “ L'entrée dans la vie active après l'enseignement secondaire : l'insertion des jeunes dans les régions en 1993 ”, *Économie et Statistique*, n°277/278, p.95-109.
- Grelet Y., Robert T., Timotéo J. (1996), *Typologie des zones d'emploi sensibles au risque du chômage*, Rapport final, convention LES-DARES, mars.
- Jacquot A., Rajaonarison D. (1993), “ D'un recensement à un autre : la redistribution géographique des emplois entre 1975 et 1990 ”, *Économie et Statistique*, n°270, p.23-35.
- Jeger F., Mazel O. (1993), “ Une approche locale de l'emploi et du chômage : les zones d'emploi sensibles ”, *Premières synthèses*, n°29.
- Jouve A., Stragiotti P., Fabries Verfaillie M. (1993), *La France des régions*, Bréal, 383 p.
- Tabard N. (1993), *Représentation socio-économique du territoire*, Document de travail F 9304, INSEE.

**Tableau 2**  
**Moyenne des indicateurs par classe**

	Moy. 348 zones	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5	Classe 6	Classe 7	Classe 8	Classe 9
Fréquences	348	54	31	17	49	35	43	39	57	23
<b><i>I. Risques liés à la structure et à l'évolution de l'emploi</i></b>										
EVEMP	0.8	4.1	9.7	16.5	-4.4	3.1	-2.9	-3.5	-4.3	4.2
EVOL	-1.9	-2.2	0.9	1.6	-3.0	-2.6	-3.8	0.7	-2.7	-3.2
PAR5	32.0	26.4	34.2	34.6	36.2	33.5	32.9	33.0	31.5	27.9
PARISQ	30.1	23.2	20.7	20.7	40.1	35.6	31.0	26.7	33.8	30.3
ET20EV	2.3	1.6	3.7	12.8	0.5	4.0	-0.6	1.0	2.8	2.4
PAR500	7.8	9.8	2.6	18.8	9.7	6.0	1.3	4.0	12.3	8.5
DEEPREC	30.8	32.4	30.1	19.5	30.3	26.4	35.4	32.7	32.4	28.6
PARNQ	23.6	20.8	19.8	18.4	28.1	25.9	23.4	21.4	25.2	25.9
PARPREC	6.7	7.1	6.6	6.4	6.5	7.4	5.7	5.9	7.7	6.7
PARPRIM	10.2	6.1	7.9	0.7	14.2	8.3	18.2	17.3	6.6	6.6
PARMRISQ	23.4	18.8	18.0	13.6	29.9	24.7	26.0	25.9	23.7	22.2
PARPRIV	78.0	73.9	73.6	77.2	82.9	80.7	80.3	77.3	76.7	79.5
<b><i>II. Risques liés aux difficultés de réinsertion des chômeurs</i></b>										
EVOLCHO	34.4	29.9	37.1	61.3	32.0	68.2	27.7	9.4	26.4	51.5
CLD94	30.9	34.6	30.1	32.9	29.1	25.6	32.7	27.3	32.6	32.8
DEFM50	10.5	10.0	12.6	13.7	10.2	10.7	11.2	9.7	9.1	10.5
REPR	24.9	21.9	21.3	19.9	27.9	32.5	24.4	26.6	24.4	21.4
DEFMFEM	51.2	50.6	48.5	46.6	53.7	52.4	52.5	53.4	49.8	50.5
TCHO92	9.7	10.6	11.6	7.1	8.8	6.5	10.6	9.1	11.1	9.2
DEFMNQ	36.6	32.2	27.8	26.1	42.6	34.6	37.7	33.5	44.3	40.7
<b><i>III. Risques liés aux difficultés d'insertion des jeunes</i></b>										
PARPETI	60.2	56.6	76.0	46.5	55.2	59.5	70.4	68.2	52.6	55.6
DEFM25	23.1	22.4	17.6	16.0	26.3	24.2	22.6	23.3	25.8	23.3
PARJPR	44.0	42.3	42.8	33.0	47.0	51.3	49.1	46.8	37.9	41.2
DE25PRIM	28.8	31.2	26.0	29.8	27.5	23.3	26.6	29.8	33.6	27.6
DENIV56	16.7	14.6	21.4	17.5	17.1	15.5	16.1	11.9	18.2	21.1
PARJNQ	18.8	18.0	18.4	16.7	19.8	21.2	18.5	16.9	19.0	19.9
PARJACT	13.5	12.9	12.5	11.3	14.4	14.2	13.3	12.2	14.6	14.1
PARJNV5	42.7	42.9	36.0	38.4	44.2	45.5	44.0	47.0	41.3	41.0
PARJNV4	10.7	12.0	11.3	13.2	9.2	11.1	9.8	12.6	9.9	8.7
PARSECJ	22.5	22.2	27.6	20.6	19.6	23.2	22.0	23.1	22.4	23.1
PARALT	13.3	13.7	14.3	9.9	13.1	12.1	16.0	12.5	12.5	13.9
REPRJ	25.8	22.7	21.2	21.1	29.6	34.4	25.6	27.9	24.5	21.9
<b><i>IV. Risques liés à l'environnement</i></b>										
TSMIG	0.2	0.2	1.2	0.5	-0.1	0.3	0.4	0.1	-0.5	0.8
TSNAT	0.2	0.4	0.1	0.9	0.1	0.3	-0.2	-0.3	0.4	0.5
BASNIV	61.6	55.6	60.9	49.8	67.2	58.4	66.3	63.9	63.0	62.1
ATTRAC	-7.4	1.7	-12.5	-13.3	-5.0	-14.1	-8.9	-2.8	-6.5	-19.1
MOBIL	18.6	8.7	19.0	52.9	16.3	22.1	18.5	11.6	17.7	28.9



## LES SPÉCIALISATIONS DES VILLES

### TYPOLOGIES D'UNITÉS URBAINES A PARTIR D'UNE GRILLE D'ANALYSE STRUCTURALE-FONCTIONNELLE DE L'EMPLOI

Robert Reynard (INSEE Rhône-Alpes)

\*\*\*

La grille d'analyse structurale-fonctionnelle de l'emploi a été élaborée par Pierre Beckouche et Félix Damette, chercheurs au sein du laboratoire STRATES (Université Paris I / CNRS), en collaboration avec l'INSEE Rhône-Alpes<sup>1</sup>. Les données résultent d'un traitement spécifique des fichiers individuels d'emploi au lieu de travail des **Recensements de la Population de 1982 et 1990** (sondage au quart), selon une double recodification à partir de la **Nomenclature d'Activités et de Produits** (NAP en 600 postes) et de la nomenclature des **Professions et Catégories Socioprofessionnelles** (PCS en 455 postes).

La grille se présente comme un croisement de fonctions collectives (recodification de la NAP) et de fonctions individuelles (recodification de la PCS).

Les **13 fonctions collectives** sont regroupées en deux grandes sphères d'activités :

- la sphère de la production (y compris les services liés à la production)
- la sphère de la reproduction sociale (services aux ménages et aux citoyens).

Les **15 fonctions individuelles** peuvent être regroupées en cinq rubriques :

- fonctions d'autorité,
- fonctions de développement humain,
- fonctions de production abstraite,
- fonctions de production concrète
- fonctions aval.

Cette grille trouve son intérêt dans l'**analyse géographique de l'emploi** en fournissant une nouvelle lecture de la division spatiale du travail. Appliquée aux agglomérations françaises ayant plus de 10 000 emplois en 1990, elle permet une meilleure compréhension des spécialisations économiques des villes qui enrichit l'analyse en dépassant les classifications traditionnelles selon les secteurs d'activités ou les niveaux de qualifications.

---

<sup>1</sup> Certains de ces résultats ont été publiés par Bertrand Carret-Ollivier et Robert Reynard dans les *Dossiers de l'INSEE Rhône-Alpes*, n° 95 : "Les spécialisations fonctionnelles des villes" (mars 1995). Ce document contient notamment les recodifications effectuées à partir des nomenclatures NAP et PCS, ainsi que la liste exhaustive des agglomérations selon les typologies réalisées.

Les évolutions des spécialisations fonctionnelles entre 1982 et 1990 ont été analysées sur les 10 principales agglomérations françaises qui regroupent plus du tiers de l'emploi national en 1990. Cette analyse a été effectuée en retenant les croisements de fonctions individuelles et de fonctions collectives les plus spécifiques pour chaque agglomération.

## 1. LA GRILLE D'ANALYSE STRUCTURALE-FONCTIONNELLE

### 1.1. De la NAP aux fonctions collectives

La classification de Colin Clark en trois grands secteurs d'activités (primaire, secondaire, tertiaire) est aujourd'hui dépassée. D'une part l'agriculture ne représente plus qu'une proportion très faible de l'emploi national (5 % en 1994). D'autre part **le secteur tertiaire** (69 % de l'emploi national en 1994) **recouvre des activités très hétérogènes** et agrège notamment les services directement liés à la production (services aux entreprises, commerce inter-industriel) et ceux destinés à satisfaire les besoins de la population (services aux particuliers, commerce de détail) ou nécessaires au fonctionnement de la société (administration). On peut ainsi considérer comme "tertiaire" aussi bien une ville du littoral à vocation touristique et résidentielle, une préfecture où se localisent essentiellement des fonctions administratives et une métropole tournée vers les services aux entreprises et les fonctions de production immatérielle.

La répartition de l'emploi selon les **13 fonctions collectives** tente de dépasser ce vieux clivage. Elle réintègre notamment dans la sphère productive les activités de circulation et d'intermédiation qui sont liées à la production.

La sphère de la production comprend donc à la fois la **production de biens matériels** (industrie, agriculture et bâtiment) et la **production-circulation-intermédiation** (services économiques, services financiers, transports et réseaux).

Cette sphère d'activités concentre 57 % de l'emploi national en 1990, dont 35 % dans la production de biens matériels et 22 % dans la production-circulation-intermédiation.

La sphère de la **reproduction sociale** regroupe les services aux ménages et les activités qui concourent au fonctionnement de la société. A l'intérieur de cette sphère, qui représente 43 % de l'emploi national, on peut opérer une double distinction.

En premier lieu, on peut isoler la **reproduction sociale simple** qui correspond à des activités banales en relation directe avec la population desservie sur place (commerce de détail, enseignement élémentaire et secondaire, services aux personnes, administration locale) et la **reproduction sociale élargie** qui correspond à des activités plus discriminantes économiquement et spatialement (enseignement supérieur, établissements hospitaliers, administration centrale).

En second lieu, on peut distinguer parmi ces deux sous-ensembles les activités qui relèvent du secteur privé, du secteur public et de l'État. Signalons enfin que l'armée a été individualisée, bien qu'elle ne regroupe que 1 % de l'emploi national, du fait de sa concentration spatiale particulière.

Entre 1982 et 1990, on note le **dynamisme de la reproduction sociale** dont les effectifs progressent de 15 %. Cette progression concerne dans des proportions identiques la reproduction simple et la reproduction élargie. Les secteurs public-État voient leurs effectifs augmenter dans des proportions plus importantes que le secteur privé (respectivement 18 % et 12 %). Les emplois de la sphère productive ne diminuent que de 4 %. Le recul des effectifs dans la production de biens matériels (- 13 %) est compensé

par une forte progression des activités de circulation-intermédiation (+ 16 %). Ceci tient à l'essor des services économiques (services aux entreprises, commerce de gros) dont les effectifs augmentent de 25 %.

## 1.2. De la PCS aux fonctions individuelles

La répartition par catégories socioprofessionnelles fournit des indications précieuses concernant la division spatiale du travail. Cependant l'organisation du travail se réduit de moins en moins à la hiérarchie des qualifications. Le travail s'est complexifié. D'une part, plusieurs catégories socioprofessionnelles différentes peuvent occuper des postes correspondant à des fonctions similaires. D'autre part, une même catégorie socioprofessionnelle peut recouvrir des fonctions différentes, y compris au sein d'une même entreprise. Ainsi un ingénieur-cadre d'un secteur industriel peut exercer des fonctions de conception, de gestion ou des fonctions technico-commerciales. Il en résulte une **moins bonne adéquation entre la hiérarchie spatiale et le classement en catégories socioprofessionnelles.**

Pour appréhender la nouvelle hiérarchie spatiale, une lecture par fonctions individuelles est nécessaire, qui associe dans certains cas, au sein d'une même fonction, des niveaux de qualification différents.

La grille répartit l'emploi en **15 fonctions individuelles**, que l'on peut agréger en cinq sous-ensembles. Les fonctions d'**autorité** regroupent l'administration publique (État et collectivités locales), la sécurité (policiers, militaires, pompiers...) et la Justice (magistrats, avocats, notaires...). Les fonctions de **développement humain** associent les fonctions santé-social, culture-loisirs et formation. Les fonctions de production sont réparties en deux grands ensembles : **production abstraite** (recherche, gestion, commercial - mercatique) et **production concrète** (fabrication, logistique, services pratiques). Enfin les fonctions **aval** comprennent la distribution, l'entretien-réparation et le nettoyage.

Entre 1982 et 1990, parmi les quinze fonctions individuelles, **seule la fabrication a connu une diminution de ses effectifs (- 17 %)**. Il en résulte une variation négative de l'ensemble de la production concrète, malgré la progression de la logistique et des services pratiques. Cependant, la production concrète représente encore 45 % de l'emploi national en 1990. Dans toutes les autres fonctions, les effectifs ont progressé, mais à des rythmes différents. C'est le groupe "Développement humain" qui connaît la plus forte croissance (+ 21 %) grâce notamment au dynamisme des fonctions "santé-social". Les fonctions d'autorité, soutenues par la croissance de l'administration publique, sont également en croissance forte sur la période (+ 18 %). La production abstraite affiche aussi des augmentations significatives de ses effectifs dans ses différentes composantes. Les progressions sont moins fortes dans les fonctions aval (+ 9 %).

**Tableau 1**  
**Fonctions collectives - France métropolitaine**

	1982		1990		Évolution	
	Effectif	%	Effectif	%	Absolue	%
<b>REPRODUCTION SOCIALE</b>	<b>8119620</b>	<b>38,0</b>	<b>9373947</b>	<b>42,5</b>	<b>1254327</b>	<b>15,4</b>
<b>Reproduction sociale simple</b>	<b>6719056</b>	<b>31,4</b>	<b>7767656</b>	<b>35,2</b>	<b>1048600</b>	<b>15,6</b>
Privée	3742092	17,5	4171430	18,9	429338	11,5
Publique	1774976	8,3	2166026	9,8	391050	22,0
État	1201988	5,6	1430200	6,5	228212	19,0
<b>Reproduction sociale élargie</b>	<b>1400564</b>	<b>6,6</b>	<b>1606291</b>	<b>7,3</b>	<b>205727</b>	<b>14,7</b>
Privée	229160	1,1	291816	1,3	62656	27,3
Publique	1029808	4,8	1199779	5,4	169971	16,5
État	141596	0,7	114696	0,5	- 26900	- 19,0
Armée	248392	1,2	220818	1,0	- 27574	- 11,1
<b>PRODUCTION</b>	<b>12999124</b>	<b>60,8</b>	<b>12475565</b>	<b>56,5</b>	<b>- 523559</b>	<b>- 4,0</b>
<b>Circulation - intermédiation</b>	<b>4190000</b>	<b>19,6</b>	<b>4849290</b>	<b>22,0</b>	<b>659290</b>	<b>15,7</b>
Services économiques	2002868	9,4	2512786	11,4	509918	25,5
Services financiers	642676	3,0	716425	3,2	73749	11,5
Flux	1544456	7,2	1620079	7,3	75623	4,9
<b>Production de biens matériels</b>	<b>8809124</b>	<b>41,2</b>	<b>7626275</b>	<b>34,6</b>	<b>- 1182849</b>	<b>- 13,4</b>
Agriculture	2384380	11,2	1895049	8,6	- 489331	-20,5
Industrie	4661768	21,8	4108130	18,6	- 553638	- 11,9
BGCA	1762976	8,3	1623096	7,4	- 139880	- 7,9
<b>ENSEMBLE</b>	<b>21367136</b>	<b>100,0</b>	<b>22070330</b>	<b>100,0</b>	<b>703194</b>	<b>3,3</b>

Source : STRATES - INSEE Rhône-Alpes

**Tableau 2**  
**Fonctions individuelles - France métropolitaine**

	1982		1990		Évolution	
	Effectif	%	Effectif	%	Absolue	%
<b>FONCTIONS D'AUTORITÉ</b>	<b>1377548</b>	<b>6,4</b>	<b>1629214</b>	<b>7,4</b>	<b>251666</b>	<b>18,3</b>
Administration publique	833492	3,9	1048331	4,7	214839	25,8
Sécurité publique	508660	2,4	538430	2,4	29770	5,9
Justice-contentieux	35396	0,2	42453	0,2	7057	19,9
<b>DÉVELOPPEMENT HUMAIN</b>	<b>2236576</b>	<b>10,5</b>	<b>2707799</b>	<b>12,3</b>	<b>471223</b>	<b>21,1</b>
Santé-social	1115544	5,2	1412652	6,4	297108	26,6
Culture-loisirs	186364	0,9	254828	1,2	68464	36,7
Formation	934668	4,4	1040319	4,7	105651	11,3
<b>PRODUCTION ABSTRAITE</b>	<b>4683808</b>	<b>21,9</b>	<b>5399144</b>	<b>24,5</b>	<b>715336</b>	<b>15,3</b>
Recherche	708972	3,3	844176	3,8	135204	19,1
Gestion	3253260	15,2	3603597	16,3	350337	10,8
Commercial - mercatique	721576	3,4	951371	4,3	229795	31,8
<b>PRODUCTION CONCRÈTE</b>	<b>10655088</b>	<b>49,9</b>	<b>9852778</b>	<b>44,6</b>	<b>- 802310</b>	<b>- 7,5</b>
Fabrication	7300588	34,2	6029056	27,3	- 1271532	- 17,4
Logistique	1465808	6,9	1584360	7,2	118552	8,1
Services pratiques	1888692	8,8	2239362	10,1	350670	18,6
<b>FONCTIONS AVAL</b>	<b>2279112</b>	<b>10,7</b>	<b>2481395</b>	<b>11,2</b>	<b>202283</b>	<b>8,9</b>
Distribution	1423148	6,7	1503614	6,8	80466	5,7
Entretien-réparation	538892	2,5	594268	2,7	55376	10,3
Nettoyage, récupération	317072	1,5	383513	1,7	66441	21,0
Professions non codées (*)	135004	0,6	0	0,0	-135004	- 100,0
<b>ENSEMBLE</b>	<b>21367136</b>	<b>100,0</b>	<b>22070330</b>	<b>100,0</b>	<b>703194</b>	<b>3,3</b>

(\*) en 1982 uniquement

Source : STRATES - INSEE Rhône-Alpes



### 1.3. La grille structurale-fonctionnelle

La grille structurale-fonctionnelle est le résultat du croisement des deux approches présentées ci-dessus. L'analyse du tableau croisé met en évidence la **transversalité de certaines fonctions individuelles** par rapport aux différentes fonctions collectives.

Ainsi, la fonction "Gestion" se répartit dans plusieurs sphères d'activités : un quart de ses effectifs exerce dans les services économiques, mais elle concerne également les services financiers, les flux, l'industrie et la reproduction sociale simple.

A l'inverse, la fonction "Fabrication" est très concentrée dans la production de biens matériels : 85 % de ses effectifs exercent dans l'industrie, l'agriculture ou le bâtiment.

Cependant, entre 1982 et 1990, dans les secteurs industriels, la part de la fabrication s'est réduite, passant de 65 % à moins de 60 %. **L'identité industrie-fabrication se distend.** Cette contraction de la fabrication dans l'industrie se fait essentiellement au profit des fonctions de production abstraite (gestion, recherche, commercial - mercatique) mais également de la logistique. Les deux approches (fonctions individuelles et fonctions collectives) ne sont donc pas redondantes. Elles permettent d'appréhender de façon fine les mutations structurelles du système productif.

**Tableau 3**  
**Grille structurale-fonctionnelle - France métropolitaine - 1982**

	REPRODUCTION SOCIALE						PRODUCTION								
	Reproduction sociale simple			Reproduction sociale élargie			Armée	Circulation - intermédiation			Production de biens matériels			TOTAL	
	Privé	Public	État	Privé	Public	État		Serv. Eco.	Finances	Flux	Agriculture	Industrie	BGCA		
Administration	0,1	0,4	2,2	0,1	0,6	0,4	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	3,9	
Sécurité	0,1	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	2,4	
Justice	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	
Santé-social	1,7	0,8	0,2	0,3	2,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	5,2	
Culture-loisirs	0,2	0,0	0,0	0,2	0,1	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,9	
Formation	0,1	3,6	0,1	0,1	0,3	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,4	
Recherche	0,1	0,0	0,2	0,0	0,3	0,0	0,1	0,7	0,0	0,2	0,1	1,4	0,2	3,3	
Gestion	1,8	1,3	0,0	0,2	0,1	0,1	0,0	3,1	2,6	2,3	0,5	2,6	0,7	15,2	
Commercial	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,5	0,2	0,1	0,1	0,9	0,1	3,4	
Fabrication	0,8	0,2	0,7	0,1	0,2	0,0	0,0	1,0	0,0	1,3	9,1	14,2	6,5	34,2	
Logistique	0,7	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	1,3	0,0	2,4	0,5	1,3	0,5	6,9	
Services pratiques	4,5	1,7	0,7	0,1	1,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	8,8	
Distribution	5,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,4	0,7	0,0	0,0	6,7	
Entretien	1,2	0,0	0,2	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,5	0,2	2,5	
Nettoyage	0,7	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,1	0,0	0,0	0,3	0,0	1,5	
Non codées	0,1	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,6	
<b>TOTAL</b>	<b>17,5</b>	<b>8,3</b>	<b>5,6</b>	<b>1,1</b>	<b>4,8</b>	<b>0,7</b>	<b>1,2</b>	<b>9,4</b>	<b>3,0</b>	<b>7,2</b>	<b>11,2</b>	<b>21,8</b>	<b>8,3</b>	<b>100,0</b>	

Source : STRATES - INSEE Rhône-Alpes

**Tableau 4**  
**Grille structurale-fonctionnelle - France métropolitaine - 1990**

	REPRODUCTION SOCIALE						PRODUCTION							
	Reproduction sociale simple			Reproduction sociale élargie			Circulation - intermédiation			Production de biens matériels				
	Privée	Publique	Etat	Privée	Publique	État	Armée	Serv. Eco.	Finances	Flux	Agriculture	Industrie	BGCA	TOTAL
Administration	0,0	0,5	2,6	0,1	0,7	0,3	0,0	0,1	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	4,7
Sécurité	0,0	0,0	1,1	0,0	0,0	0,0	0,9	0,2	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	2,4
Justice	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
Santé-social	2,3	1,2	0,2	0,2	2,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	6,4
Culture-loisirs	0,3	0,1	0,0	0,3	0,1	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	1,2
Formation	0,2	3,8	0,1	0,1	0,5	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,7
Recherche	0,1	0,0	0,2	0,0	0,4	0,0	0,0	1,0	0,0	0,2	0,1	1,4	0,2	3,8
Gestion	1,8	1,3	0,0	0,3	0,1	0,0	0,0	4,0	2,8	2,3	0,5	2,5	0,7	16,3
Commercial	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	0,3	0,1	0,2	1,1	0,1	4,3
Fabrication	0,7	0,4	0,6	0,1	0,2	0,0	0,0	1,0	0,0	1,1	6,4	11,1	5,7	27,3
Logistique	0,7	0,1	0,2	0,0	0,1	0,0	0,0	1,4	0,0	2,5	0,5	1,4	0,4	7,2
Services pratiques	5,2	2,2	0,9	0,1	0,9	0,0	0,0	0,5	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	10,1
Distribution	5,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,5	0,8	0,0	0,0	6,8
Entretien	1,2	0,1	0,3	0,0	0,1	0,0	0,0	0,2	0,0	0,1	0,0	0,4	0,2	2,7
Nettoyage	0,8	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0	0,1	0,0	0,3	0,0	1,7
<b>TOTAL</b>	<b>18,9</b>	<b>9,8</b>	<b>6,5</b>	<b>1,3</b>	<b>5,4</b>	<b>0,5</b>	<b>1,0</b>	<b>11,4</b>	<b>3,2</b>	<b>7,3</b>	<b>8,6</b>	<b>18,6</b>	<b>7,4</b>	<b>100,0</b>

Source : STRATES - INSEE Rhône-Alpes

## 2. LES SPÉCIALISATIONS FONCTIONNELLES DES AGGLOMÉRATIONS DE PLUS DE 10 000 EMPLOIS

Les agglomérations françaises ayant **plus de 10 000 emplois en 1990** sont au nombre de 214. Elles concentrent 67 % de l'emploi national (mais seulement 57 % de la population) et assurent une bonne couverture du territoire. La grande majorité des agglomérations de plus de 20 000 habitants appartient au champ retenu et la quasi-totalité des départements français sont représentés.

### 2.1. Une typologie à partir des fonctions collectives

Une première typologie des 214 agglomérations a été effectuée en 7 classes à partir des fonctions collectives. La méthode utilisée est une classification ascendante hiérarchique selon une distance euclidienne sur les profils centrés-réduits avec consolidation. Compte tenu de la faiblesse des effectifs, l'ensemble de la reproduction sociale élargie (RPSE) a été agrégé *a priori*.

**Tableau 5**  
**Profil des classes selon les fonctions collectives**

	CL1	CL2	CL3	CL4	CL5	CL6	CL7	Moyenne
RSSPR	20,10	<b>26,51</b>	21,94	20,29	18,55	10,32	14,46	<b>20,53</b>
RSSPU	<b>13,59</b>	10,07	10,99	11,68	11,11	5,95	0,55	<b>11,30</b>
RSSET	<b>11,89</b>	6,85	9,30	7,87	5,64	3,46	4,83	<b>7,65</b>
RPSE	<b>10,37</b>	6,33	6,93	<b>10,08</b>	6,25	2,64	1,10	<b>8,04</b>
ARMEE	1,17	0,77	<b>10,19</b>	1,27	0,69	0,11	0,05	<b>1,39</b>
PCISE	9,75	<b>11,91</b>	8,63	<b>11,40</b>	8,30	6,80	8,44	<b>10,09</b>
PCIFI	<b>5,23</b>	2,77	2,37	<b>3,59</b>	2,10	1,13	0,38	<b>3,16</b>
PCIFL	7,90	6,90	5,65	8,03	6,34	4,13	<b>64,84</b>	<b>7,40</b>
PBMIN	10,84	12,17	13,65	16,00	<b>30,73</b>	<b>58,42</b>	4,08	<b>19,77</b>
PBMAG	3,18	<b>7,33</b>	4,52	3,60	3,64	1,76	0,32	<b>4,12</b>
PBMBA	5,99	<b>8,38</b>	5,85	6,17	6,64	5,29	0,94	<b>6,56</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>
<b>Nombre d'aggl.</b>	<b>34</b>	<b>35</b>	<b>10</b>	<b>69</b>	<b>58</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>214</b>

Source : STRATES - INSEE Rhône-Alpes

N.B. : Pour chaque classe, le tableau indique en gras les fonctions qui correspondent à une sur-représentation significative.

Le **type 1** regroupe 34 agglomérations caractérisées par l'importance de la reproduction sociale, notamment dans ses composantes public-État. Il s'agit de villes ayant principalement des fonctions administratives. On y trouve plusieurs préfectures de département qui vivent essentiellement sur l'emploi public. L'importance de la reproduction sociale élargie s'explique par la présence d'hôpitaux publics. A l'exception de Poitiers, aucune de ces villes ne compte plus de 50 000 emplois. Les plus représentatives de ce groupe sont Guéret, Mâcon, Bar-le-Duc, Épinal.

Le **type 2** compte 35 agglomérations qui présentent une proportion d'emploi nettement supérieure à la moyenne dans la reproduction sociale simple privée. Trois autres fonctions y sont également bien représentées : les services économiques, le bâtiment et l'agriculture (il s'agit en fait d'industries agro-alimentaires). Ces villes exercent essentiellement des fonctions commerciales et touristiques. La plupart d'entre elles sont localisées dans les régions méridionales : Nice, Grasse-Cannes-Antibes, Avignon, Perpignan et Bayonne sont les plus importantes.

Le **type 3** rassemble 10 agglomérations où l'emploi militaire est significativement supérieur à la moyenne du fait de la présence importante de casernes, bases navales ou aériennes : Brest, Toulon, Orange, Mont-de-Marsan...

Le **type 4** est celui qui compte le plus d'agglomérations : 70, soit le tiers des agglomérations de plus de 10 000 emplois. Il se caractérise par une combinaison de fonctions : reproduction sociale élargie et fonctions de circulation - intermédiation (services économiques et financiers notamment). Ce type comprend la majorité des grandes agglomérations : parmi les 22 villes comptant plus de 100 000 emplois, 18 en font partie, dont Paris, Lyon, Marseille, Lille... mais on y trouve également des villes de plus petite taille. Ce groupe est en fait assez peu homogène.

Les deux types suivants se caractérisent par l'importance de la production industrielle. L'industrie représente en moyenne près d'un emploi sur trois dans le **type 5** qui compte 58 agglomérations. La plupart d'entre elles sont localisées dans les régions de tradition industrielle : nord et est de la France, mais également Rhône-Alpes. Les plus importantes, en nombre d'emplois, sont Mulhouse, Valenciennes, Lens, Dunkerque, Béthune, Douai et Troyes.

Le **type 6** peut être qualifié d'"hyper-industriel" : les 7 villes qu'il comprend comptent en moyenne près de 60 % d'emplois industriels. Il s'agit de Montbéliard, Saint-Omer, Cluses, Oyonnax, Aubergenville, Fos-sur-mer et Pierrelatte.

Enfin, le **type 7** ne compte qu'une seule agglomération dont la situation est très particulière. Il s'agit de Roissy-en-France : 2 000 habitants, 37 000 emplois dont 65 % relèvent de la fonction "flux" du fait de la présence de l'aéroport. Pour la suite, cette agglomération a été agrégée avec le type 4, qui comprend notamment Paris.

## **2.2. Une typologie à partir des fonctions individuelles**

Une deuxième typologie des 214 agglomérations a été effectuée en 7 classes à partir des fonctions individuelles. La méthode utilisée est identique à celle mise en œuvre sur les fonctions collectives. Compte tenu de la faiblesse des effectifs, deux regroupements ont été effectués : la fonction "Justice-contentieux" a été regroupée avec la fonction "Administration publique", la fonction aval "Nettoyage-récupération" a été regroupée avec la fonction aval "Entretien-réparation". En revanche, la fonction "Culture-loisirs" a été maintenue en tant que telle, du fait de son profil particulier, bien qu'elle ne regroupe qu'une faible proportion de l'emploi des agglomérations.

**Tableau 6**  
**Profil des classes selon les fonctions individuelles**

	CL1	CL2	CL3	CL4	CL5	CL6	CL7	Moyenne
Administration	8,29	4,85	6,12	6,37	4,07	2,27	3,09	5,86
Sécurité	2,97	1,95	11,44	2,54	1,94	1,55	3,19	2,91
Santé-social	8,63	8,89	7,53	7,82	6,77	3,37	0,63	7,68
Culture-loisirs	0,77	0,88	0,76	1,09	0,58	0,46	0,36	0,74
Formation	5,94	5,51	6,05	5,23	5,39	3,55	0,38	5,51
Recherche	3,20	2,42	3,54	5,71	3,09	7,30	3,81	3,51
Gestion	17,40	14,59	12,63	19,72	13,61	12,13	22,67	15,54
Commercial	3,72	3,89	3,17	4,98	3,38	2,48	6,25	3,69
Fabrication	19,85	22,11	19,13	19,17	30,91	43,06	10,11	24,45
Logistique	6,84	6,87	6,00	6,69	8,37	9,32	36,09	7,49
Services pratiques	10,16	13,13	10,34	9,52	9,17	5,62	7,46	10,06
Distribution	7,44	9,82	8,50	6,83	7,72	4,67	2,39	7,75
Entretien-nettoyage	4,80	5,09	4,80	4,32	5,01	4,24	3,59	4,83
<b>TOTAL</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>
Nombre d'aggl.	71	34	13	21	64	10	1	214

Source : STRATES - INSEE Rhône-Alpes

N.B. : Pour chaque classe, le tableau indique en gras les fonctions qui correspondent à une sur-représentation significative.

Le **type 1** regroupe 71 agglomérations, soit le tiers des agglomérations de plus de 10 000 emplois. Il se caractérise par l'importance des fonctions d'administration, mais également de santé, de gestion et de formation. Parmi les agglomérations les plus importantes, on trouve Rouen, Tours, Saint-Etienne, Caen... mais ce type compte également un grand nombre de villes de plus petite taille ayant souvent le statut de préfecture : Ajaccio, Bastia, Le Puy-en-Velay, Périgueux.

Le **type 2** se caractérise par l'importance des fonctions de distribution, services pratiques, entretien-nettoyage, mais également des fonctions santé-social et culture-loisirs. Ces fonctions orientées vers les services à la population prédominent dans les villes résidentielles ou touristiques : stations balnéaires ou thermales (Vichy, Aix-les-Bains, Thonon-les-Bains...).

Le **type 3** rassemble 13 agglomérations spécialisées dans les fonctions de sécurité. C'est l'emploi militaire qui est déterminant dans ces agglomérations.

Le **type 4** compte 21 agglomérations qui se caractérisent par l'importance des fonctions de production abstraite : recherche, gestion et commercial-mercatique totalisent en moyenne plus de 30 % de l'emploi. La fonction culture-loisirs est également plus présente que dans les autres agglomérations. A l'exception de Niort, Belfort et Lannion, ces agglomérations comptent toutes plus de 50 000 emplois. On trouve notamment dans ce type toutes les grandes métropoles régionales : Paris, Lyon, Marseille, Lille, Bordeaux, Toulouse, Nantes et Strasbourg.

Le **type 5**, avec 64 agglomérations, est spécialisé dans les fonctions de fabrication, logistique et entretien-nettoyage. Il s'agit des villes de tradition industrielle, mais aussi de pôles où se concentrent des fonctions de fabrication liées à l'agro-alimentaire (Cavaillon, Cognac, Epernay), à la pêche (Concarneau, Boulogne-sur-mer) ou à des fonctions portuaires (Le Havre, Dunkerque).

Le **type 6** se distingue du type 5 par une importance plus grande de la fabrication et de la logistique associées à des activités de recherche industrielle. Il ne compte que 10 agglomérations dont seule Montbéliard offre plus de 30 000 emplois.

Enfin le **type 7** se réduit à la seule ville de Roissy-en-France, où la fonction logistique prédomine, associée à des fonctions de gestion et de commercial-mercatique. Pour la suite, cette agglomération a été agrégée avec le type 4 qui comprend notamment Paris.

### 2.3. Le croisement des deux typologies

De nombreuses similitudes apparaissent entre les deux classifications. Le croisement des deux typologies permet de valider la cohérence globale des approches. Mais il met également en évidence certaines particularités qui traduisent l'absence de redondance des informations apportées par les deux lectures.

**Tableau 7**  
Croisement des deux typologies

FI \ FC	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5	Classe 6	TOTAL
Classe 1	30	1	0	38	2	0	<b>71</b>
Classe 2	2	21	0	9	2	0	<b>34</b>
Classe 3	1	0	10	1	1	0	<b>13</b>
Classe 4	1	1	0	18	2	0	<b>22</b>
Classe 5	0	12	0	4	48	0	<b>64</b>
Classe 6	0	0	0	0	3	7	<b>10</b>
TOTAL	<b>34</b>	<b>35</b>	<b>10</b>	<b>70</b>	<b>58</b>	<b>7</b>	<b>214</b>

Source : STRATES -INSEE Rhône-Alpes

N.B. : La classe 7, qui ne comprend que Roissy-en-France, a été agrégée pour les deux typologies avec la classe 4 où l'on trouve notamment Paris.

On observe une certaine cohérence entre les deux approches : 63 % des agglomérations sont situées sur la diagonale du tableau, c'est-à-dire qu'elles se trouvent dans la même classe selon les deux typologies.

Le **type 1** de la classification selon les fonctions collectives regroupe les agglomérations orientées vers la reproduction sociale publique et l'État. La quasi-totalité d'entre elles sont classées dans le type 1 selon les fonctions individuelles (administration, gestion, santé). De la même façon, toutes les agglomérations appartenant au **type 3** en fonctions collectives (dominante armée) font partie du type 3 en fonctions individuelles (sécurité). Les agglomérations industrielles du **type 5** sont presque toutes classées dans le type 5 sur les fonctions individuelles (fabrication). Les agglomérations hyper-industrielles du

**type 6** appartiennent également toutes au type 6 selon les fonctions individuelles.

Cependant, les types 2 et 4 de la typologie des fonctions collectives ne présentent pas la même cohérence. Le **type 2** des fonctions collectives correspond à une combinaison de la reproduction simple privée, des services économiques, de l'agriculture et du bâtiment. Parmi les 35 agglomérations qu'elle comprend, 21 se retrouvent dans le type 2 des fonctions individuelles (santé-social, services pratiques, distribution...) mais 12 d'entre elles sont classées dans le type 5 (fabrication). Ceci s'explique par l'importance des activités agro-alimentaires et du bâtiment dans ces agglomérations.

Le **type 4** de la typologie des fonctions collectives (reproduction élargie et circulation-intermédiation) est celui qui compte le plus d'agglomérations (70). Elles se répartissent entre plusieurs types selon les fonctions individuelles. Plus de la moitié d'entre elles sont dans la classe 1 (administration, santé-social, formation) et seulement 18 dans la classe 4 (dominante de la production abstraite).

Ces 18 agglomérations présentent des spécificités très fortes. Si l'on met à part Roissy-en-France qui a été agrégée *a posteriori*, elles comptent toutes plus de 50 000 emplois. Dans ce croisement, seules Annecy et Valence comptent moins de 100 000 emplois. Ce sont toutes des capitales régionales, sauf trois villes de Rhône-Alpes (Grenoble, Annecy et Valence). A l'exception de Nice, les dix principales agglomérations françaises (en nombre d'emplois) appartiennent à ce croisement. Cette combinaison de fonctions collectives (reproduction sociale élargie et circulation-intermédiation) et de fonctions individuelles (gestion, recherche, commercial-mercatique) permet de **qualifier l'emploi métropolitain**.

### 3. L'ÉVOLUTION DES SPÉCIALISATIONS DANS LES PRINCIPALES AGGLOMÉRATIONS

Nous concentrons à présent notre attention sur les évolutions des spécialisations fonctionnelles dans les **dix agglomérations françaises qui comptent le plus d'emplois** : Paris, Lyon, Marseille, Lille, Bordeaux, Toulouse, Nantes, Nice, Strasbourg et Grenoble. Ces dix agglomérations concentrent 34 % de l'emploi national en 1990 (dont 21 % dans l'agglomération parisienne) mais elles ont cumulé ensemble 73 % du solde net de créations d'emplois entre 1982 et 1990. Leur croissance globale est de 7,3 % sur la période, soit presque le double de l'ensemble des autres agglomérations françaises de plus de 10 000 emplois.

Cette progression du nombre d'emplois concerne 9 agglomérations sur 10. Seule **Lille**, durement touchée par les restructurations industrielles et a vu son nombre d'emplois diminuer. Les progressions s'échelonnent de + 3,2 % à **Marseille** à + 21,3 % à **Toulouse**. Les deux agglomérations les plus importantes (**Paris** et **Lyon**) affichent exactement la même progression, en valeur relative (+ 7,4 %). Dans les typologies précédentes, il apparaît que toutes ces agglomérations, sauf Nice, appartiennent à la même classe, que ce soit du point de vue des fonctions collectives ou des fonctions individuelles. Par rapport aux autres agglomérations françaises de plus de 10 000 emplois, elles présentent donc, pour neuf d'entre elles, des caractéristiques communes : importance de la reproduction sociale élargie et de la circulation-intermédiation (notamment services économiques et financiers) en fonctions collectives, importance de la production abstraite en fonctions individuelles.



Cependant, ces agglomérations sont loin de présenter des spécialisations fonctionnelles totalement identiques. Elles ont connu des évolutions différenciées : les fonctions motrices porteuses de croissance ne sont pas les mêmes dans les différentes agglomérations.

**Tableau 8**  
**Fonctions collectives - Dix principales agglomérations**

	1982		1990		Évolution	
	Effectif	%	Effectif	%	Absolue	%
<b>REPRODUCTION SOCIALE</b>	<b>2904648</b>	<b>41,3</b>	<b>3289769</b>	<b>43,6</b>	<b>385121</b>	<b>13,3</b>
<b>Reproduction sociale simple</b>	<b>2283880</b>	<b>32,5</b>	<b>2559863</b>	<b>33,9</b>	<b>275983</b>	<b>12,1</b>
Privée	1287188	18,3	1410802	18,7	123614	9,6
Publique	549376	7,8	644556	8,5	95180	17,3
État	447316	6,4	504505	6,7	57189	12,8
<b>Reproduction sociale élargie</b>	<b>620768</b>	<b>8,8</b>	<b>729906</b>	<b>9,7</b>	<b>109138</b>	<b>17,6</b>
Privée	105832	1,5	145180	1,9	39348	37,2
Publique	423264	6,0	497522	6,6	74258	17,5
État	91672	1,3	87204	1,2	- 4468	- 4,9
Armée	63676	0,9	57864	0,8	- 5812	- 9,1
<b>PRODUCTION</b>	<b>4057500</b>	<b>57,8</b>	<b>4193681</b>	<b>55,6</b>	<b>136181</b>	<b>3,4</b>
<b>Circulation - intermédiation</b>	<b>1994012</b>	<b>28,4</b>	<b>2345708</b>	<b>31,1</b>	<b>351696</b>	<b>17,6</b>
Services économiques	981936	14,0	1281346	17,0	299410	30,5
Services financiers	342660	4,9	383462	5,1	40802	11,9
Flux	669416	9,5	680900	9,0	11484	1,7
<b>Production de biens matériels</b>	<b>2063488</b>	<b>29,4</b>	<b>1847973</b>	<b>24,5</b>	<b>- 215515</b>	<b>- 10,4</b>
Agriculture	173884	2,5	152677	2,0	- 21207	-12,2
Industrie	1403900	20,0	1204412	16,0	- 199488	- 14,2
BGCA	485704	6,9	490884	6,5	5180	1,1
<b>ENSEMBLE</b>	<b>7025824</b>	<b>100,0</b>	<b>7541314</b>	<b>100,0</b>	<b>515490</b>	<b>7,3</b>

Source : STRATES - INSEE Rhône-Alpes

**Tableau 9**  
**Fonctions individuelles - Dix principales agglomérations**

	1982		1990		Évolution	
	Effectif	%	Effectif	%	Absolue	%
<b>FONCTIONS D'AUTORITÉ</b>	<b>551072</b>	<b>7,8</b>	<b>640612</b>	<b>8,5</b>	<b>89540</b>	<b>16,2</b>
Administration publique	352352	5,0	419999	5,6	67647	19,2
Sécurité publique	182612	2,6	200196	2,7	17584	9,6
Justice-contentieux	16108	0,2	20417	0,3	4309	26,8
<b>DÉVELOPPEMENT HUMAIN</b>	<b>799960</b>	<b>11,4</b>	<b>990856</b>	<b>13,1</b>	<b>190896</b>	<b>23,9</b>
Santé-social	402224	5,7	502982	6,7	100758	25,1
Culture-loisirs	109548	1,6	156668	2,1	47120	43,0
Formation	288188	4,1	331206	4,4	43018	14,9
<b>PRODUCTION ABSTRAITE</b>	<b>2282680</b>	<b>32,5</b>	<b>2654286</b>	<b>35,2</b>	<b>371606</b>	<b>16,3</b>
Recherche	366576	5,2	426505	5,7	59929	16,3
Gestion	1562792	22,2	1746957	23,2	184165	11,8
Commercial-mercatique	353312	5,0	480824	6,4	127512	36,1
<b>PRODUCTION CONCRÈTE</b>	<b>2610992</b>	<b>37,2</b>	<b>2486784</b>	<b>33,0</b>	<b>- 124208</b>	<b>- 4,8</b>
Fabrication	1480308	21,1	1240317	16,4	- 239991	- 16,2
Logistique	484808	6,9	506416	6,7	21608	4,5
Services pratiques	645876	9,2	740051	9,8	94175	14,6
<b>FONCTIONS AVAL</b>	<b>713536</b>	<b>10,2</b>	<b>768776</b>	<b>10,2</b>	<b>55240</b>	<b>7,7</b>
Distribution	450912	6,4	463200	6,1	12288	2,7
Entretien-réparation	152960	2,2	166117	2,2	13157	8,6
Nettoyage, récupération	109664	1,6	139459	1,8	29795	27,2
Professions non codées (*)	67584	1,0	0	0,0	- 67584	- 100,0
<b>ENSEMBLE</b>	<b>7025824</b>	<b>100,0</b>	<b>7541314</b>	<b>100,0</b>	<b>515490</b>	<b>7,3</b>

(\*) en 1982 uniquement

Source : STRATES - INSEE Rhône-Alpes

### 3.1. Les évolutions des fonctions collectives

Considérées dans leur ensemble, les 10 agglomérations se caractérisent par une **progression des emplois de circulation-intermédiation plus forte qu'au plan national** grâce à un fort dynamisme des services économiques. La production de biens matériels accuse une diminution moins importante que dans le reste de la France. De ces

deux évolutions, il résulte une **croissance globale du nombre d'emplois de la sphère de la production** dans les grandes métropoles, alors que cette sphère voit ses effectifs diminuer fortement dans le reste du territoire, où les pertes de l'industrie, de l'agriculture et du bâtiment ne sont pas compensées par les gains des fonctions de circulation-intermédiation. **L'emploi métropolitain reste donc majoritairement tourné vers la production** qui représente 56 % de l'emploi en 1990, dont 31 % en circulation-intermédiation et 25 % en production de biens matériels.

Cependant, la sphère de la reproduction sociale connaît des gains significatifs, bien que moins importants que ceux observés dans le reste de la France. La reproduction simple y connaît une progression plus faible, dans toutes ses composantes, tandis que la reproduction élargie affiche des résultats plus élevés.

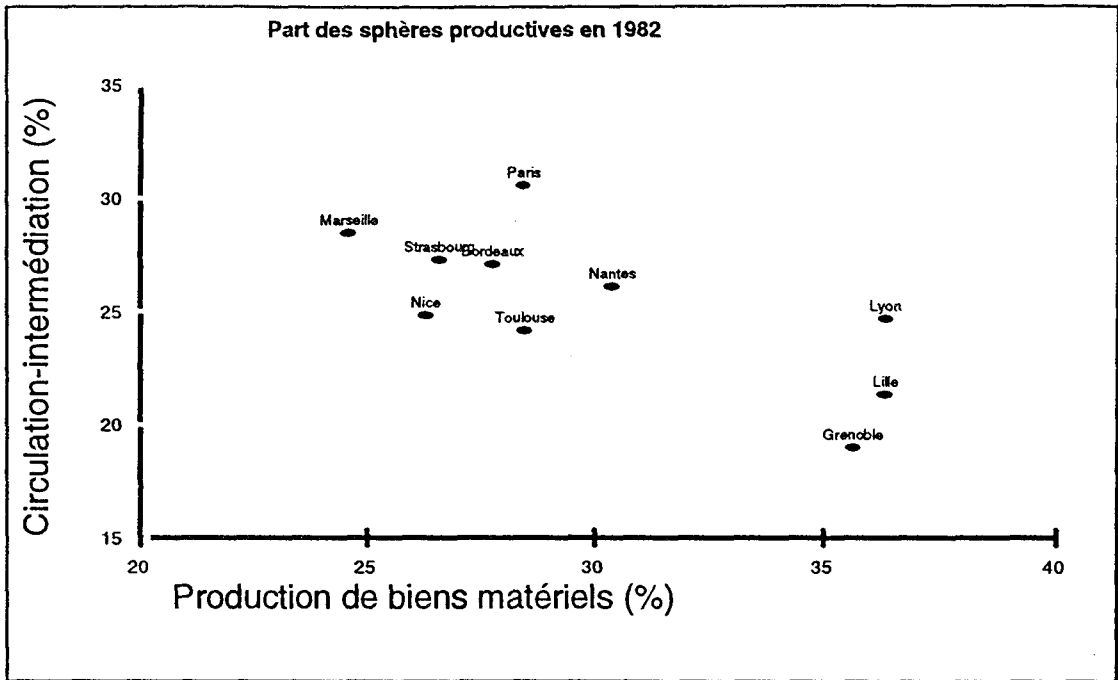
Globalement, **les fonctions métropolitaines** (reproduction sociale élargie, services économiques et services financiers) **continuent à se localiser prioritairement dans les grandes agglomérations** : pour ces fonctions, les 10 premières villes françaises concentrent 50 % de l'emploi national en 1990 contre 48 % en 1982.

Les évolutions ne sont cependant pas identiques selon les agglomérations. Deux graphiques (1 et 2) illustrent la **part des sphères productives** dans les 10 agglomérations en 1982 et 1990. La part de la production de biens matériels diminue dans toutes les agglomérations. C'est à Lille que la diminution est la plus forte (- 9 points). En 1990, seules Lyon et Grenoble conservent une proportion d'emplois supérieure à 30 % dans la production de biens matériels. La part des fonctions de circulation-intermédiation augmente dans toutes les agglomérations et notamment à Paris, Lyon, Grenoble et Lille. Pour ces deux dernières, il s'agit d'un rattrapage : elles présentaient les proportions les plus faibles en 1982, mais, malgré leur progression, ceci reste également vrai en 1990.

En ce qui concerne les fonctions relevant de la **reproduction sociale** (graphiques 3 et 4), la forte progression observée à Lille se porte essentiellement sur la reproduction sociale simple dont la part dans l'emploi passe de 35 % à 40 %.

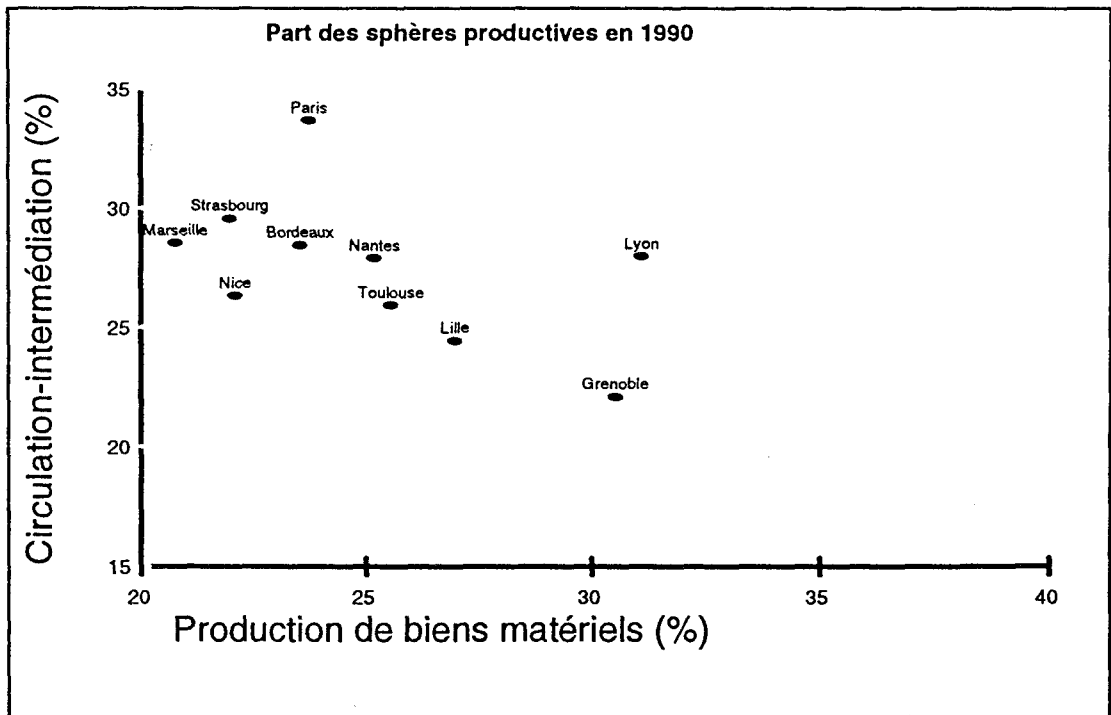
La part de la reproduction élargie varie peu dans les 10 agglomérations. C'est à Grenoble qu'elle reste la plus élevée du fait de l'importance de l'Université et de la recherche publique. C'est à Nice que la reproduction simple atteint son maximum, ce qui confirme sa position dans la typologie présentée plus haut. En revanche, Paris et Lyon correspondent au taux minimum de reproduction sociale simple.

Graphique 1



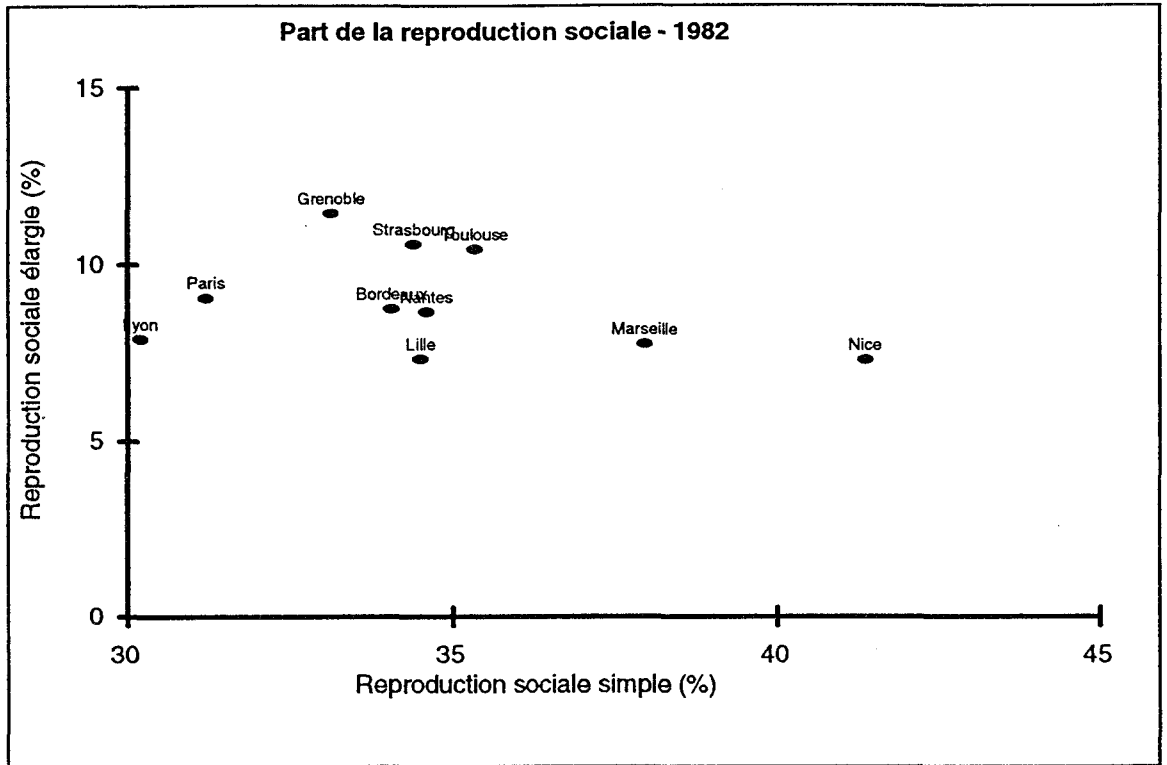
Source : STRATES - INSEE Rhône-Alpes

Graphique 2



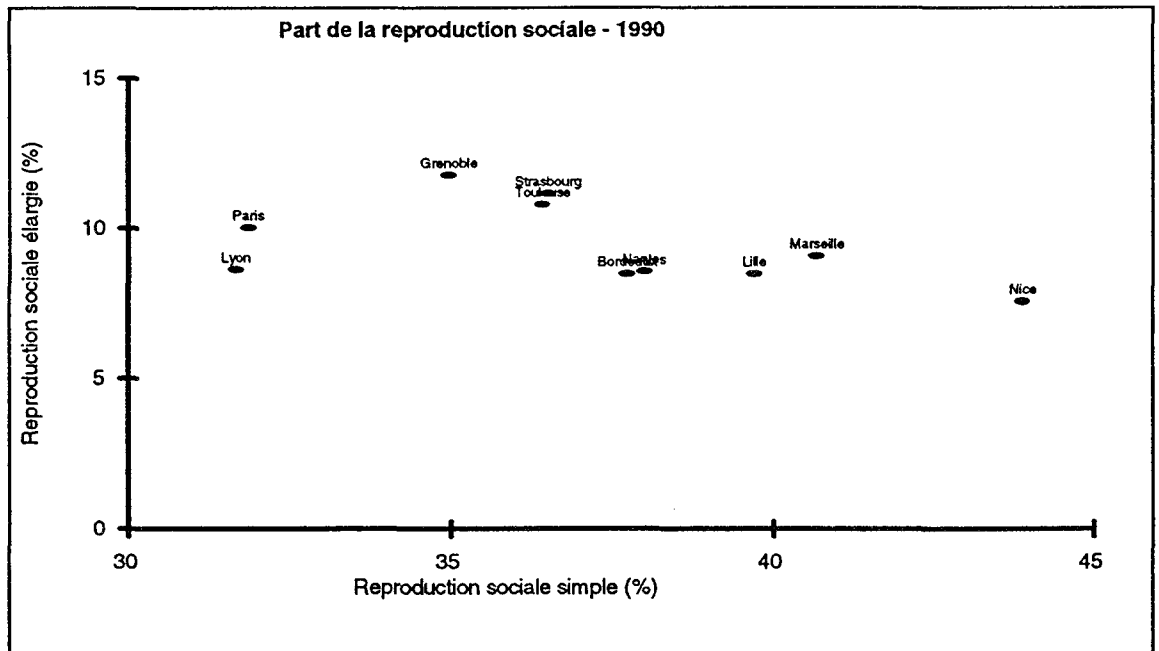
Source : STRATES - INSEE Rhône-Alpes

Graphique 3



Source : STRATES - INSEE Rhône-Alpes

Graphique 4



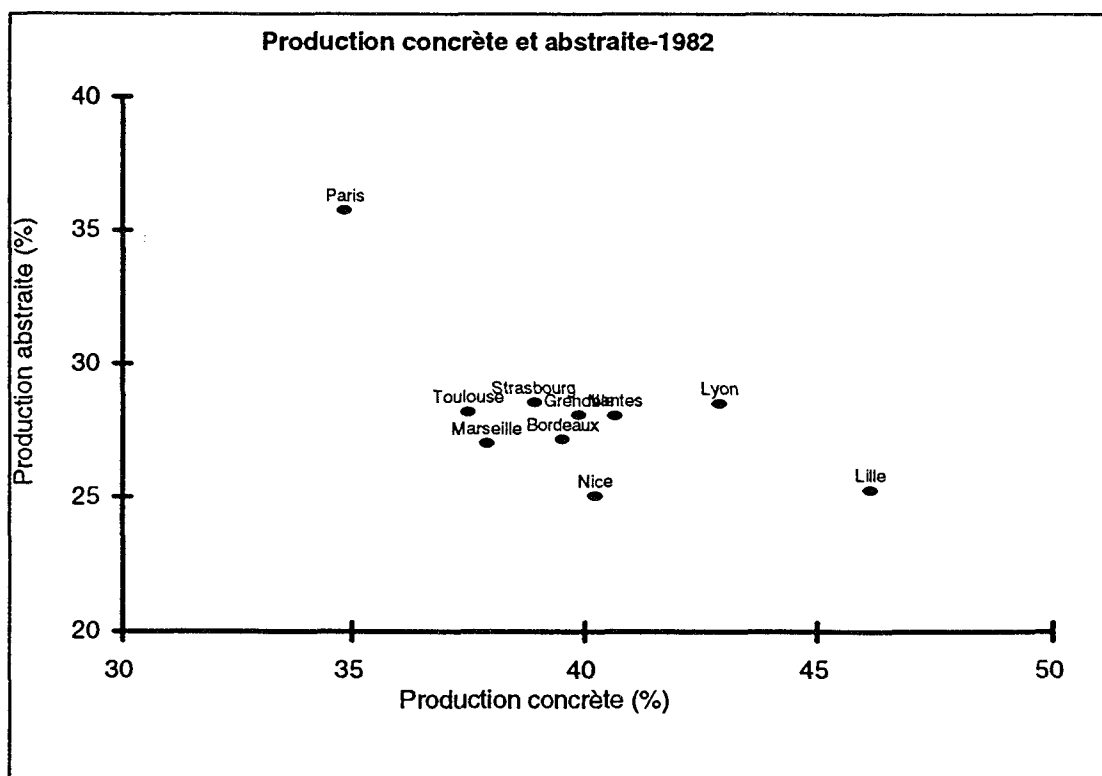
Source : STRATES - INSEE Rhône-Alpes

### 3.2. Les évolutions des fonctions individuelles

Les évolutions observées pour les fonctions individuelles dans les dix principales agglomérations, comparées au reste de la France, sont moins nettes que pour les fonctions collectives. La fonction "culture-loisirs" accentue son caractère métropolitain. La part des dix premières villes françaises dans l'emploi national passe de 59 % à 62 %. Ce n'est pas le cas de la production abstraite, pour laquelle le poids des métropoles reste stable : 49 %. On observe en effet une tendance à la **déconcentration de la fonction "recherche"**, dont les effectifs progressent de 19 % au plan national mais seulement de 16 % dans les dix principales agglomérations. Ceci résulte principalement de l'évolution du nombre d'emplois de recherche dans les secteurs industriels qui diminue dans les dix principales villes tandis qu'il progresse au plan national.

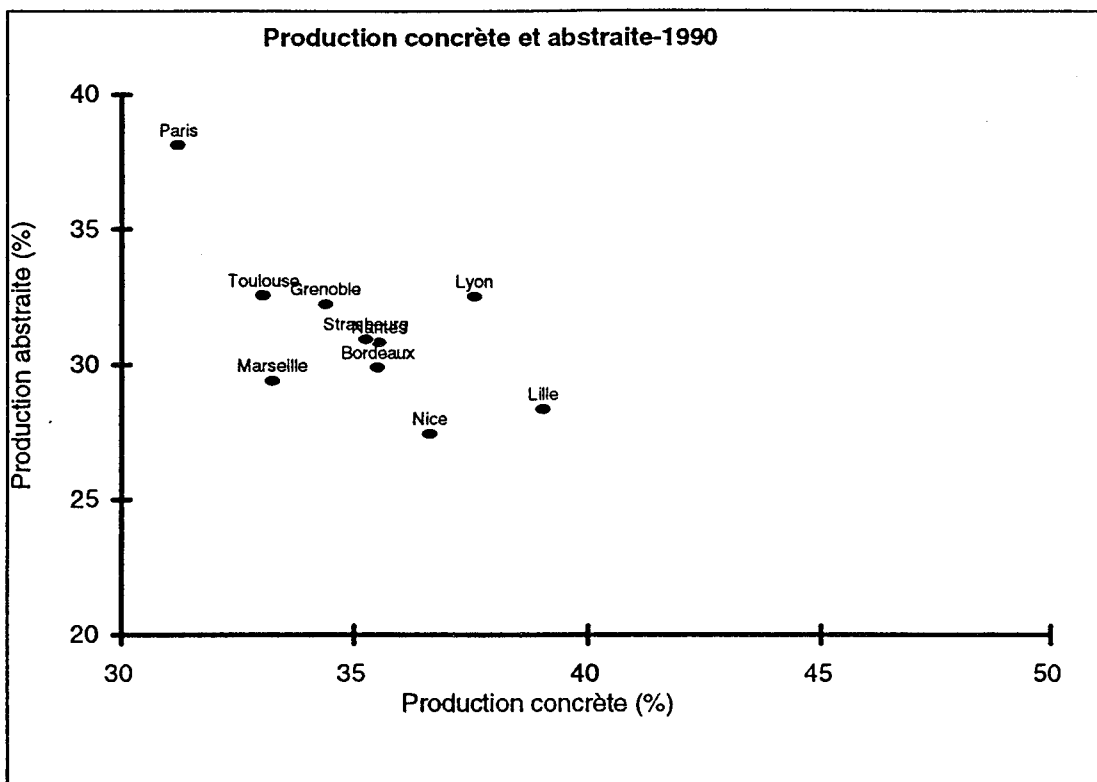
Entre 1982 et 1990, la part de la production concrète diminue dans les dix agglomérations (jusqu'à 7 points pour Lille). La production abstraite est en progression dans toutes les agglomérations (plus de 4 points à Toulouse, Grenoble et Lyon). Mais **Paris reste au premier rang des agglomérations françaises** du fait de l'importance des fonctions de gestion liées à la présence de nombreux sièges sociaux. C'est à Lyon que l'ensemble des fonctions de production abstraite et concrète est la plus élevée : plus de 70 % de l'emploi de l'agglomération.

Graphique 5



Source : STRATES - INSEE Rhône-Alpes

Graphique 6



Source : STRATES - INSEE Rhône-Alpes

### 3.3. L'évolution des spécificités croisées

Dans cette dernière partie, nous allons tenter d'analyser les spécialisations de chaque agglomération, non plus à partir du traitement disjoint des fonctions individuelles et des fonctions collectives, mais **en pénétrant à l'intérieur des différentes cases de la grille qui croise les deux types de fonctions**. L'objectif est d'identifier les fonctions croisées les plus caractéristiques de chaque agglomération en les comparant à l'ensemble de l'emploi des dix agglomérations.

Pour cela nous avons procédé, pour chaque agglomération, sur les données de 1990, à une sélection parmi les 195 cases du tableau (15 fonctions individuelles croisées avec 13 fonctions collectives) selon un double critère :

- **spécificité forte** : nous avons retenu les cases dont l'indicateur de spécificité est supérieur à 1.5, c'est-à-dire dont la part dans l'agglomération excède d'au moins 50 % la part dans l'ensemble des 10 agglomérations,
- **importance significative** : nous avons éliminé les cases représentant moins de 1 % de l'emploi de l'agglomération (soit au minimum environ 2 000 emplois pour les agglomérations les moins importantes, ce qui garantit la fiabilité des données).

Le tableau ci-dessous fournit la liste des fonctions ainsi sélectionnées dans chaque agglomération. Il indique également la variation de la spécificité entre 1982 et 1990. Il n'est pas surprenant que **Paris ne figure pas dans ce tableau** : aucune de ses fonctions croisées ne satisfait aux deux critères de sélection. Ceci résulte de la méthode retenue, où nous comparons le profil de chaque agglomération à celui du total des dix

agglomérations. Dans cet ensemble, le poids de l'agglomération parisienne est relativement élevé : plus de 60 % de l'emploi.

En revanche, les neuf autres villes se distinguent chacune pour au moins une fonction. C'est la fabrication dans l'agriculture qui apparaît le plus fréquemment : à Marseille, Lille, Bordeaux, Nantes, Nice et Strasbourg. Il s'agit en fait d'**industries agro-alimentaires** qui, dans la grille, sont regroupées avec l'agriculture. La part de cette fonction croisée est néanmoins modeste : moins de 2 % dans toutes les agglomérations.

Pour **Lyon**, une seule fonction apparaît dans la sélection : il s'agit de la fabrication dans l'industrie, dont la spécificité s'accroît depuis 1982, bien que les effectifs diminuent.

Pour **Marseille**, outre la fabrication agro-alimentaire, on trouve la fonction santé-social dans la reproduction simple privée (médecine ambulatoire et cliniques privées). Cette spécificité est en augmentation.

A **Lille**, la spécialisation en logistique dans la reproduction simple privée peut s'expliquer par l'importance des activités de vente par correspondance. Les spécialisations industrielles (logistique et fabrication) sont en nette diminution.

A **Toulouse**, deux fonctions de la reproduction élargie publique (formation et recherche), ainsi que la recherche industrielle se renforcent.

A **Nice**, ce sont plusieurs fonctions de reproduction sociale simple privée qui se détachent (entretien, distribution, santé-social) ainsi que la fabrication dans le bâtiment (en net recul depuis 1982). Ces fonctions sont cohérentes avec la vocation résidentielle et touristique de cette ville.

**Grenoble** se caractérise par plusieurs fonctions. La recherche publique correspond à la spécificité la plus forte, mais cette spécificité accuse un net repli depuis 1982, contrairement à la recherche dans l'industrie, qui est associée à une forte présence de la fabrication industrielle, presque aussi importante, en proportion, que dans l'agglomération lyonnaise.



**Tableau 10**  
**Spécificités des principales agglomérations en 1990**

Agglomération	Fonction collective	Fonction individuelle	Part (%)	Spécif. (%)	Spécif. 90-82
LYON	Industrie	Fabrication	11,5	167,1	8,9
MARSEILLE	Agriculture	Fabrication	1,3	207,4	31,5
	Reprod. simple privée	Santé-social	3,7	160,8	12,4
LILLE	Agriculture	Fabrication	1,6	246,8	39,0
	Reprod. simple privée	Logistique	1,9	239,8	12,9
	Industrie	Logistique	1,8	177,0	-25,2
	Industrie	Fabrication	10,9	158,7	-8,9
BORDEAUX	Armée	Sécurité	1,6	240,8	-24,5
	Agriculture	Fabrication	1,2	194,4	-2,6
TOULOUSE	Reprod. élargie publique	Formation	1,4	197,9	11,9
	Reprod. élargie publique	Recherche	1,5	196,6	36,2
	Industrie	Recherche	3,2	171,4	40,4
	Armée	Sécurité	1,0	156,2	4,3
NANTES	Agriculture	Fabrication	1,6	255,6	-25,0
	Reprod. simple État	Administration	4,2	150,7	28,1
NICE	Agriculture	Fabrication	1,4	220,7	-16,7
	Reprod. simple privée	Entretien-réparations	1,5	169,9	-9,7
	Reprod. simple privée	Distribution	7,5	163,1	7,6
	Reprod. simple privée	Santé-social	3,6	155,3	2,8
	Bâtiment	Fabrication	7,1	150,2	-28,7
STRASBOURG	Agriculture	Fabrication	1,8	290,0	-1,3
	Reprod. élargie publique	Recherche	1,2	164,0	-10,5
	Reprod. élargie publique	Services pratiques	1,2	158,8	3,2
GRENOBLE	Reprod. élargie publique	Recherche	2,2	291,1	-52,6
	Reprod. élargie publique	Formation	1,4	212,0	-9,2
	Industrie	Recherche	3,4	181,9	17,2
	Industrie	Fabrication	11,1	160,9	4,8
	Reprod. simple publique	Santé-social	1,7	154,3	8,3
	Reprod. élargie publique	Administration	1,6	152,1	-9,5

Source : STRATES - INSEE Rhône-Alpes

## CONCLUSION

Le présent document ne fournit des résultats que sur les principales agglomérations. Mais la grille procède sur une **base de données nationale par communes**, ce qui permet des traitements sur tous les échelons géographiques communaux ou supra-communaux (ZPIU, bassins ou zones d'emploi, départements, régions...). Bien entendu, les résultats étant issus du sondage au quart, ils ne sont significatifs que pour des zones comptant un nombre suffisamment important d'emplois.

Le traitement a été effectué sur les recensements de 1982 et 1990. En effet, **ces deux recensements successifs utilisaient des nomenclatures identiques**, aussi bien pour la NAP que pour la PCS, ce qui n'était pas le cas avant 1982 (la PCS ayant été modifiée). Aucune autre source actuellement disponible ne permet d'appréhender l'emploi dans sa totalité selon ces deux nomenclatures. Depuis 1993, la NAF a été substituée à la NAP. La constitution d'une nouvelle table de passage NAF - Fonctions collectives est actuellement à l'étude.

## Références

Beckouche P., Damette F. (1993) Une grille d'analyse globale de l'emploi, *Économie et Statistique*, n° 270.

Damette F. (1994), *La France en villes*, DATAR - Documentation Française - novembre.

Carret-Ollivier B., Reynard R. (1995), Les spécialisations des villes, *La Lettre de l'INSEE Rhône-Alpes*, n° 20, janvier.

Carret-Ollivier B., Reynard R. (1995), Les spécialisations fonctionnelles des villes, *Les Dossiers de l'INSEE Rhône-Alpes*, n° 95, mars.

# LES ZONES D'EMPLOI FRANÇAISES DIFFÉRENCIÉES PAR L'EMPLOI, LA FORMATION ET LES QUALIFICATIONS

Dominique Laffly (SET, Université de Pau)  
Patrice Caro (IRADES, Université de Franche-Comté)

\*\*\*

Pour comprendre de quelle façon emploi, qualification, formation et scolarisation créent une partition de l'espace français, les zones d'emploi s'avèrent des unités d'observation appropriées. Le découpage du territoire en 348 unités spatiales procure, en effet, une bonne représentation des marchés locaux du travail centrés sur les villes. Pour chaque zone, le recensement de population de 1990 fournit des mesures sur la part des emplois d'ouvriers, de cadres, la part des emplois agricoles, industriels et tertiaires, la proportion de diplômés de CAP-BEP et de BTS-DUT ou plus, les taux de scolarisation des 16 à 24 ans. Le traitement de ces données permet un classement des zones en 9 types qui détermine trois France bien distinctes : une France industrielle classique, une France agricole et artisanale ainsi qu'une France du tertiaire supérieur. Ce type d'analyse permet d'éclairer les décideurs régionaux et locaux qui participent à la construction des politiques de formation initiale, d'emploi et qui éprouvent quelques difficultés à prendre en compte l'espace dans l'analyse de l'emploi, des qualifications et de la formation.

## 1. D'IMPORTANTES DISPARITÉS ENTRE ZONES D'EMPLOI

Plusieurs études récentes ont mis en lumière les disparités engendrées dans l'espace français par l'emploi, les qualifications et le niveau de diplôme. Différentes typologies ont qualifié les villes françaises dans les années 80 à partir du recensement de 1982 (Pumain D. et Saint-Julien T., 1989). D'autres études ont souligné des différences marquées entre département et région, en matière d'équipement de formation initiale, d'orientation, de réussite scolaire (Herin R. et Rouault R., 1994) et de poursuites d'études vers l'enseignement supérieur (Fremont A., Herin R. et Joly J., 1992). En revanche, peu de travaux ont mis en évidence une partition du territoire national à l'échelle des zones d'emploi sur ces thèmes. C'est ce qui est proposé ici.

Mis à part l'Ile-de-France, région qui constitue un seul et unique marché du travail, le découpage en zones d'emploi permet d'étudier, d'une façon relativement satisfaisante, tout le territoire national, y compris les espaces intermédiaires entre les agglomérations, tout en assurant une certaine fiabilité statistique.

Les 18 indicateurs retenus ici proviennent, d'une part, des recensements généraux de population de 1982 et de 1990 et d'autre part, du ministère du Travail. Ils traduisent de profondes disparités entre les zones : la part de l'emploi tertiaire varie de 33 à 89 %, celle de l'emploi industriel s'échelonne entre 5 et 58 %. Dans une moindre mesure, la proportion d'habitants de plus de 15 ans diplômés d'un BAC+2 ou plus varie entre 2 et 17 % alors qu'elle se situe dans une fourchette de 8 à 28 % pour la proportion de

diplômés de CAP et de BEP. Enfin, la part des emplois d'ouvriers et de cadres varie entre 15 et 62 % et entre 17 et 58 %.

**Tableau 1**  
**Les 18 indicateurs retenus pour les 348 zones**

	Moy. en %	Max. en %	Min. en %	Écart- type
Part de l'emploi tertiaire en 1990 (1)	57,1	89,4	33,4	9,9
Part de l'emploi industriel en 1990 (1)	24,7	58,7	5,4	9,4
Part de l'emploi du BTP en 1990 (1)	7,9	20,3	2,3	1,9
Part de l'emploi agricole en 1990 (1)	10,2	32,7	0,06	7,1
Part des emplois ouvriers en 1990 (1)	39,9	62,5	15,5	7,9
Part des emplois cadres en 1990 (1)	29,5	58,5	17,5	5,6
Taux de <b>qualification</b> des ouvriers en 1990 (1)	55,9	75,7	33,4	6,8
Taux de qualification des emplois de production en 1990 (1)	10,9	52,5	3,3	6,5
Proportion de <b>diplômés</b> BAC+2 ou plus en 1990 (2)	5,1	17,5	2,2	2
Évolution des diplômés BAC+2 ou plus de 1982 à 1990 (2)	2,1	8,6	0,3	1
Proportion de diplômés CAP-BEP en 1990 (2)	18,8	28,5	8,4	2,7
Évolution des diplômés CAP-BEP de 1982 à 1990 (2)	5,4	8,8	1,5	0,9
Taux de <b>scolarisation</b> des 16 à 19 ans en 1990 (2)	90,3	95,8	83,5	2,4
Évolution du taux de scolarisation des 16 à 19 ans (1982-1990) (2)	10,8	20,1	4,8	2,7
Taux de scolarisation des 20 à 24 ans en 1990 (2)	25,2	65,6	8,7	8,4
Évolution du taux de scolarisation des 20 à 24 ans (1982-1990) (2)	12,6	36,9	1,6	3,8
Taux d'activité des 15 à 24 ans en 1990 (2)	40,6	54,9	21,7	4,5
Part des - 25 ans parmi les chômeurs au 01/01/93 (2)	28,6	39,9	11,7	4,2

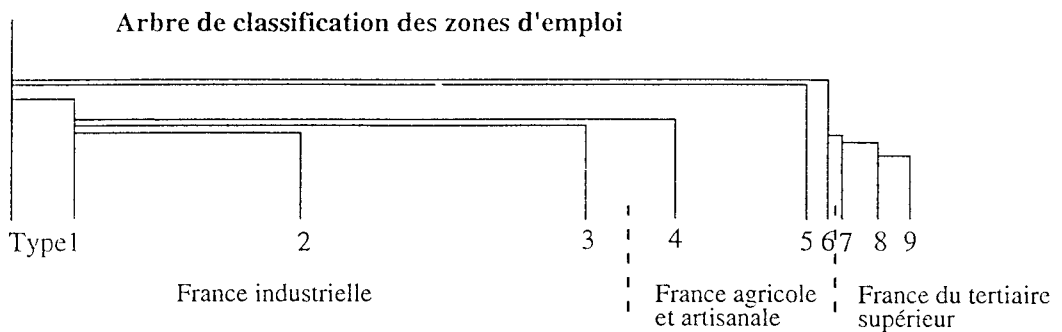
Sources : R.P. 82, R.P. 90 et ministère du Travail, sondage au 1/4, au lieu de travail (1) et au lieu de résidence (2)

La qualification de l'emploi (ouvrier, cadre) constitue le facteur le plus structurant de toute cette série d'indicateurs : un calcul de corrélation entre les 18 variables permet d'identifier le ratio ouvriers/cadres comme premier facteur explicatif des différences entre les zones d'emploi. La variation des autres indicateurs d'industrialisation / tertiairisation, de niveaux de diplôme et de scolarisation est intimement liée à la valeur de ce ratio.

## 2. TYPOLOGIE FACTORIELLE ET MODÈLE DE PROBABILITÉ DES CLASSES

Cinq étapes ont été nécessaires pour parvenir à une typologie des 348 zones d'emploi (figure 2) : une discrétisation des données (1) a permis de travailler sur des données booléennes pour réaliser une Analyse Factorielle des Correspondances Multiple (2). A partir de cette AFCM, on a opéré une Classification Hiérarchique Ascendante sur les 108 caractères dans un premier temps (3), puis par généralisation, sur les 348 individus (4). Cette classification a permis d'établir une typologie des zones d'emploi en 9 classes, regroupables en trois grands types. Enfin, des calculs des probabilités d'appartenance aux 9 classes ont mis en évidence les zones d'emploi les plus marginales dans chacune des classes (5).

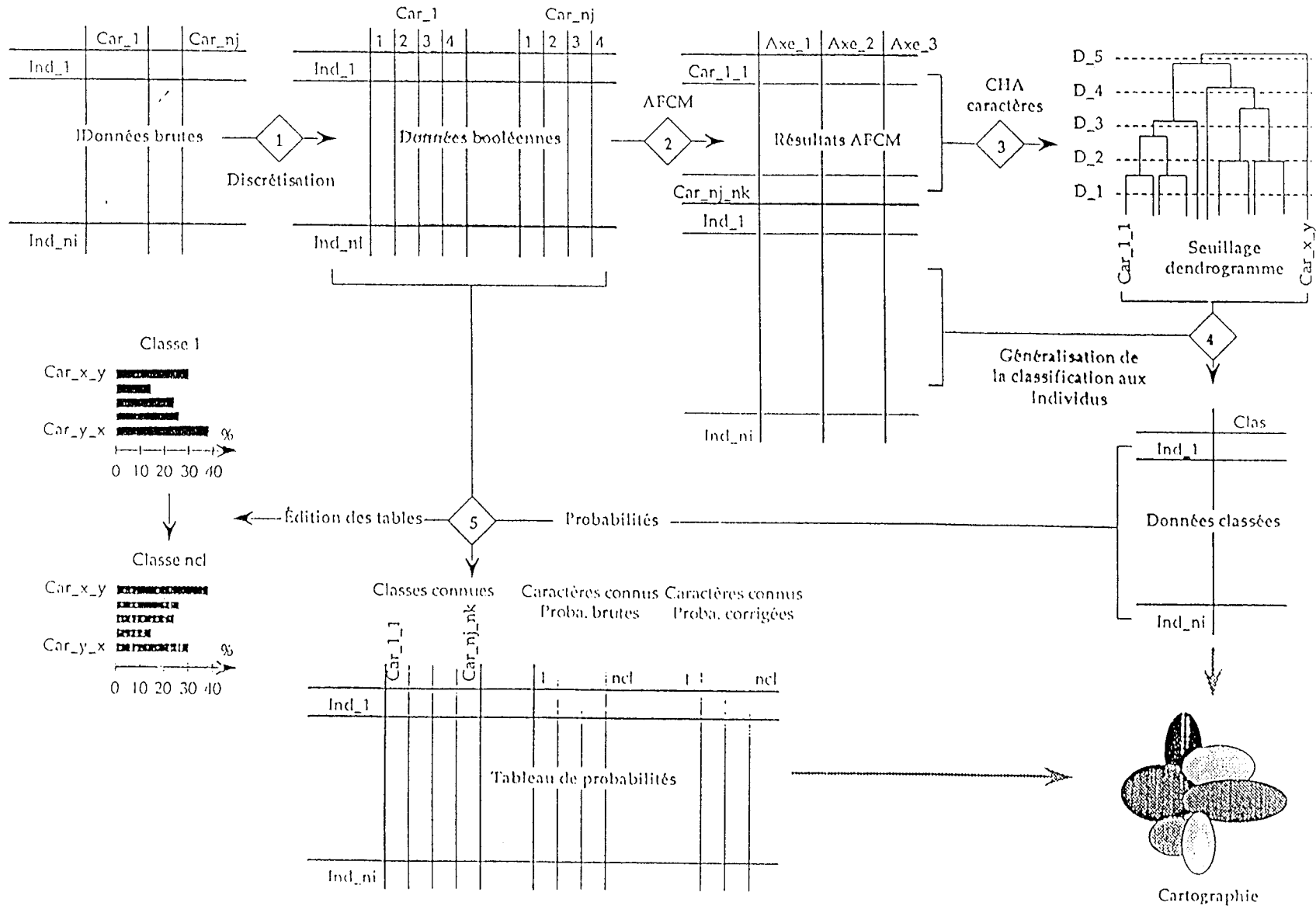
Figure 1



La discrétisation des données a transformé le tableau de départ contenant les valeurs des 348 zones pour les 18 indicateurs étudiés en un tableau booléen : chaque indicateur ou caractère (car. 1, car. 2, etc.) a été découpé en 6 classes de valeurs (car. 1.1, car. 1.2, etc.) couvrant la distribution de toutes les valeurs prises par les zones pour le caractère. On inscrit la valeur 1 dans l'une des 6 classes correspondant à la valeur brute, ce qui permet de passer ainsi d'un tableau de données brutes à un tableau booléen constitué uniquement de 0 et de 1. Le travail d'analyse ne porte donc pas sur les données brutes mais sur des classes de valeurs pour chaque caractère.



Figure 2





Une Analyse Factorielle des Correspondances Multiple a autorisé un identification des principaux facteurs organisant les données : un premier axe oppose les zones d'emploi industriel, plus ou moins qualifié, aux zones d'emploi tertiaire cadre ; un second axe oppose ces deux grands types à un troisième constitué de zones d'emploi agricole, du BTP et du tertiaire peu qualifié en milieu rural. On décèle ainsi une puissante structure d'ordre dans les données. Ceci se traduit par une distribution parabolique des caractères et des individus sur les axes factoriels (figure 3).

Une Classification Ascendante Hiérarchique a été opérée sur les 108 caractères. L'arborescence ainsi produite différencie un grand nombre de types ; on a choisi un découpage en 9 classes de caractères s'agrégeant en trois grands types. A partir de ce choix, il a été possible d'étendre la classification aux 348 individus pour obtenir une typologie des zones d'emploi.

La CAH est obtenue par calcul de distances dans un espace euclidien : les points et les classes sont agrégés de la plus petite à la plus grande des distances. Le découpage en 9 classes cité plus haut correspond à un seuillage du dendrogramme.

Du point de vue des données, chaque classe est constituée d'un certain nombre d'individus. Ces derniers sont définis par un ensemble de critères dont la caractéristique est d'avoir une équiprobabilité d'apparition pour chaque individu (c'est le propre des tableaux disjonctifs complets). On peut donc dresser un histogramme des fréquences d'apparition des critères pour chaque classe. Les répartitions obtenues peuvent être assimilées à une loi de probabilité empirique. Par exemple, 31 individus sur les 40 qui constituent la classe 1 (Emploi industriel ouvrier non qualifié) possèdent le caractère A1 (part de l'emploi tertiaire très faible). Cela peut se traduire en termes de probabilité par : le caractère A1 a 77,5 % de chance d'appartenir à la classe 1.

Un autre calcul consiste à déterminer la fréquence d'apparition de chaque caractère sur les différentes classes. Par exemple, sur les 57 fois où le caractère A1 (part de l'emploi tertiaire très faible) est présent, on le retrouve 31 fois dans la classe 1, 22 fois dans la classe 2, 1 fois dans la classe 3, etc... Cette répartition peut également être assimilée à une loi de probabilité empirique. Afin d'éliminer les distorsions entraînées par les différences de taille des différentes classes, les calculs précédents sont pondérés.

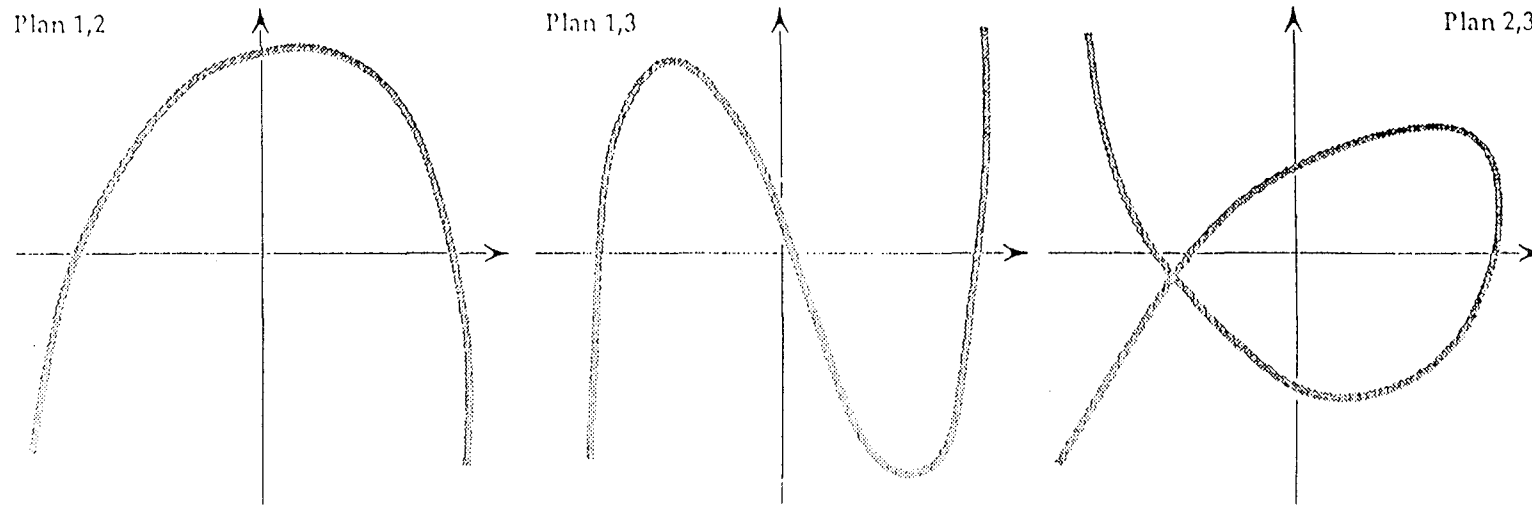
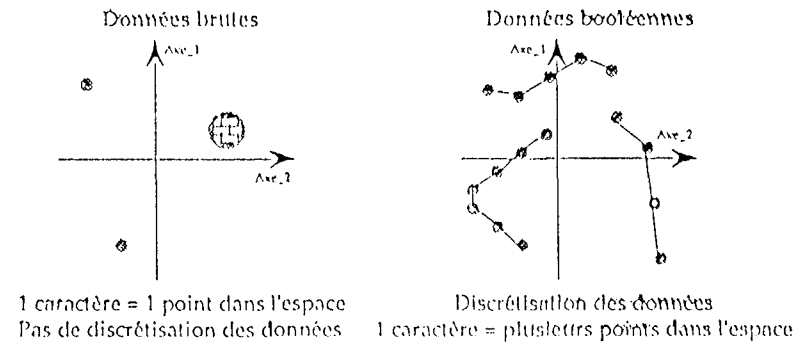
Dans la pratique, on obtient deux tables de probabilités :

- les classes étant connues, on calcule la probabilité des caractères d'y appartenir (probabilités classes connues) ;
- les caractères étant connus, on calcule les probabilités d'obtenir telle ou telle classe (probabilités caractères connus).

En ce qui concerne l'interprétation des résultats, le profil des fréquences d'apparition des caractères pour chaque classe permet d'affiner l'interprétation thématique et de nuancer l'importance relative des différents critères. En effet, certaines variables sont présentes majoritairement sur une seule classe alors que d'autres se ventilent sur plusieurs classes.

Les modèles de probabilités présentés peuvent ainsi être assimilés à une "classification floue" par rapport à la typologie issue de la CAH. Les deux sont complémentaires.

Figure 3



Modèle parabolique  
Effet Guttman = structure d'ordre

Le premier axe factoriel s'exprime en termes de graduation.  
Le deuxième axe factoriel est une fonction carré du premier.  
Le troisième axe factoriel est une fonction cubique du premier...

Les neuf types de zones d'emploi dégagés par ces méthodes forment trois France distinctes. Une France d'emplois industriels s'oppose nettement à une France d'emplois du tertiaire supérieur localisés dans les grandes agglomérations, tandis que ces deux dernières, composées avant tout d'emplois salariés, s'opposent à une France agricole et artisanale plus rurale où prédomine l'emploi non salarié (artisans, commerçants et exploitants agricoles). On distingue une opposition fondamentale entre la France du tertiaire supérieur très urbaine et les deux autres France plus rurales.

**Tableau 2**  
**Définition des 9 classes de la typologie**

Types principaux	NB ZE	%	Cl	Zones	NB ZE	%	Les 6 premières variables présentant le plus fort écart positif au profil moyen
			1	Emploi industriel ouvrier non qualifié	40	11,5	1 Très faible part des emplois de cadres en 1990 2 Très faible part des diplômés BAC+2 ou plus en 1990 3 Très faible part des emplois tertiaires en 1990 4 Très forte part des emplois d'ouvriers en 1990 5 Très faible technicité des emplois de production en 1990 6 Très faible qualification des emplois d'ouvriers en 1990
France industrielle	189	54,4	2	Emploi industriel ouvrier peu qualifié	99	28,5	1 Faible part des emplois de cadres en 1990 2 Forte part des emplois d'ouvriers en 1990 3 Faible part des diplômés BAC+2 ou plus en 1990 4 Faible qualification des emplois d'ouvriers en 1990 5 Faible part des emplois tertiaires en 1990 6 Forte part des emplois industriels en 1990
			3	Emploi industriel qualifié	50	14,4	1 Forte augmentation de la part des diplômés BAC+2 ou plus de 1982 à 1990 2 Très fort taux d'activité des 15-24 ans en 1990 3 Très forte part des diplômés CAP-BEP en 1990 4 Forte part des emplois de cadres en 1990 5 Forte part des emplois tertiaires en 1990 6 Forte technicité des emplois de production en 1990
			4	Emploi BTP et agricole	30	8,6	1 Très faible part des diplômés CAP-BEP en 1990 2 Très faible part des emplois industriels en 1990 3 Très forte part des emplois agricoles en 1990 4 Très forte part des emplois du BTP en 1990 5 Fort taux d'activité des 15-24 ans en 1990 6 Très faible technicité des emplois de production en 1990
France agricole et artisanale	101	29	5	Emploi tertiaire peu qualifié	62	17,9	1 Part des diplômés BAC+2 ou plus en 1990 moyenne 2 Faible part des emplois d'ouvriers en 1990 3 Part des emplois de cadres en 1990 moyenne 4 Taux de qualification des emplois d'ouvriers en 1990 moyen 5 Part des emplois tertiaires en 1990 moyenne 6 Fort taux de scolarisation des 20-24 ans en 1990
			6	Absence d'emploi industriel	9	2,5	1 Très faible part des emplois industriels en 1990 2 Très faible part des diplômés CAP-BEP en 1990 3 Très faible part des -25 ans parmi les chômeurs 4 Très faible part des emplois d'ouvriers en 1990 5 Très faible évolution du taux de scolarisation des 20-24 ans de 1982 à 1990 6 Forte part des emplois du BTP en 1990
			7	Emploi touristique	14	4	1 Très forte part des emplois tertiaires en 1990 2 Très faible part des -25 ans parmi les chômeurs 3 Très faible part des emplois industriels en 1990 4 Forte part des diplômés BAC+2 ou plus en 1990 5 Très faible part des emplois d'ouvriers en 1990 6 Très forte part des emplois de cadres en 1990
France du tertiaire supérieur	58	16,6	8	Emploi métropolitain	30	8,6	1 Très forte part des emplois de cadres en 1990 2 Très forte part des diplômés BAC+2 ou plus en 1990 3 Très forte technicité des emplois de production en 1990 4 Très forte augmentation de la part des diplômés BAC+2 ou plus de 1982 à 1990 5 Très fort taux de scolarisation des 20-24 ans en 1990 6 Très forte évolution du taux de scolarisation des 20-24 ans de 1982 à 1990
			9	Emploi technopolitain	14	4	1 Très faible part des emplois d'ouvriers en 1990 2 Très forte technicité des emplois de production en 1990 3 Très forte augmentation de la part des diplômés BAC+2 ou plus de 1982 à 1990 4 Très fort taux de scolarisation des 20-24 ans en 1990 5 Très forte part des diplômés BAC+2 ou plus en 1990 6 Très forte part des emplois de cadres en 1990
Ensemble	348	100			348	100	

Cette partition en trois France s'explique par l'organisation de l'État, des entreprises et par le comportement des familles vis-à-vis du système éducatif. En effet, État et entreprises localisent des volumes d'emplois différents, emplois plus ou moins qualifiés, ce qui conditionne les niveaux de formation, les taux de poursuite d'études, d'activité et de qualification. Cette inégale distribution rejaille sur celle des professions et des catégories sociales ainsi que sur les niveaux de diplôme. Les cadres sont en moyenne toujours plus diplômés que les ouvriers et les employés, leurs enfants poursuivent plus volontiers leurs études dans le second cycle long et dans l'enseignement supérieur. Ce groupe social se comporte différemment des ouvriers vis-à-vis de l'offre de formation initiale pour leurs enfants, comme pour le choix de leur lieu de résidence. Il est donc logique de constater des variations identiques des indicateurs d'emploi, de niveau de formation et de taux de scolarisation.

### **3. TROIS FRANCE DÉTERMINÉES PAR L'EMPLOI ET LES QUALIFICATIONS**

Une première France se compose d'un grand nombre de zones situées à l'est d'une ligne La Rochelle-Grenoble. La France agricole et artisanale se structure autour d'un grand nombre de zones du sud et du sud-ouest en particulier. La France du tertiaire supérieur prend appui sur les plus grandes villes de France, métropoles ou technopoles. La France industrielle représente plus de la moitié de l'ensemble des zones classées, tandis que la France agricole et artisanale ne rassemble que 29 % du total, contre 16,6 % pour la France du tertiaire supérieur. Parmi les 3 classes de la France industrielle, le type "emploi industriel ouvrier peu qualifié" concentre à lui seul 99 unités spatiales, soit autant que l'ensemble formé par la France agricole et artisanale. Dans chacune des France s'effectue une hiérarchisation des qualifications entre les trois classes de zones : des ouvriers non qualifiés (1) aux cadres (3) dans l'industrie et des employés (7) aux cadres (8 et 9) dans les services. Cette hiérarchisation commande l'évolution des autres indicateurs.

#### **3.1. La France industrielle**

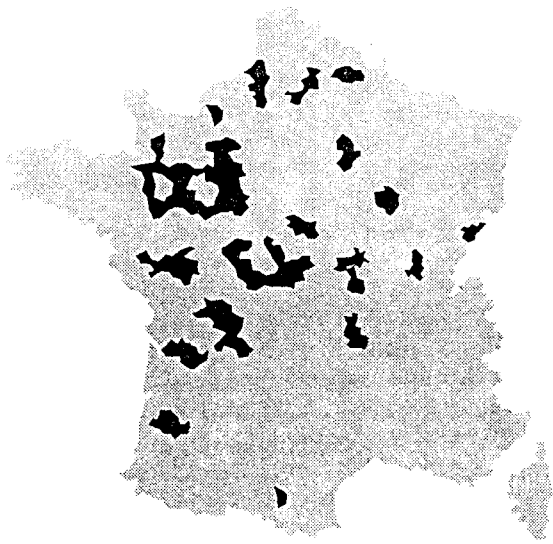
Dans le détail, la France industrielle classique se décompose en trois types de zones où la qualification des emplois d'ouvriers varie : le type Emploi industriel ouvrier non qualifié (1) se compose de 40 zones différenciées par une prédominance de l'industrie, une sur-représentation des ouvriers non qualifiés, une faiblesse de l'emploi cadre et tertiaire, un niveau de formation très faible<sup>1</sup> et très peu de poursuites d'études. Les zones de l'Indre, de la Sarthe, de la Mayenne et de la Vendée, mais aussi des zones comme Morteau, Louhans, Vimeu sont dans ce cas. Des décentralisations industrielles opérées par l'État dans le nord-ouest expliquent cette partition. Le second type, Emploi industriel ouvrier peu qualifié (2), est très proche du premier : il se définit également par une prédominance de l'industrie, peu de cadres, très peu de poursuites d'études mais surtout une sur-représentation d'emplois de production peu qualifiés et un chômage des jeunes élevé. Ce type est centré sur l'est de la France et le bassin parisien, il inclut le plus grand nombre d'unités spatiales avec 99 zones réparties dans 7 régions du nord : Picardie, Centre,

<sup>1</sup> Le rapport entre les effectifs diplômés du CAP-BEP et d'un BAC+2 et plus s'élève ici à 5 ou 6, contre 1,8 en moyenne pour l'ensemble des zones.

Champagne-Ardenne, Lorraine, Bourgogne, Franche-Comté et Alsace. A l'inverse, le troisième type Emploi industriel qualifié (3) se caractérise par une prédominance d'emplois industriels de haute technicité, qualifiés, ce qui va de pair avec une sur-représentation de diplômés du CAP-BEP, une progression de l'emploi tertiaire entre 1982 et 1990 et une forte élévation du niveau de formation pendant la même période. Des villes moyennes et petites du Nord-Pas-de-Calais, du nord de la Lorraine, du Haut-Rhin, des Côtes-d'Armor et de Seine-Maritime relèvent de ce type (50 zones). Ces deux derniers types composent la France industrielle "classique" située au nord-est d'une ligne Cherbourg-Valence. Depuis les années 50, des politiques de décentralisation industrielle ainsi que des politiques de conversion industrielle et de primes d'aménagement du territoire ont eu un effet sur la répartition spatiale des emplois. Ces effets se sont conjugués avec des mutations organisationnelles du côté des entreprises pour donner cette typologie.

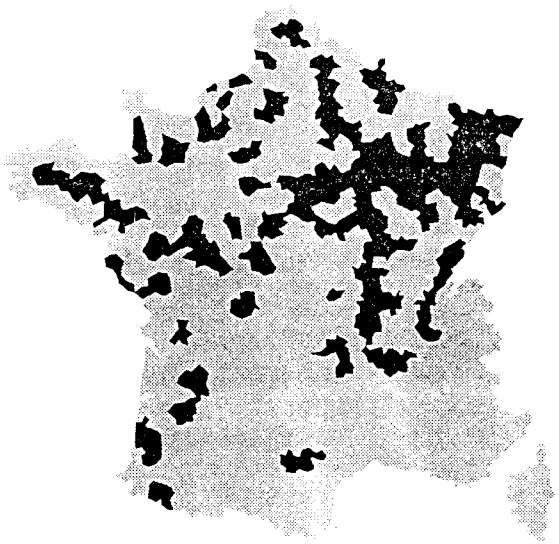


Type 1- Emploi industriel ouvrier non qualifié



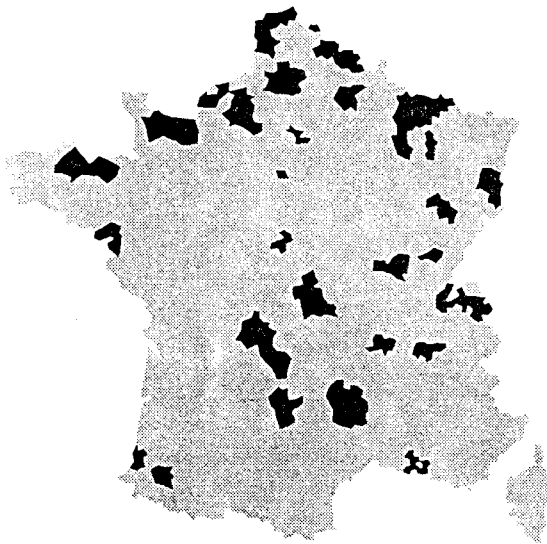
Source : INSEE, RGP 1982 et 1990

Type 2- Emploi industriel ouvrier peu qualifié



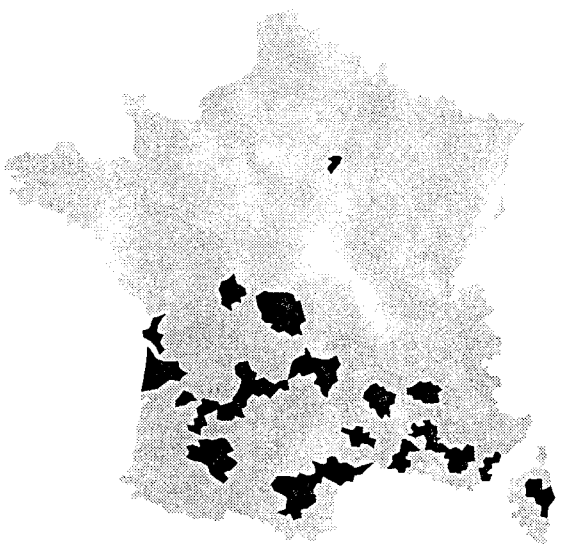
Source : INSEE, RGP 1982 et 1990

Type 3- Emploi industriel qualifié



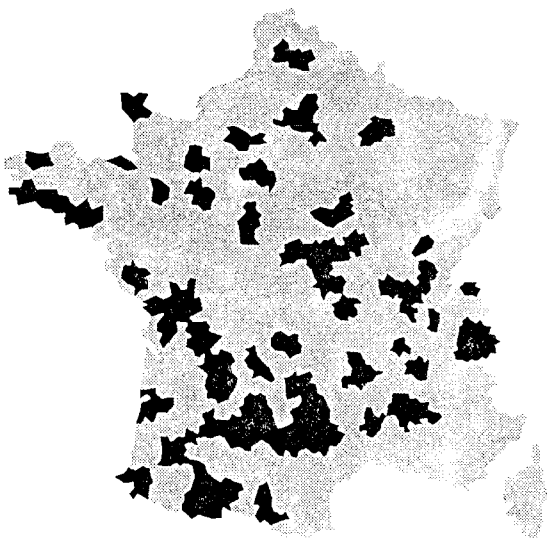
Source : INSEE, RGP 1982 et 1990

Type 4- Emploi du BTP et emploi agricole



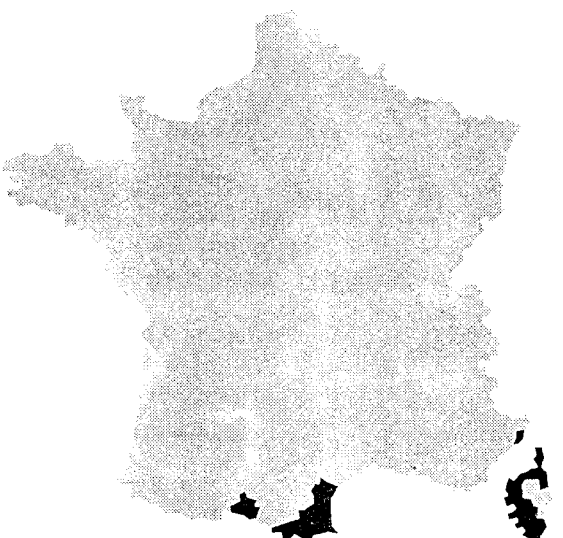
Source : INSEE, RGP 1982 et 1990

Type 5- Emploi tertiaire peu qualifié



Source : INSEE, RGP 1982 et 1990

Type 6- Absence d'emploi industriel

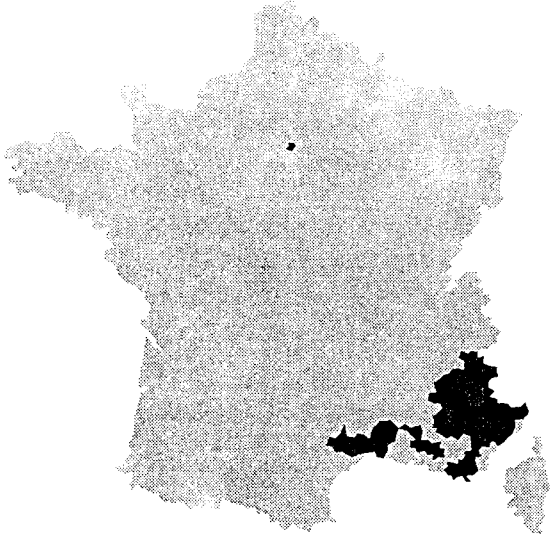


Source : INSEE, RGP 1982 et 1990



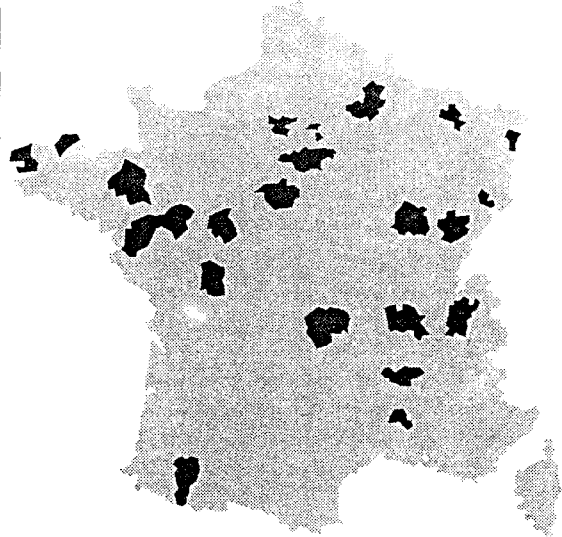


Type 7- Emploi touristique



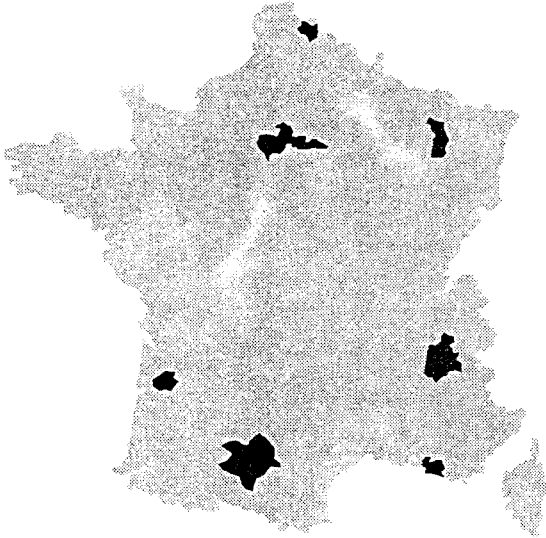
Source : INSEE, RGP 1982 et 1990

Type 8 Emploi métropolitain



Source : INSEE, RGP 1982 et 1990

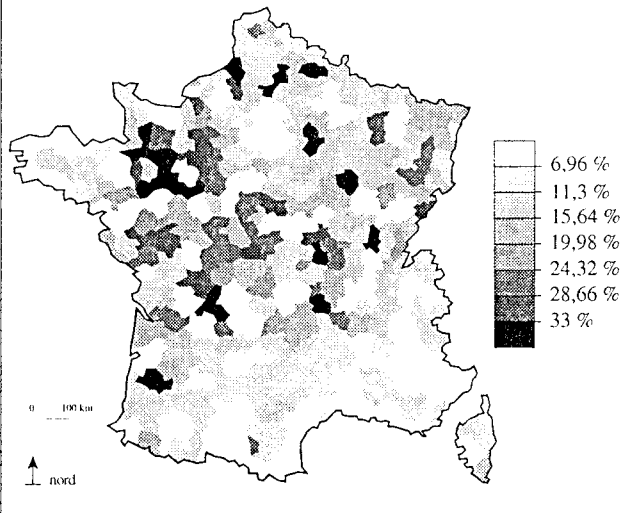
Type 9 Emploi technopolitain



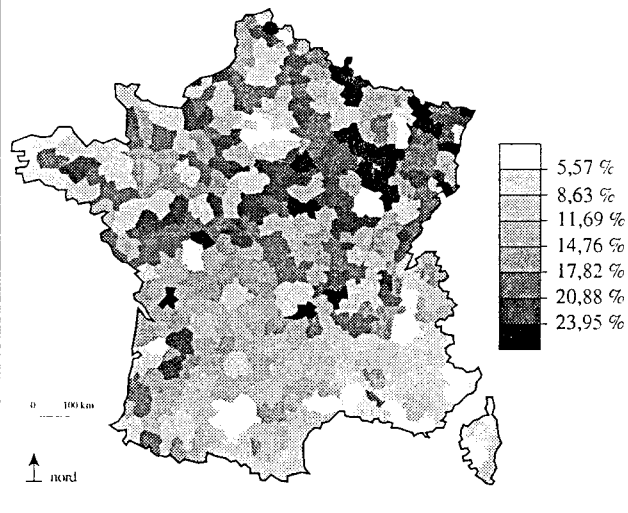
Source : INSEE, RGP 1982 et 1990



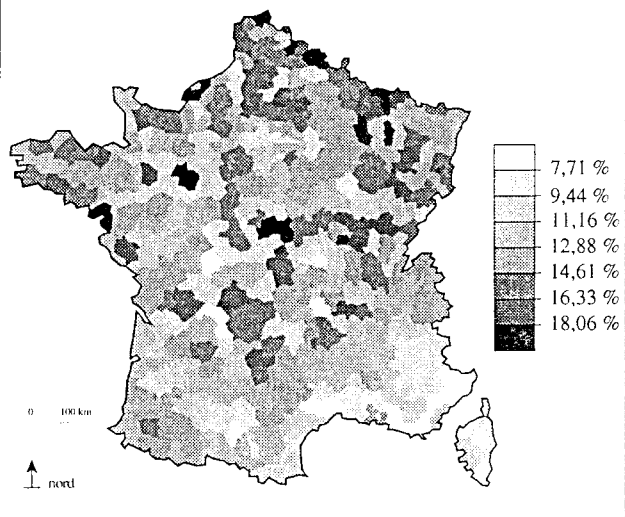
Caractères connus  
Probabilité des individus d'appartenir à la classe 1



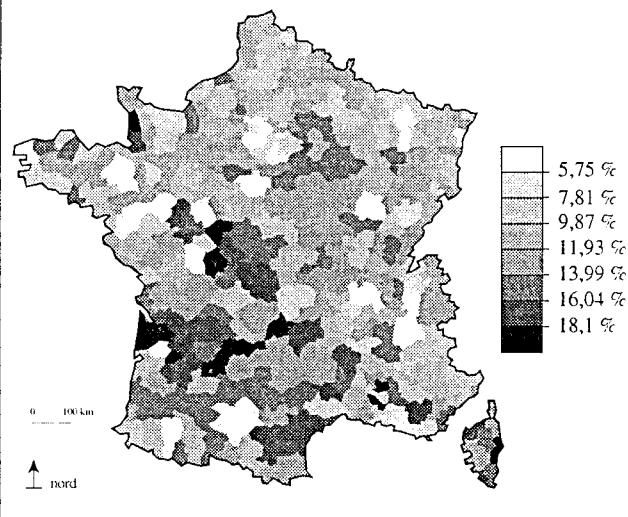
Caractères connus  
Probabilité des individus d'appartenir à la classe 2



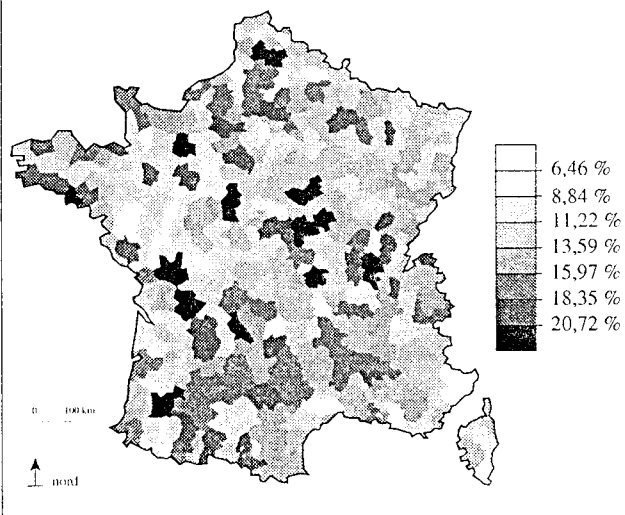
Caractères connus  
Probabilité des individus d'appartenir à la classe 3



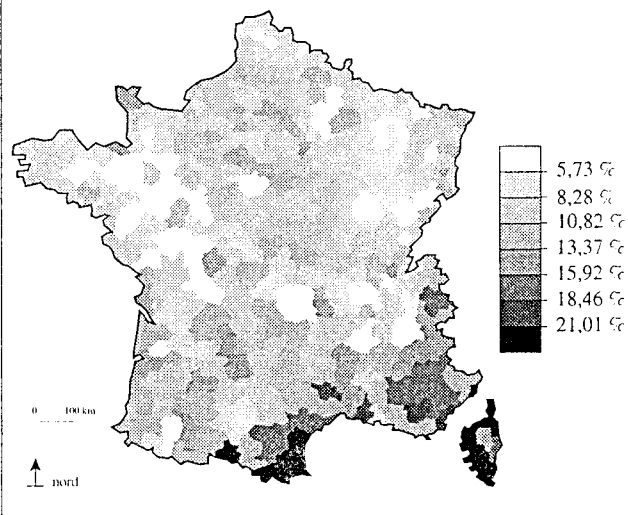
Caractères connus  
Probabilité des individus d'appartenir à la classe 4



Caractères connus  
Probabilité des individus d'appartenir à la classe 5

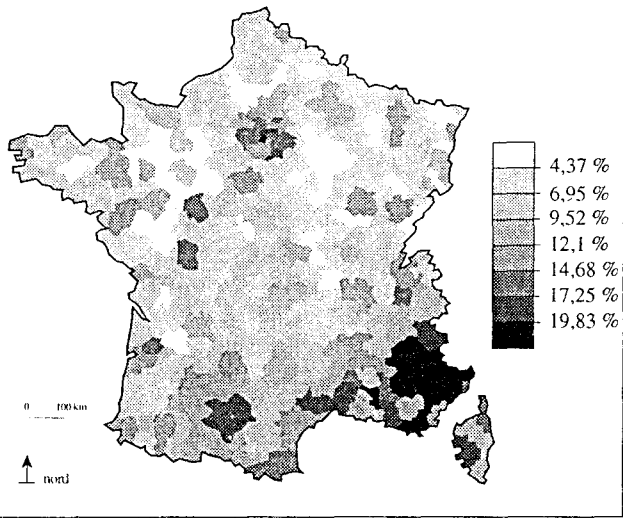


Caractères connus  
Probabilité des individus d'appartenir à la classe 6

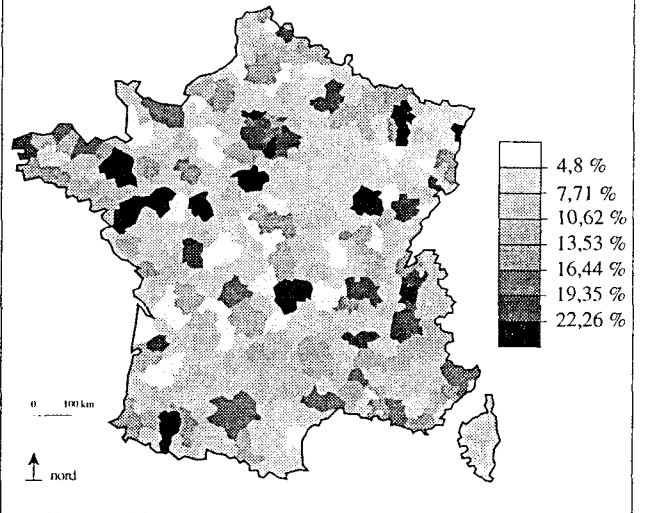




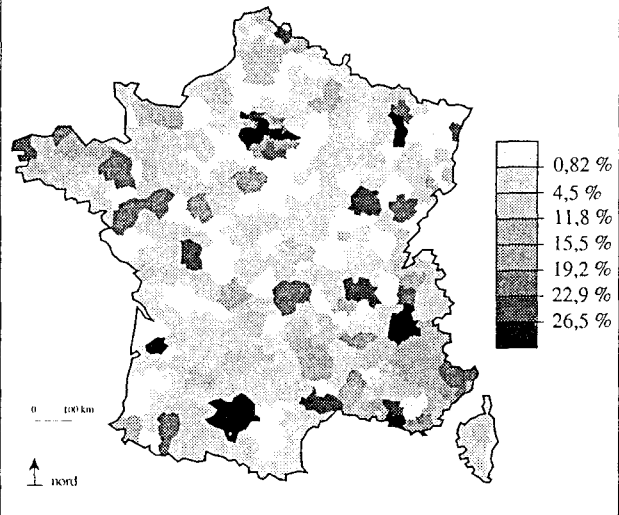
Caractères connus  
Probabilité des individus d'appartenir à la classe 7



Caractères connus  
Probabilité des individus d'appartenir à la classe 8



Caractères connus  
Probabilité des individus d'appartenir à la classe 9





### 3.2. La France agricole et artisanale

Cette seconde France se compose de trois types de zones où les emplois industriels et tertiaires sont sous-représentés et ceux de l'agriculture et du BTP sur-représentés. Une grande partie des zones relevant de ce grand type se situe au sud d'une ligne La Rochelle-Genève. L'emploi non salarié caractérise cette seconde France : le premier type Emploi BTP et agricole (4) se définit en effet par une sur-représentation à la fois de l'emploi du BTP et de l'emploi agricole. Une faible part des diplômés du CAP-BEP et un taux maximum d'activité des 15-24 ans caractérisent cet ensemble de 30 zones, toutes situées en Aquitaine, en Languedoc-Roussillon et dans le Massif-Central. Un second type Emploi tertiaire peu qualifié (5) se démarque par un emploi tertiaire et cadre légèrement prédominant, une sous-représentation des emplois d'ouvriers, une forte élévation du niveau de formation et des poursuites d'études accrues. Se trouvent ici rassemblées 62 zones abritant exclusivement des petites préfectures ou des sous-préfectures en milieu rural, comme celles situées au sud et à l'ouest du Massif-Central. Le troisième type qui compose cette France (6) se caractérise aussi par l'absence d'emplois industriels et de diplômés du CAP-BEP. Il se démarque également par une forte scolarisation des jeunes et des poursuites d'études accrues. Sur les 9 zones constituant ce type, on en compte 4 en Corse, 2 en Languedoc-Roussillon, 1 en PACA.

Il est clair qu'ici la nature de l'emploi dans une zone dépend de sa composition sectorielle et du type d'entreprises présent (Jacquot, 1993) : artisanat (types 4, 5, 6 et 7), PME, grands groupes (types 1,2,3, 8 et 9). Les différences décrites entre les zones sont liées entre elles. Les organisations industrielles et administratives (nombre de niveaux hiérarchiques, fonctions dévolues aux différents sites), dictent donc cette répartition, mais elles-mêmes dépendent des acteurs que sont l'État, les entreprises, les individus, qui tous agissent en fonction de stratégies.

### 3.3. La France du tertiaire supérieur

Cette troisième France se compose essentiellement de zones urbaines que l'on regroupe en trois types bien distincts : un premier type Emploi touristique (7) se définit par un emploi tertiaire prédominant et peu de chômage des jeunes. Il s'agit ici d'emplois tenus par des employés, postes liés directement au tourisme (effet mer et montagne), situés dans l'hôtellerie, les cafés, la restauration et les services aux particuliers en général. Près de 50 % des zones de PACA appartiennent à cette classe centrée sur les Hautes-Alpes, les Alpes-de-Haute-Provence et qui est radicalement différente des deux autres classes où l'emploi est beaucoup plus qualifié. En effet, le second type, Emploi métropolitain (8), se démarque par une forte sur-représentation des emplois cadres, une qualification maximale des ouvriers ainsi que d'importantes poursuites d'études. Sur 22 capitales régionales, 13 sont présentes dans ce groupe avec 9 autres zones du sud de l'Île-de-France. La localisation de grands établissements publics ou privés explique la présence de Lannion (CNET), Roissy (Aéroports de Paris) et Bagnols/Cèze (CEA) dans ce groupe. Enfin le type Emploi technopolitain (9) se définit par une absence d'emploi ouvrier, une très forte sur-représentation des emplois cadres et tertiaires, un niveau de formation des habitants et des poursuites d'études maximum et la plus forte technicité des emplois de production. Les métropoles d'équilibre sont toutes incluses dans ce type, à l'exception de Lyon que l'on trouve dans le type métropolitain.



La partition du territoire en trois France s'explique avant tout par la localisation des différentes branches d'activité et la localisation des fonctions au sein de ces branches (opposition "bureaux-usines"). Ces branches et ces fonctions dictent la distribution des professions dans l'espace, en volume, en contenu et en niveau de qualification (Moatty F., Bureau M.C. et Valeyre A., 1988 et 1991). Les grandes entreprises contribuent à cette différenciation par spécialisation et séparation dans l'espace de leurs différentes fonctions. Dans l'industrie, par exemple, les établissements des biens de consommation, rassemblent un grand nombre d'ouvriers non-diplômés en milieu rural (type 1).

En revanche, les branches de l'automobile, de la première transformation de l'acier, des matériaux de construction, du travail des métaux regroupent un grand nombre d'ouvriers titulaires de CAP et de BEP, qui représentent souvent au moins un tiers des actifs, dans de grandes unités de production (type 2).

Enfin, les industries des biens d'équipement salarient de nombreux diplômés d'un bac professionnel, technique ou d'une formation supérieure (type 3). De plus, la centralisation très accentuée de l'organisation de l'État et des grandes entreprises a fait de Paris, de l'Ile-de-France et des métropoles (type 8 et 9) un isolat où se concentrent les fonctions tertiaires stratégiques, les emplois d'encadrement, les plus hautes qualifications et les plus hauts niveaux de formation. Dans ce fonctionnement centralisé, les aires métropolitaines constituent les noeuds des réseaux intra et inter entreprises, mais des réseaux administratifs (Savy et Veltz, 1995).

Ces structures et ces dynamiques d'emploi et de qualification à l'échelle des régions françaises sont bien connues des acteurs régionaux et locaux. En revanche, ces derniers manquent d'information sur les structures et les dynamiques des espaces locaux.

#### **4. DES BESOINS DE CONNAISSANCE DES ESPACES LOCAUX**

La décentralisation des compétences de gestion de l'offre de formation professionnelle initiale et des mesures pour l'emploi des jeunes, accroît le besoin de connaissance "des espaces locaux". Les décisions relevant de la carte scolaire ou du Crédit Formation Individualisé, par exemple, doivent pouvoir s'appuyer sur une connaissance approfondie des structures d'emploi, de qualification et de scolarisation des jeunes par zones d'emploi, structures très différenciées comme on l'a vu. Par conséquent, les rectorats et les conseils régionaux expriment à ce sujet des besoins d'information à une échelle fine. Ils utilisent souvent des diagnostics par bassin de formation ou d'autres travaux émanant des OREF, réalisés selon des découpages souvent assez proches des zones d'emploi. Cette échelle d'analyse s'est donc imposée progressivement comme un niveau de référence pour les acteurs régionaux mais ceux-ci manquent tout autant de connaissance sur l'emploi, les qualifications et les scolarisations que sur la structure et les dynamiques de l'offre de formation initiale et continue. Les besoins d'information portent donc à la fois sur l'emploi, sur l'offre de formation et sur les rapports entre ces deux champs.

## 5. QUELS RAPPORTS ENTRE L'EMPLOI ET L'OFFRE DE FORMATION ?

L'emploi, les qualifications, les niveaux de formation et les scolarisations entretiennent des rapports étroits avec la structure de l'offre de formation initiale. En effet, les familles conduisent des stratégies vis-à-vis des filières, des niveaux et des établissements de formation initiale. Ces choix d'orientation, élaborés par les parents pour leurs enfants, s'opèrent en fonction de multiples critères. La qualification de l'emploi des parents (ouvrier / cadre), leur niveau de diplôme (CAP-BEP, BAC +2 et plus), leur localisation (urbain, rural) expliquent certains choix. Il existe une grande permanence dans l'opposition entre la France du nord des études courtes et la France du sud des études longues.

Mais au-delà de ces quelques constats, les relations entre la structure des emplois d'une zone d'emploi et sa structure d'offre de formation ne sont pas connues : dans les trois France définies ci-dessus, peut-on identifier trois types différents de carte scolaire correspondants ? Les parents qui sont ouvriers et résident dans les zones de la France industrielle envoient-ils plus volontiers leurs fils en lycée professionnel pour préparer des BEP, puis des BAC pro., dans des filières industrielles correspondant aux secteurs d'activité des entreprises locales ? En revanche, les artisans et commerçants de la France agricole rurale et artisanale envoient-ils plus volontiers leurs enfants en apprentissage ? Enfin les cadres habitant les zones de la France du tertiaire supérieur privilégient-ils systématiquement un investissement scolaire dans des filières générales et tertiaires ?

Avec les mêmes méthodes que celles utilisées ici pour l'emploi, mais en étudiant des indicateurs relatifs aux effectifs d'élèves inscrits par niveau de diplôme, par spécialité de formation et par type d'établissement scolaire à la même date, il serait possible de confronter cette typologie emploi-formation en 9 classes et trois France à une typologie de l'offre de formation professionnelle et technique initiale.

Ces travaux permettraient, d'une part, de mieux connaître les espaces locaux dans leur dimension emploi-formation, et d'autre part, de confirmer ou d'infirmer les hypothèses formulées au sujet des rapports entre emploi et offre de formation.

La démarche de traitement de données sur l'offre de formation initiale, entreprise dans le cadre de l'étude du Céreq sur "la régulation locale de l'offre de formation professionnelle", vise à apporter des connaissances nouvelles sur ce thème.

## Références

- Benko G., Lipietz A. (dir.), (1992), *Les régions qui gagnent*, PUF, Coll. économie, 424p.
- Brossard T., (1980), "Classification hiérarchique et cartographie expérimentale : exemple d'une toundra sur Sandur au Spitzberg", *Bulletin de l'association des géographes français*, n° 474.
- Brossard T., (1987), *Pratique des paysages en Baie du Roy*, Paris, EHESS, Thèse d'État.
- Brunet R., (1987), *La vérité sur l'emploi en France*, Paris, Larousse, 287p.
- Charlot B. et alii, (1994), *L'école et le territoire : nouveaux espaces, nouveaux enjeux*, A. Colin, 223p.
- Courlet C., Pecqueur B., (1992), "Les systèmes industriels localisés en France : un nouveau modèle de développement", in *Les régions qui gagnent*, PUF, p.81-102.
- Damette F., (1994), *La France en villes*, DATAR - La Documentation Française, p.31-102.
- DATAR, (1985), *Les zones d'emploi : indicateurs socio-économiques*, 60 p.
- DATAR, (1988), *Atlas de l'aménagement du territoire*, La Documentation Française, p.128-173 et 266-298.
- DATAR, (1993), *Visages de la France, contribution au débat national sur l'aménagement du territoire*, La Documentation Française, 64 p.
- Fremont A., Herin R., Joly J., (1992), *Atlas de la France universitaire*, Paris, Reclus - La Documentation Française, Coll. Dynamiques du territoire, 272 p.
- Herin R., Rouault R. (1994), *Atlas de la France scolaire, de la maternelle au lycée*, Reclus - La Documentation Française, Coll. Dynamiques du territoire, 264 p.
- INSEE, (1995), "Les spécialisations fonctionnelles des villes", *Les dossiers de l'INSEE Rhône-Alpes*, mars, 65 p.
- INSEE, DEP, DATAR, ministère de l'Industrie, ministère du Travail, (1994), *Atlas des zones d'emploi*, INSEE, 75 p.
- Jacquot A., Rajaonarison D., (1993), "D'un recensement à l'autre : la redistribution géographique des emplois entre 1975 et 1990", *Économie et statistique*, n°270, p.23-50.
- Julien P., (1994), "La métropolarisation des emplois", *revue INSEE première*, n° 349, décembre, 4 p.
- Moatty F., Bureau M.C., Valeyre A., (1988), "Spécialisations socioprofessionnelles de l'emploi industriel local", *Économie et statistique*, n°212, p.3-12.

- Moatty F., Bureau M.C., Valeyre A., (1991), "Configuration organisationnelle des entreprises et division spatiale du travail industriel", *Centre d'Études de l'Emploi*, Dossier de recherche n°37, 124 p.
- Pumain D., Saint-Julien T., (1989), *Atlas des villes de France*, Paris, Reclus - La Documentation Française, p.55-113.
- Savy M., Veltz P. (dir.), (1993), *Les nouveaux espaces de l'entreprise*, DATAR, Ed. de l'Aube.
- Savy M. (1994), "Est-ce encore l'industrie qui structure l'espace ? " *RERU* n°2, p.159-178.
- Savy M., Veltz P. (dir.), (1995), *Économie globale et réinvention du local*, DATAR, Ed. de l'Aube, 189 p.
- SESSI - ministère de l'Industrie, (1994), *L'industrie dans les régions*, Dunod, 461 p.
- Spiegel M.R., (1982), *Théorie et application de la statistique*, Série CHAUM, 357 p.
- Tabard N., Aldeghi A., (1990), "Typologie des zones d'emploi selon la nature des établissements productifs", *CREDOC*, Coll. des rapports n°81.
- Tabard N. (1993), "Des quartiers pauvres aux banlieues aisées : une représentation sociale du territoire", *Économie et statistique*, n°270, p.5-22.
- Veltz P., (1992), "Hiérarchies et réseaux dans l'organisation de la production et du territoire", in *Les régions qui gagnent*, PUF, p.292-313.



**OFFRE DE FORMATION  
ET ENVIRONNEMENT SOCIO-ÉCONOMIQUE LOCAL**

**Rapporteur : Michel Henri Gensbittel (DEP, ministère de l'Éducation nationale)**



## Introduction

Michel Henri Gensbittel (Division de l'Évaluation  
et de la Prévision)

On ne peut faire l'économie, lorsqu'on recherche les déterminants de l'offre locale de formation, d'analyser quelles marges de manoeuvre et quels degrés de liberté sont laissés aux acteurs locaux par l'administration de l'Éducation nationale.

L'État, par l'intermédiaire de son administration centrale, définit un cadre institutionnel et des procédures, fixe des principes et assigne des objectifs : avant tout, principes de démocratie, d'égalité et objectifs de scolarisation, mis en oeuvre à tous les niveaux par une administration et un corps enseignant animés des mêmes idées. Cependant, cette homogénéité de principe ne s'est jamais accompagnée d'une volonté de gommer toutes les disparités sociales, économiques et géographiques de la France.

Le réseau scolaire s'est construit par étapes et ses différentes strates ont des rapports à l'espace bien spécifiques. L'enseignement primaire, dans une perspective de scolarisation exhaustive, a été doté d'une dispersion maximale ; il est longtemps resté une filière complète comportant écoles primaires, écoles primaires supérieures (EPS) et écoles normales (qui en fournissaient les instituteurs). C'était l'école du peuple, certes, mais c'était aussi la seule école vraiment accessible aux enfants des classes populaires. Car le réseau "secondaire" des collèges et lycées était d'abord l'école de la bourgeoisie urbaine, à laquelle il offrait d'ailleurs des classes élémentaires (de niveau primaire). Deux réseaux donc, parallèles, offrant peu de passerelles, dotés de publics et d'une géographie bien différents. En plus de l'enseignement général, toutes les composantes de l'enseignement technique ou professionnel (enseignement spécial du 19<sup>ème</sup> siècle, sections pratiques des EPS, Écoles Pratiques de Commerce et d'Industrie, Écoles nationales professionnelles, centres d'apprentissage, etc.) ont toujours été fondées ou refondées dans une logique de régulation locale : dès les débuts, ces établissements étaient dotés de conseils de perfectionnement ou d'administration où les représentants des industries locales devaient être représentés. Diverses dispositions, dont la création de la taxe d'apprentissage en 1925, ont effectivement contribué à modeler la carte de l'enseignement technique et professionnel en fonction des attentes des entreprises et de leurs organisations (l'UIMM par exemple), de façon complémentaire à l'apprentissage traditionnel. Et les collectivités locales (municipalités en particulier) n'ont jamais été absentes de ce champ.

Les années 60 sont venues changer profondément ces différents maillages de l'espace sans toutefois modifier profondément les établissements les plus anciens et prestigieux. Dans un contexte de développement économique et démographique, la nation ne pouvait s'offrir le luxe, comme on le disait à l'époque, de "perdre une seule intelligence". D'où les objectifs de scolarisation obligatoire jusqu'à 16 ans, la démocratisation de l'accès en sixième et la mise en place de la *carte scolaire* : il s'agissait d'un découpage de l'espace en secteurs et districts, garantissant à tout élève la possibilité d'accéder, à une distance modérée, au collège ou au lycée. C'est à cette époque que de nombreux collèges ont vu le jour. Mais, comme il s'agissait plus de promouvoir les meilleurs élèves que d'organiser l'invasion des lycées et universités, les structures des différents établissements ont été



homogénéisées (ce mouvement aboutira au collège unique du ministre Haby) afin de faciliter leur *mise en système*. Si la promotion des meilleurs élèves était prévue, la destinée des autres était organisée : le réseau des collèges d'enseignement technique (futurs lycées professionnels) devait les accueillir, doté d'une structure en classes et spécialités savamment étudiée dans un esprit très adéquationniste, remplie grâce à un système d'orientation que l'on souhaitait volontiers autoritaire. Mai 68 et la crise économique des années 70 sont venus briser ce rêve d'un "fine tuning" du système éducatif. Le réseau d'établissements, les hommes et les pratiques d'ancrage dans le milieu local ont bien entendu survécu, mais à la recherche de nouveaux modes de régulation. Depuis 20 ans, l'importance de niveaux géographiques de plus en plus fins s'accroît : déconcentration de l'administration de l'Éducation nationale (donnant la plupart des responsabilités de la carte scolaire au niveau académique ou départemental), décentralisation, loi quinquennale de 1993, projets de mise en réseau des établissements scolaires au niveau local, etc.

Cependant la question se pose constamment, dans toute cette histoire, de savoir comment s'articulent les principes, *a priori* homogènes, des agents de l'Éducation nationale et les comportements des acteurs locaux.

Bernard Hillau, dans sa contribution, analyse très finement cette question<sup>1</sup>. L'existence de missions verticales au sein de l'Éducation nationale, dans une éthique partagée, a favorisé la généralisation d'une logique de gestion des flux, visant à constituer et préserver des viviers de bons élèves, en privilégiant la performance scolaire. Il souligne que la logique de reproduction sociale marque fortement la carte scolaire, y compris en ce qui concerne l'enseignement professionnel : globalement, la composition socio-économique du milieu local détermine une demande spécifique d'éducation, à laquelle les arbitrages de l'État vont en général répondre ; et les milieux professionnels ne peuvent infléchir qu'exceptionnellement ou à la marge ce système fondé sur une hiérarchie implicite des filières. Cette question de l'articulation entre demande sociale d'éducation, offre de formation et marché du travail local est au centre de la contribution de Gilles Margirier. Il a pu exploiter une source tout à fait précieuse en ce domaine, qui décrit l'offre de formation, saisie au niveau le plus fin (établissement et spécialité) et les demandes des familles. En effectuant le rapprochement entre ces données et celles de banques de données sur le marché du travail local, il montre bien, dans la zone de Roanne, la déconnexion existant entre les logiques de formation et l'état du marché du travail local. La demande d'éducation s'inscrit plutôt pour lui dans une logique de projet professionnel dépassant la prise en compte de la seule probabilité d'embauche dans l'état actuel du marché du travail. C'est ainsi que peut, en partie, s'analyser à Roanne la préférence marquée des jeunes pour les formations tertiaires.

Jean-Marie Elliautou se situe un peu dans cette ligne, considérant que les statistiques disponibles ne reflètent pas complètement les projets des acteurs. Il propose une méthodologie d'analyse de la relation formation-emploi au niveau local qui prend acte de la multiplicité des facteurs de décision qui interviennent dans chaque embauche, aussi bien chez le postulant à l'emploi que chez son employeur. Sa contribution illustre parfaitement comment mobiliser pour l'analyse, dans un espace local comme La

---

<sup>1</sup> La contribution de Bernard Hillau (« L'action de l'appareil d'État et la prise en compte de l'environnement socio-économique local : le cas de la construction de l'offre de formation ») n'a pas été reproduite ici. Elle sera publiée dans un autre ouvrage édité par le Céreq, à paraître très prochainement, consacré à « la régulation locale de l'offre de formation ».

Réunion, de multiples facteurs : le poids de l'histoire (la structure en plantations), les différents types de comportements des employeurs (du "propriétaire" au "manager") correspondant à des projets différents, les représentations du travail et la difficulté d'admettre les relations de travail chez les postulants, etc. Il nous incite à dépasser les critères traditionnels d'appréciation du système éducatif et les méthodes trop quantitatives de pilotage.

Marie de Besses nous entraîne elle aussi au coeur de la problématique des espaces locaux : le local est un espace au sein duquel une réalité sociétale peut se construire, permettant de gérer de façon stabilisée les questions liées à la formation, à la production et aux relations sociales, tout en restant un espace marqué par des politiques élaborées à des niveaux supérieurs (régions, académies, branches, administrations centrales, etc.). Son analyse de la zone d'Oyonnax met parfaitement en lumière que l'existence (ancienne) d'une industrie largement dominante (la transformation des matières plastiques rassemble près de la moitié des emplois de la zone) a permis la constitution d'un capital collectif de relations sociales assurant une gestion beaucoup plus serrée de la formation et de l'emploi. Les politiques venues d'en haut font alors beaucoup plus l'objet d'un processus d'appropriation que d'une simple application.

En conclusion, on pourrait dire que l'État, au sein d'un système normalisé servi par des agents ayant une éthique commune, a toujours laissé une place importante à la régulation locale. Les contributions rassemblées ici illustrent comment sont pris, ou peuvent être pris, les arbitrages nécessaires entre interactions locales et logiques d'État. L'espace local, chargé d'histoire, lieu de constitution et de fonctionnement de véritables systèmes locaux, est une pièce maîtresse de cette approche.



# MÉTHODOLOGIE D'ANALYSE D'UN ESPACE LOCAL : LA RELATION FORMATION-EMPLOI DANS L'HÔTELLERIE-RESTAURATION À L'ILE DE LA REUNION

Jean-Marie Elliautou (CERESUR/Céreq,  
Université de La Réunion)

\*\*\*

La mise en relation formation-emploi peut, paradoxalement, trouver une limite plus grande quand elle est appliquée à un espace restreint que lorsqu'on traite d'espaces plus larges. Les ajustements peuvent mieux s'y réguler, alors que les non-ajustements apparaissent plus flagrants à une échelle micro-régionale.

La présente note fait partie d'une réflexion engagée avec l'OREF et l'INSEE de La Réunion, réflexion qui n'en est qu'à ses débuts. L'objectif est bien l'élaboration d'une méthodologie propre à aider à l'établissement des programmations à moyen et long termes des filières de formation, tant initiale que continue.

Notre point de départ est dans la recherche d'une meilleure adéquation entre les filières de formation proposées et les débouchés dans l'emploi. Une évidence s'impose : dans toutes les filières, le marché local de l'emploi ne saurait absorber la masse des demandeurs d'emploi, jeunes ou adultes. Par exemple, dans le BTP, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits dans cette branche à l'ANPE (24 000 demandeurs d'emplois) est supérieur aux actifs occupés (environ 15 500) en 1994<sup>1</sup> ; alors que, dans le même temps, le système de formation initiale continue de former des élèves, de même que l'apprentissage et la formation continue<sup>2</sup>. Ce sont ainsi plus de 1 500 nouveaux postulants chaque année dans ce secteur professionnel, alors que les perspectives de créations nettes d'emplois à court, moyen et long termes sont extrêmement réduites, ainsi que l'a montré l'étude prospective des emplois dans le BTP à La Réunion<sup>3</sup>. La plupart des branches professionnelles à La Réunion présentent les mêmes limites : en tout état de cause, le marché de l'emploi ne saurait absorber la demande d'emplois émanant des générations sortantes du système de formation initiale.

Car il est une évidence démographique qu'on ne saurait ignorer : chaque année, près de 10 000 nouveaux actifs arrivent sur le marché du travail (hors immigration) alors que le nombre de créations nettes d'emplois a été en moyenne de 3 000-3 500/an dans une période relativement faste de 1982/90, et de 2 300 (hors CES) sur la période 90/93, ce

---

<sup>1</sup> Soit 13 000 salariés et 2 500 chefs d'entreprise et artisans (source : CEP-BTP de La Réunion).

<sup>2</sup> 2 653 diplômes de l'Éducation nationale ont été délivrés, du CAP au BTS, 4 457 élèves et apprentis (hors formation continue) dans les filières du BTP en 1994.

<sup>3</sup> Contrat d'études prospectives du BTP à La Réunion, réalisé en 1994/95, avec la participation du centre associé.

qui représente respectivement 2,5 % et 1,5 % de croissance annuelle. Cette situation est illustrée par le taux élevé de chômage qui est de 37,9 % (1993 - au sens du recensement)<sup>4</sup>.

La solution de la mobilité extra-territoriale (vers la métropole) a semblé pendant longtemps s'imposer comme une donnée incontournable de la formation à La Réunion. Mais cette solution, d'ailleurs limitée en raison du marché de l'emploi en France métropolitaine, pose autant de problèmes sociaux et ne saurait constituer l'objectif principal d'un système de formation.

Ce sont ces limites qui nous demandent d'élaborer une approche nouvelle, moins tributaire des catégories et des sources statistiques qui ne font que mesurer l'emploi existant, figeant en quelque sorte les zones d'emploi dans leur organisation actuelle. Les perspectives de développement, les nouvelles filières d'activités, les ressources à mettre en valeur, autant d'éléments qui ont du mal à émerger des statistiques qui, de par cette impuissance, portent peu à la prospective. Ainsi, à La Réunion, on a pu voir un "quartier" des Hauts, en partie enclavé, d'agriculture traditionnelle et peu développée, donné sans avenir économique par les techniciens, devenir la première zone d'élevage hors sols de La Réunion, et développant actuellement une filière de transformation agro-alimentaire. Là où l'emploi n'existait pas, ou n'existait plus en raison de l'exode rural, la volonté des hommes a changé les données du problème. Si cet exemple est évoqué, c'est bien parce qu'il doit interroger sur les modes d'analyse de la réalité et interroger sur une recherche trop systématique de l'employabilité immédiate.

## 1. LES OBJECTIFS

L'objectif de la méthode est de construire un cadre d'analyse de la relation formation-emploi qui prenne en compte les paramètres complexes des situations socio-économiques. La méthodologie que nous envisageons repose sur trois axes d'analyse :

- les itinéraires des sortants de la filière spécialisée de formation : où s'intègrent-ils ? quels emplois ? quelles entreprises ?
- l'origine des actuels employés dans la branche professionnelle : d'où viennent-ils ? sur quels critères ont-ils été engagés ?
- les départs des entreprises de la branche : qui part ? pourquoi ?<sup>5</sup>

L'hypothèse générale est que l'insertion dans un emploi ne dépend pas d'un critère unique (par exemple, le niveau de qualification) mais de facteurs multiples de décision qui vont inter-agir dans un acte particulier (l'embauche) entre deux partenaires (le chef d'entreprise et le postulant à l'emploi).

---

<sup>4</sup> Source : Tableau économique de La Réunion 95/96 - INSEE. Les hypothèses de croissance les plus optimistes montrent que le niveau de chômage va encore s'élever au rythme d'environ 4 000/an, soit entre 1,5 et 2 % du nombre des actifs de 1995 ; par ailleurs, le taux d'activité (60 % en 1990 - RGP) est encore appelé à augmenter, particulièrement chez les femmes (49 % en 1990).

<sup>5</sup> On devra d'ailleurs élargir la référence de branche professionnelle ; les emplois dans un métier donné peuvent s'exercer dans des entreprises (au sens large du terme) qui ne font pas partie, stricto sensu de la branche professionnelle (ex. : des ouvriers du bâtiment sont employés par les collectivités locales).

L'acte d'embauche pourrait par ailleurs être considéré comme quasi permanent, dans la mesure où le contrat de travail peut être rompu par l'une des deux parties. Les ruptures nous renseignent autant que les embauches sur les facteurs entrant dans la décision de l'un ou l'autre partenaire, en ce sens qu'elles indiquent des tentatives d'ajustements pragmatiques vers l'accomplissement d'un projet professionnel.

Cette approche n'a rien d'original en soi, si ce n'est que le problème est de la rendre opératoire pour voir comment le système de formation est, à un moment ou à un autre, concerné à un double point de vue :

- celui de la programmation : quelle filière professionnelle faut-il développer ?
- celui de la qualité : est-ce que la formation répond aux exigences et besoins ?

Une autre interrogation du système de formation concerne les secteurs de "primo-insertion" professionnelle, c'est-à-dire les secteurs professionnels où les jeunes demandeurs d'emplois, notamment ceux sans qualification ou d'un niveau de qualification peu élevé, ont quelques chances de trouver un emploi, même précaire, en raison du turn-over important et d'un niveau d'exigences techniques peu élevé. On peut considérer que ces secteurs professionnels permettent, pour certains demandeurs d'emploi, sans doute moins l'apprentissage d'un métier que l'apprentissage du travail.

Pour illustrer notre démarche, il apparaît important de considérer deux paramètres de l'interaction en oeuvre dans l'acte d'embauche :

- celui de l'offre d'emploi, dans son exercice par un chef d'entreprise,
- celui de la demande d'emploi, dans les démarches d'un postulant à l'emploi.

## 2. LA BRANCHE PROFESSIONNELLE DE L'HÔTELLERIE-RESTAURATION

Nous aborderons l'analyse de l'offre d'emploi à travers une branche professionnelle particulière, en l'occurrence celle de l'hôtellerie-restauration, branche en pleine expansion en raison notamment du développement du tourisme externe. Ce secteur professionnel est, en effet, en train de dépasser, en valeur, la production sucrière, fer de lance traditionnel de l'économie réunionnaise<sup>6</sup>. L'hôtellerie-restauration a un double pôle de développement : le tourisme intérieur, lié à l'existence d'une classe moyenne de fonctionnaires et d'employés, et le tourisme externe. Traditionnellement secteur où les petites unités sont dominantes, l'hôtellerie-restauration de La Réunion a connu depuis une quinzaine d'années un développement important, tant au niveau des grands équipements (hôtels liés au tourisme externe) que des petites structures du tourisme rural et de la restauration. Son implantation dispersée sur le territoire, la diversité de taille des entreprises font qu'à travers ce secteur professionnel peuvent s'appréhender les multiples facettes des modes de relation dans lesquels s'effectue l'insertion dans un emploi. Il est aussi un des secteurs où les exigences de qualification professionnelle semblent moins fortes, où existe un turn-over important, ce qui peut le faire considérer comme un secteur de primo-insertion professionnelle dans lequel on ne fait pas forcément carrière<sup>7</sup>.

<sup>6</sup> Héritage de la société coloniale qui a constitué un système agro-industriel puissant qui, même s'il ne détient plus le quasi-monopole du pouvoir, demeure encore très influent.

<sup>7</sup> D'autres secteurs professionnels peuvent être aussi considérés comme des secteurs de primo-insertion : le commerce, et de façon un peu différente, le BTP.

### 3. LA PRÉSENCE DE L'HISTOIRE

Quand on analyse les structures sociales et économiques de La Réunion, on ne peut faire l'économie d'un retour sur l'Histoire, car celle-ci est bien présente tant dans les mémoires que dans les représentations. Le tissu économique réunionnais est encore marqué par son récent passé colonial et par une organisation sociale définie à partir de la structure de la plantation<sup>8</sup>. Sous l'influence des mesures issues de la loi de départementalisation de 1946 et plus nettement de la croissance et des mutations dans les structures économiques à partir des années soixante qui ont profondément transformé l'emploi et l'activité, les hiérarchisations sociales, rigides et ethniquement déterminées dans le système de la plantation, se sont assouplies et progressivement diversifiées. La plantation a perdu sa place de structure économique, sociale et politique dominante et quasi exclusive, en même temps que se construisaient de nouvelles structurations et hiérarchies sociales : croissance rapide d'une classe moyenne d'employés et de fonctionnaires, principale bénéficiaire de la création des emplois du secteur tertiaire, notamment administratif après la loi de départementalisation et des services depuis les années soixante-dix, naissance d'une classe de petits propriétaires ruraux agriculteurs indépendants. Le secteur industriel est resté jusque dans les années cinquante marqué par la prédominance du système agro-industriel sucrier, entretenant avec son personnel des rapports très similaires à ceux de la plantation.

La naissance d'une " classe ouvrière " n'a, pendant longtemps, pu se concrétiser que dans le cadre restreint de quelques structures étatiques, tels le Chemin de fer et le Port de la Réunion - CPR<sup>9</sup>. Les " grandes " entreprises, comme celles du BTP, liées au développement des grands travaux d'équipement et d'infrastructures ainsi qu'au logement social, sont récentes<sup>10</sup>. Le tissu économique s'est progressivement structuré<sup>11</sup> et a connu dans la dernière décennie une forte croissance du nombre d'entreprises des secteurs marchands secondaire et tertiaire jusqu'en 1991, alors que dans le même temps, les emplois agricoles diminuaient fortement. Quant au secteur de l'artisanat, d'organisation récente (création de la Chambre de Métiers en 1968), il se révèle un des secteurs économiques les plus dynamiques, mais aussi les plus fragiles.

Cependant, malgré l'indéniable vitalité de nombre d'entreprises, les relations entreprise-salariés sont, dans beaucoup de cas, empreintes d'un mode de gestion dans lequel on peut déceler à la fois les rémanences de rapports sociaux anciens, ce qu'on pourrait appeler, en référence au système agraire, le " droit du propriétaire ", et l'exercice d'une stratégie sociale du chef d'entreprise qui s'enchevêtre avec la stratégie propre de l'entreprise.

---

<sup>8</sup> Voir notamment les travaux de J. Benoist : *Un développement ambigu : structure et changement de la société réunionnaise*, (1983) et le collectif de C. Wanquet (dir.) : *Fragments pour une histoire des économies et sociétés de plantation*, (1989).

<sup>9</sup> P. Eve : *Tableau du syndicalisme à La Réunion de 1912 à 1968*, (1991).

<sup>10</sup> La GTOI est créée en 1952, la SBTPC en 1964 ; ces deux sociétés emploient chacune près de 900 personnes.

<sup>11</sup> Création du COLIER, syndicat patronal, en 1972.

De ce rappel historique sur l'économie réunionnaise découle une hypothèse générale qu'on pourrait formuler ainsi : les attentes des chefs d'entreprise dans ses relations avec ses salariés dépendent à la fois de facteurs de gestion de l'entreprise et de facteurs psycho-sociologiques propres au chef d'entreprise lui-même. Les comportements de celui-ci dans son acte d'embauche (comme dans ses actes de direction de l'entreprise) se situent entre deux pôles extrêmes, qui sont, d'une part la priorité à la rentabilité économique, d'autre part la priorité à un projet social qui lui est propre. L'un emprunte ses références au modèle managérial de l'entreprise moderne, l'autre au "modèle du propriétaire", dans un continuum historique du système social issu de la plantation. De fait, les comportements révèlent, dans la majorité des cas, non pas tellement l'exercice d'une rationalité unique, mais plutôt l'exercice simultané de rationalités multiples qui s'imbriquent, se superposent et se confrontent<sup>12</sup>.

#### 4. QUATRE "MODÈLES" DU CHEF D'ENTREPRISE

##### 4.1. Le "modèle du propriétaire"

Le modèle du propriétaire est fondé sur un système de dépendance multiforme qui recouvre tous les temps de la vie d'un individu et s'étend même à toute sa famille. Il s'illustre par la situation du "colon"<sup>13</sup> dans l'organisation agraire, qui a succédé à l'ordre de la plantation. Les relations entre le colon et son propriétaire sont marquées par l'obligation de respect, de disponibilité du colon et de sa famille pour divers travaux, de reconnaissance due à celui qui octroie le droit de travailler, de soumission ; le contrat de colonage peut être transmis aux enfants, si ceux-ci en sont "dignes". Le refus du travail, l'insolence, la démission sont perçus comme autant de marques d'ingratitude. En retour, le propriétaire doit s'intéresser à la vie de ses colons et récompenser par autant de petits services et avantages le "bon colon".

Bien que ce modèle ne s'applique pas *stricto sensu* à un mode de relation de l'entreprise, il en inspire certains des comportements.

##### 4.2. Le chef d'entreprise "précaire"

Son objectif principal va être de rendre le plus flexible possible la gestion de son personnel. Fréquemment en milieu rural, notamment dans les petites entreprises du BTP très dépendantes de commandes aléatoires, il recrute plutôt dans son cercle de connaissances des salariés qu'il pourra utiliser uniquement en fonction de ses besoins. En revanche, il doit être prêt à moins d'exigence sur la qualité, comme à concéder des avantages divers tels que congés selon besoin, prêts de matériels ou de véhicule, etc.<sup>14</sup> Le

<sup>12</sup> L. Sfez : *Critique de la décision*, 4<sup>e</sup> éd., (1992).

<sup>13</sup> Le terme de colon désigne un contrat (écrit ou oral) entre un propriétaire et un travailleur agricole avec qui il partagera charges et produits des cultures ; il s'apparente au contrat de métayage, avec la différence que le propriétaire garde la maîtrise des décisions de culture. Ce système a été récemment supprimé (du moins comme contrat légal).

<sup>14</sup> Voir : J.M. Elliautou, diverses études sur l'artisanat du bâtiment et le développement rural dans les Hauts (1981, 1984, 1987, 1995).



comportement du chef d'entreprise, comme du salarié, présente des similitudes avec le modèle précédent. Souvent le fait de chefs d'entreprise assez peu qualifiés et d'entreprises fragiles, ces relations marquent la nécessité d'un rééquilibrage dans les termes de l'échange d'une insuffisance technique de l'entreprise qui est "compensée" à un autre niveau.

#### 4.3. Le chef d'entreprise "professionnel" d'un métier

L'exigence de motivation pour le métier recouvre, et parfois dépasse, l'exigence de qualification acquise. Le niveau de départ est, à partir d'un minimum de connaissances techniques, d'ailleurs variable selon les métiers, moins important que la volonté de devenir un réel professionnel du métier. Le métier est d'ailleurs réputé s'acquérir de façon plus efficace par une pratique professionnelle encadrée, dont le modèle est l'apprentissage, que par la formation elle-même.

#### 4.4. L'entrepreneur "manager"

C'est le modèle classique de l'entreprise commandée par des critères de rationalité économique. Ce modèle imprègne tellement notre perception des modes de relations entre chef d'entreprise et salariés qu'il n'est pas nécessaire de le présenter davantage.

On fera cependant une remarque qui s'impose ici plus qu'avant, bien qu'elle vaille dans tous les cas : c'est l'importance du "projet social" du chef d'entreprise, la position sociale qu'il revendique, la reconnaissance sociale qu'il recherche. Autrefois marqué par le modèle du patron "paternaliste", il prend aujourd'hui d'autres formes et s'officialise dans le thème de "l'entreprise-citoyenne"<sup>15</sup>.

### 5. LA DIMENSION "SOCIÉTALE" DE LA GESTION DU TRAVAIL

La présentation de ces modèles-hypothèses, qui doivent s'affiner, ont pour objet d'affirmer la multiplicité des paramètres qui peuvent entrer en jeu dans le recrutement d'un postulant à un emploi. Les économistes néo-classiques du travail ont basé leur analyse sur l'hypothèse d'un comportement rationnel de l'entreprise achetant le travail sur un "marché" soumis à la loi de l'offre et de la demande selon le même modèle que celui de l'offre de marchandises. L'analyse repose sur l'hypothèse d'une homogénéité du facteur travail, compétences, aptitudes ou savoir-faire ne constituant pas des signes distinctifs entre salariés. Les échanges sont donc réglés par les lois du marché dans un contexte de concurrence pure et parfaite<sup>16</sup>.

---

<sup>15</sup> Plusieurs exemples récents illustrent ce thème : le patron d'une grande entreprise de commerce de voitures qui, à la suite des émeutes du Chaudron (1991/92), crée un club de football pour les jeunes du quartier ; un chef d'entreprise BTP qui recherche des solutions alternatives à la productivité pour augmenter l'emploi ...

<sup>16</sup> cf. G. Ferréol, P. Deubel : *Économie du travail*, (1990) ; B. Gazier : *Économie du travail et de l'emploi*, 2<sup>e</sup> éd., (1992).

Les écarts entre le modèle et les pratiques des entreprises dans la gestion de leurs ressources humaines viennent au premier chef de la diversité des situations, diversité qui ne découle pas uniquement d'éléments techniques et organisationnels, mais d'une dimension "sociétale" donnée à la gestion des salariés. C'est cette dimension "sociétale" de la gestion des ressources humaines par les entreprises réunionnaises qu'il apparaît important de considérer comme un élément décisif, au même titre que d'autres, comme le niveau de qualification ou le niveau du salaire. Dans cette approche, on devra considérer que les divers éléments entrant dans la décision ne s'excluent pas mutuellement, mais le plus souvent s'imbriquent les uns dans les autres et se complètent.<sup>17</sup>

## 6. LA POSITION DES POSTULANTS

Le deuxième élément de la relation formation-emploi qui est en oeuvre dans l'accès à un emploi dépend du postulant lui-même. Le "modèle officiel" s'apparente à celui des économistes, qui met en relation un demandeur d'emploi et un offreur d'emploi selon des termes d'un échange "travail / salaire" sur un marché de concurrence pure et parfaite. A cela s'ajoute une vision "moralisatrice" du travail, "droit" et "devoir", celui-ci ayant tendance à être considéré comme une valeur dominante dans notre société. Le paradoxe est que cette sur-valorisation du travail s'exprime le plus fortement dans une période de fort chômage.

La relation formation-emploi n'est pas abstraite ; elle s'exprime concrètement dans une démarche qui est une interaction entre deux partenaires, c'est-à-dire qu'elle ne s'effectue pas de façon mécanique, mais qu'elle met en jeu des facteurs complexes qui dépendent de la personnalité des individus et de leurs projets. Ces facteurs peuvent se classer en trois catégories :

- les représentations du travail,
- la perception des termes de l'échange,
- la nature des relations de travail.

### 6.1. Les représentations du travail

Les représentations du travail sont marquées par une opposition entre le "vrai" travail et les formes plus ou moins intéressantes d'emploi : « le travail, c'est encore et avant tout un emploi - salarié - temps complet - fixe », facteur majeur de la stabilisation dans la société<sup>18</sup>. Le modèle idéal est celui du fonctionnaire qui, outre son salaire élevé, bénéficie de la stabilité et de bonnes relations de travail, signes d'une position sociale enviable. A l'opposé sont le travail au noir, tous les emplois précaires, mal payés, aux conditions parfois dures ; ils ne représentent qu'une réalité peu désirable. La

---

<sup>17</sup> On exclura cependant les recrutements de type "bureaucratique" (administrations, grandes entreprises ...).

<sup>18</sup> D. Gallinaro : "Contribution à une approche qualitative des représentations du travail à La Réunion" (1994).

comparaison avec les autres, souvent à l'intérieur d'une même famille ou dans les relations proches, renforce l'importance de ces écarts.

Un élément supplémentaire est à prendre en considération : les jeunes diplômés remplacent souvent à des postes de travail des personnes moins diplômées (ou pas diplômées du tout). L'écart entre les qualifications peut tendre à augmenter les exigences du postulant diplômé, refusant d'effectuer des travaux identiques et/ou de les faire au même niveau de salaire. De plus, les jeunes diplômés n'acceptent plus d'effectuer des tâches à faible niveau de qualification. Dans une société qui voit son niveau de formation évoluer de façon rapide, le problème est bien réel. D'ailleurs, les chefs d'entreprise évitent d'embaucher en dessus du niveau de qualification requis. Un bon niveau de qualification peut ainsi devenir un handicap et la multiplication des formations diplômantes une impasse, en créant une trop forte distorsion entre une visée éducative, un postulat de niveau de formation le plus haut possible et les réalités de la transaction d'embauche<sup>19</sup>.

## 6.2. Les termes de l'échange

Dans les termes de l'échange travail / salaire, on a vu ce qui pouvait influencer sur l'appréciation du facteur "travail". Mais le facteur "salaire" est lui aussi affecté par l'organisation socio-économique actuelle, dans la mesure où les ressources d'un individu peuvent provenir d'origines diverses, que ce soit les revenus sociaux ou les revenus des activités "informelles" de l'économie souterraine. Les données du problème sont changées par l'existence de ressources alternatives aux ressources acquises dans le travail "normé". C'est d'ailleurs dans le secteur de l'économie souterraine que l'individu gardera la plus grande liberté, qu'il pourra éventuellement exercer initiative et créativité. Dans la mesure où la survie n'est pas obligatoirement liée au travail salarié, la recherche de ressources alternatives peut devenir plus intéressante.

## 6.3. La nature des relations de travail

Pour des jeunes issus du monde scolaire, l'insertion dans le travail peut être une expérience difficile. Alors que traditionnellement le métier s'apprenait dans le premier emploi, l'exigence devient d'être opérationnel immédiatement sur le poste de travail. L'existence d'une masse de travailleurs expérimentés au chômage renforce cette exigence, de même que l'objectif affiché de la formation initiale de former professionnellement, et de la formation continue d'augmenter l'employabilité. Il apparaît une difficulté pour un certain nombre de jeunes à accepter les relations du travail, avec leurs contraintes et leurs frustrations, comme en témoignent les ruptures des contrats d'apprentissage ou de qualification, les abandons de travail, etc. Le passage au monde du travail peut apparaître trop brutal, psychologiquement mal préparé, obligeant à un pari plein d'incertitude.

---

<sup>19</sup> Le cas le plus typique est celui des diplômés de "technicien de surface" ou d'"employé de maison".

## CONCLUSION

Les quelques éléments présentés tendent à élaborer une méthodologie d'analyse de la relation formation-emploi considérée dans un espace local de dimensions restreintes. A ce niveau, les outils d'analyse construits pour des approches macro-économiques donnent des informations de caractère global utiles pour la planification. Notre ambition est de compléter ces outils par des approches plus qualitatives pour permettre d'intégrer de nouvelles perspectives pour la formation. Car, dans les données actuelles du problème, le chômage à La Réunion ne peut que s'accroître.

Les éléments de méthodes présentés sont destinés à s'intégrer à des outils d'analyse dans une approche à trois dimensions :

- la demande de travail des entreprises,
- qui rencontre une offre de travail des demandeurs d'emploi,
- pour s'appliquer dans un territoire donné.

C'est dire que les mécanismes d'ajustement formation-emploi ne jouent pas de façon mécanique mais s'expriment concrètement dans une interaction entre deux partenaires. Cette interaction prend d'autant plus d'importance que offres et demandes d'emplois sont disproportionnées.

Par rapport au système de formation, qui est l'élément sur lequel on veut agir, les interrogations concernent :

- l'information sur les éléments "qualité" de la demande de travail des entreprises : prévoir non seulement le niveau des diplômes, mais aussi la qualité de la formation et la qualité des individus formés ;
- les potentiels des individus qu'on ne développe pas mais qui sont porteurs de projets en partie cachés parce qu'ils n'entrent pas dans la marché du travail et qu'on pourrait appréhender à travers les essais successifs dans les emplois (et dans les formations) ;
- les potentiels des territoires sur lesquels on ne s'interroge plus, parce qu'ils ne sont pas répertoriés dans les emplois.



# OFFRE ET DEMANDE DE FORMATION PROFESSIONNELLE : QUELLE COHÉRENCE AVEC L'ÉTAT DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL ?

- MÉTHODOLOGIE ET APPLICATION AU CAS D'UNE ZONE D'EMPLOI -

Gilles Margirier (IREPD/Céreq -  
Université P. Mendès France, Grenoble)

\*\*\*

## **La nécessité accrue d'une régulation locale active...**

Au fur et à mesure d'une accentuation des difficultés économiques, on peut constater une attention accrue portée aux questions d'allocation spatiale des ressources productives et ce à tous les niveaux : la construction de blocs multinationaux (Europe, Amérique, Asie) s'accélère, les Régions développent des stratégies d'alliance et de concurrence pour promouvoir leur développement économique.

Constatons que les préoccupations ne se limitent pas à ces grands ensembles mais que les espaces locaux (infra-régionaux) tentent également de se constituer en « territoires », c'est-à-dire en ensembles structurés d'activités et surtout coordonnés d'actions, propres à en assurer la dynamique. Plus l'espace local fera l'objet d'une régulation active et plus il sera constitutif d'un « territoire ». Cette quête de « territorialisation » mobilise de plus en plus les acteurs politiques, forcément interpellés par leurs administrés sur les questions d'emploi en général, d'emploi des jeunes en particulier. Les difficultés d'insertion que connaissent les jeunes contribuent fortement à faire des questions d'éducation un maillon essentiel de la régulation locale : les décisions relatives aux moyens ou à la carte scolaire sont de grande importance dans la concurrence entre espaces locaux et dans leur quête de « territorialisation ».

**induit le besoin d'un appareillage statistique enrichi, en particulier par des données relatives au système éducatif ...**

Dans ce contexte, il est souhaitable que se développe un appareillage statistique plus adapté à ces espaces locaux. Le découpage du territoire en « zones d'emploi » en constitue la base et on voit aujourd'hui plusieurs travaux et dispositifs s'appuyer explicitement sur ce type de découpage pour caractériser l'espace économique et en même temps chercher à l'enrichir par l'adjonction de variables nouvelles ou l'utilisation de nouvelles nomenclatures.

Ceci suggère en particulier une prise en compte plus poussée et plus systématique des variables relatives au système éducatif dans les dispositifs statistiques. On mettra l'accent dans ce papier sur l'intérêt que présente une analyse systématisée d'une source statistique élaborée par l'Éducation nationale au niveau académique et relative :

- à la demande de formation d'une part, exprimée par les choix d'orientation (choix d'un établissement, choix d'une spécialité de formation) effectués par les élèves lors d'un changement de cycle ;
- à l'offre de formation qui y correspond en termes de nombre de places offertes (au sein d'un établissement, au sein d'une spécialité).

### **...et une mise en relation avec les emplois offerts dans la zone**

Cette régulation locale pour la construction de « territoires » locaux, évoquée précédemment, passe par le développement, le maintien d'activités économiques qui permettent à la population jeune notamment de travailler sur cet espace. Dans le cas contraire, des phénomènes de migration ont lieu vers d'autres espaces et la zone connaît des problèmes d'identité. Cette mobilité des jeunes échappe largement à tout contrôle local pour la population inscrite dans l'enseignement secondaire de type général et qui poursuit des études universitaires. En ce qui concerne l'enseignement secondaire professionnel par contre, préparant aux emplois d'ouvriers, d'employés, de professions intermédiaires, une régulation locale efficace des questions de formation devrait se préoccuper d'offrir des formations correspondant (en nombre de places et en type de spécialités) aux emplois requis par les activités de la zone. Certes, on sait bien qu'il n'y a pas de correspondance stricte entre emplois et formations, mais toute correspondance n'est pas exclue pour autant.

Après une présentation détaillée des données relatives à l'offre et à la demande de formation, on s'efforcera de montrer comment il est possible de les utiliser pour caractériser une zone d'emploi donnée et développer des comparaisons inter-zones (1). Puis, on cherchera à montrer que l'utilisation conjointe de données relatives au nombre de formés et d'autres relatives au marché du travail des jeunes peut permettre de mieux apprécier le degré de cohérence entre les flux de formés et les tendances d'évolution du système productif local (2).

## **1. LES DONNÉES RELATIVES A L'OFFRE ET A LA DEMANDE DE FORMATION (PROFESSIONNELLE)**

### **1.1. Une source peu connue...**

Les services rectoraux élaborent et utilisent une source statistique annuelle recensant à un niveau fin (croisant spécialités de formation et établissements scolaires) l'offre de formation disponible et la demande correspondante. Elle constitue un outil utile à l'élaboration de la carte scolaire, guidant notamment les décisions d'ouverture de nouvelles sections, de redéploiement spatial des moyens.

Au niveau académique, elle est utilisée ponctuellement pour la décision mais il ne semble pas qu'elle donne lieu à des études de comparaison, tant spatiale (entre différentes zones d'une académie) que temporelle.

Selon les académies, cette source fait, semble-t-il, l'objet d'une plus ou moins grande

systematisation : dans certains cas, elle est l'occasion d'une publication annuelle, qui reste toutefois la plupart du temps interne aux services de l'Éducation nationale ; dans d'autres cas, elle ne fait pas l'objet de publication systématique et est consultée par les seules personnes concernées par la carte scolaire.

A notre connaissance, aucune consolidation de ces données n'existe à un niveau interacadémique ; cette source ne fait l'objet d'aucune publication au niveau national et aucun indicateur construit à partir d'elle n'est, semble t-il, utilisé dans les analyses produites par la DEP.

## 1.2. Les données qu'elle comporte

On y trouve les données suivantes :

- la demande de formation professionnelle des élèves, exprimée par les premiers voeux d'orientation émis par l'élève à l'occasion d'un changement de cycle (entrée en CAP 2 ans, entrée en BEP, entrée en Bac professionnel, entrée en STS ; chaque élève émet trois voeux, classés par ordre de priorité), collectés au niveau de l'établissement et consolidés au niveau académique<sup>1</sup> ;

- l'offre disponible mesurée par le nombre de places offertes pour la spécialité dans chaque établissement ;

- l'offre satisfaite mesurée par le nombre d'admis et les places occupées réellement au 15 octobre de chaque année ;

- de manière indirecte, le nombre d'établissements offrant des places pour une formation donnée.

Le principal indicateur construit à partir de ces données rapporte le nombre de places demandées (premiers voeux des élèves) au nombre de places offertes. On obtient ainsi un ratio que l'on peut appeler « **taux d'attractivité** », défini comme :

taux d'attractivité = demande des élèves / offre disponible.

Seule l'offre publique de formation est recensée, à l'exclusion de l'enseignement privé sous contrat et hors contrat. Il n'est donc pas possible d'étudier de près les effets de concurrence et de complémentarité entre offres de formations privées et publiques.

---

<sup>1</sup> Par voeu d'orientation, on entend l'indication d'une spécialité donnée dans un établissement donné.



### 1.3. Caractériser l'espace local du point de vue de la demande de formation et de l'offre correspondante

#### 1.3.1. Démarche

Les publications académiques relatives à la source se présentent généralement sous forme de liste de type : Cycle (BEP, Bac Pro, BTS...) / Spécialité / Établissement et ce, pour l'ensemble des spécialités et des établissements présents dans l'académie.

L'utilisation des données pour une caractérisation de l'espace local (zone d'emploi) gagnerait beaucoup à un reformatage des données pour une présentation sous forme matricielle. On peut ainsi, sur un seul tableau, visualiser l'ensemble de l'offre (de la demande, du rapport demande / offre) pour une zone donnée, ce qui facilite les comparaisons inter-zones. La taille du tableau donne en outre immédiatement d'une part, une idée du degré de diffusion spatiale de l'offre de formation au sein de la zone (nombre de colonnes = nombre d'établissements concernés), d'autre part une idée de la diversité des spécialités présentes (nombre de lignes). Le tableau ci-dessous en illustre la présentation :

Tableau 1

Indicateur : Demandes prioritaires des élèves  
 Zone de :  
 Diplôme préparé :

Établissement	$E_1$		$E_i$		$E_t$
Spécialité					
$S_1$					
$S_j$			$n_{ij}$		
$S_j$					

Chaque zone peut ainsi être caractérisée, pour chaque niveau de diplôme professionnel préparé, par trois tableaux, relatifs :

- 1°) à la demande de formation,
- 2°) à l'offre disponible,
- 3°) au « taux d'attractivité » de la spécialité  $j$  dans l'établissement  $i$ .

*1.3.2. Quels enseignements nous livrent les données relatives à l'offre et à la demande de formation ? L'analyse d'une zone d'emploi*

Il importe moins ici de livrer une description de la situation d'une zone donnée<sup>2</sup> que d'illustrer la démarche utilisée afin de faire ressortir l'intérêt de la méthode pour le diagnostic d'une zone.

A/ Les formations de niveau V

1°) Les données mettent en évidence que l'offre de formation concerne 18 spécialités soit la moitié environ de celles offertes dans l'académie.

L'offre est caractérisée par le **poids important des spécialités industrielles**, tant en valeur absolue que relativement à l'académie dans son ensemble (56 % des places offertes concernent des spécialités industrielles, contre 51 % dans l'académie). Relativement à l'académie, l'offre est particulièrement abondante pour la spécialité « structures métalliques » et faible pour la spécialité « commerce et comptabilité ».

2°) L'analyse des données relatives à la demande de formation au niveau V permet de mettre en évidence **la très forte concentration de la demande sur 5 spécialités de formation** parmi les 18 présentes. Les données montrent en outre que la demande en faveur des spécialités industrielles est plus marquée dans la zone que dans l'académie en général, sans atteindre cependant 50 % du total des demandes.

3°) L'analyse du rapport demande / offre montre que **l'offre de formation est en décalage très net vis-à-vis de la demande des élèves** puisque 46 % des demandes concernent des spécialités industrielles alors que l'offre industrielle représente 56 % du total.

4°) Elle souligne également que l'offre est globalement excédentaire, le « taux d'attractivité » moyen de la zone étant de 0,91 contre 1,11 au niveau académique. **L'attractivité est particulièrement faible pour les spécialités industrielles** pour lesquelles 25 % des places offertes sont vacantes.

Dans la zone considérée, le déficit marqué de demandes pour les spécialités industrielles s'inscrit dans un contexte où la part des emplois industriels est nettement plus élevée que la moyenne régionale. Ce qui pourrait apparaître comme une mauvaise anticipation par les élèves des opportunités d'emploi dans la zone peut s'expliquer en réalité par l'existence d'un chômage massif lié à ces activités industrielles. Dès lors, un enseignement important que nous livre l'analyse des données est que **les comportements d'orientation ne peuvent qu'accentuer l'érosion démographique marquée que connaît la zone.**

---

<sup>2</sup> Il s'agit de la zone d'emploi de Roanne.

## B/ La formation professionnelle dans son ensemble (niveaux V, IV, III)

Les données nous livrent deux enseignements principaux :

5°) La zone est caractérisée, relativement à l'académie, par un net déficit d'offres de formation au niveau III : les places offertes en STS représentent 14 % du total des places offertes dans la zone contre 24 % dans l'académie. A l'inverse, les places offertes en BEP représentent 68 % du total, contre 60 % dans l'académie.

6°) Pour autant, de manière paradoxale, le taux d'attractivité des formations de niveaux IV et III est relativement faible. On peut donc constater que la tendance forte à poursuivre des études professionnelles au-delà du niveau V, observable dans l'académie, ne s'observe pas dans la zone ; elle est contrecarrée par l'image fortement négative des métiers industriels, portée par la destruction du tissu productif.

### 1.4. Faire apparaître la place (le rôle) spécifique d'une zone donnée au sein de l'ensemble régional (académique)

#### 1.4.1. Méthode

L'ensemble régional est un agrégat d'espaces locaux et le rapport demande / offre observé au niveau académique pour un diplôme donné masque les hétérogénéités des situations selon les spécialités de formation d'une part, selon les zones d'autre part.

Un « taux d'attractivité » académique moyen pour un diplôme professionnel donné (BEP, Bac Pro...) est ainsi la résultante de situations diverses observées selon les spécialités de formation qu'il comporte d'une part, selon les zones d'emploi dans lesquelles le diplôme est préparé d'autre part.

Il est cependant possible de décomposer le résultat global et de faire apparaître :

- un "effet spécialité" : chaque spécialité contribue intrinsèquement à l'ajustement global ; cet effet spécialité traduit l'attrait relatif des jeunes pour une formation donnée et la politique académique relative à cette filière ;

- un "effet zone" : pour une spécialité donnée, le rapport demande / offre peut varier selon les zones. On peut considérer que l'offre sera plus ou moins développée en fonction des emplois à pourvoir (estimés) sur la zone ; la demande sera plus ou moins forte en fonction des caractéristiques locales des élèves, de la réputation du lycée offrant la formation, en fonction de la concurrence exercée pour cette spécialité, par l'enseignement privé, etc

Pour mesurer les effets propres de la spécialité et de la zone sur la moyenne académique, on isolera chacun des effets en "centrant" :

a) le ratio demande / offre observé au niveau académique pour chaque spécialité, par le ratio académique moyen (mise en évidence de l'effet spécialité),

b) le ratio demande / offre observé au niveau d'une spécialité de la zone par le ratio moyen (académique) pour cette même spécialité (mise en évidence de l'effet zone).

Soit :

$TA_{ij}$  : le taux d'attractivité de la spécialité  $i$  dans la zone  $j$

$\overline{TA}_i$  : le taux moyen (académique) pour la spécialité  $i$

$\overline{\overline{TA}}$  : le taux moyen, toutes spécialités confondues.

On peut écrire la décomposition suivante :

$$TA_{ij} - \overline{\overline{TA}} = (TA_{ij} - \overline{TA}_i) + (\overline{TA}_i - \overline{\overline{TA}})$$

qui s'interprète comme suit : "L'écart à la moyenne académique ( $TA_{ij} - \overline{\overline{TA}}$ ) est égal à la somme d'un effet propre de zone ( $TA_{ij} - \overline{TA}_i$ ) et d'un effet propre de spécialité ( $\overline{TA}_i - \overline{\overline{TA}}$ )".

#### 1.4.2. Exemple

On peut mettre en évidence un effet zone : la zone d'emploi étudiée contribue intrinsèquement à abaisser le ratio académique demande / offre et donc à créer un excédent d'offre ;

- cet "effet zone" s'additionne à un "effet de spécialité" négatif pour les spécialités industrielles (abaissement du ratio) et contrebalance un effet positif des spécialités tertiaires (hausse du ratio).

Plus finement, la mesure des effets "spécialité" et des effets "zone" permet de construire une typologie des spécialités présentes dans l'espace local (voir graphique ci-après) :

a) il existe une spécialité (Carrières sanitaires et sociales) pour laquelle l'effet de spécialité est très fort (positif) et l'effet de zone également (négatif). Cette spécialité est intrinsèquement très demandée, mais moins dans la zone qu'en moyenne dans l'académie ;

b) une spécialité (Équipement technique & Énergie) présente un effet propre de zone marqué sans effet de spécialité ; la faiblesse de la demande est spécifique à la zone étudiée ;

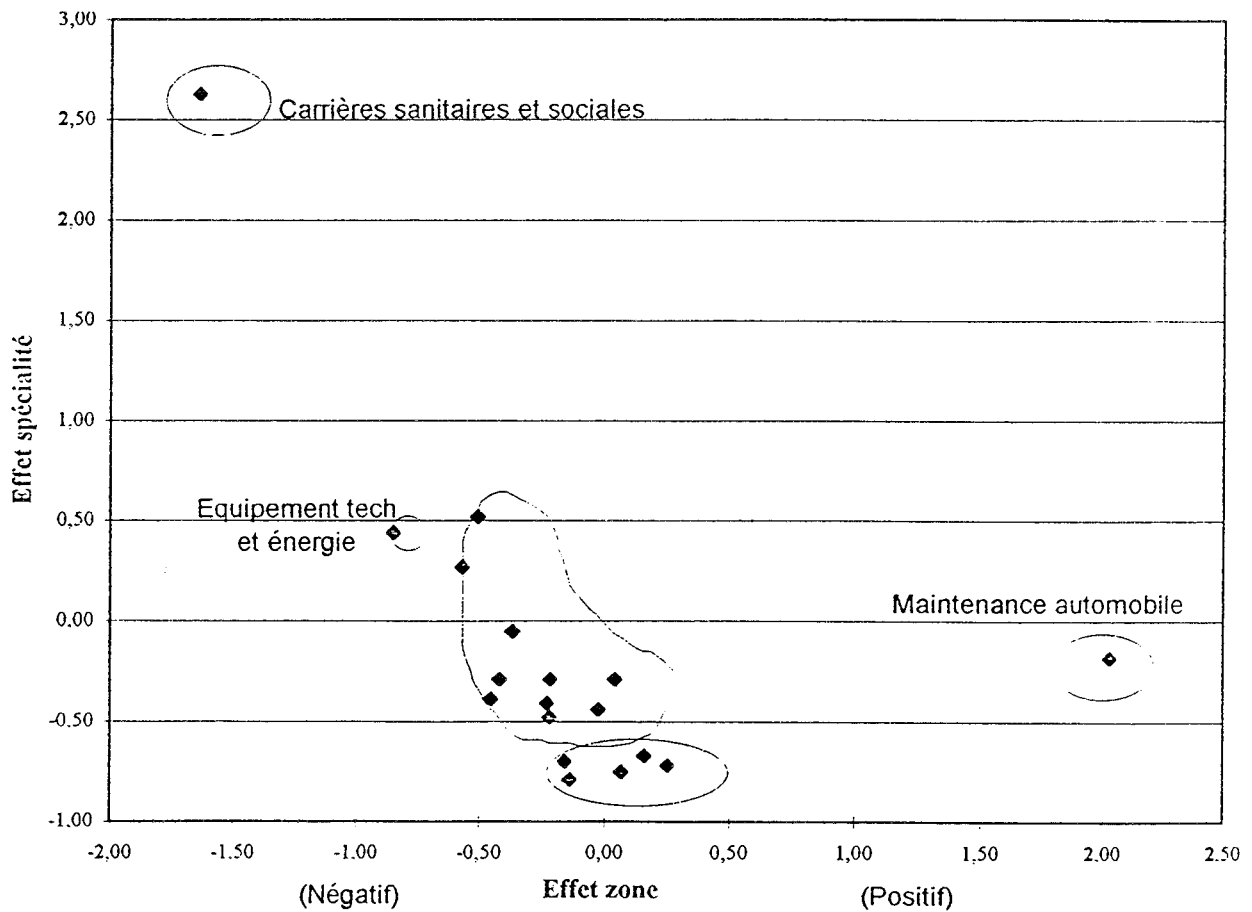
c) dix spécialités ne présentent ni effet de zone ni effet de spécialité marqués ;

d) cinq spécialités présentent un effet de spécialité marqué et négatif (qui contribue à

abaisser le niveau de la demande) sans effet de zone ; la demande pour ces formations est faible au regard de l'offre mais la zone étudiée ne se distingue pas de ce point de vue de la moyenne académique ;

e) une spécialité (Maintenance automobile) présente un effet de zone marqué sans effet de spécialité ; la demande élevée au regard de l'offre apparaît spécifique à la zone.

**Graphique 1**  
Impact respectif de la zone et de la spécialité  
sur le taux académique moyen d'attractivité



## 2. RAPPROCHER LES DONNÉES RELATIVES AU SYSTÈME ÉDUCATIF DE CELLES RELATIVES AU MARCHÉ DU TRAVAIL

On cherchera à répondre à la question suivante : l'état du marché du travail pour les professions présentes dans la zone (marché du travail dynamique, dégradé...) est-il un déterminant décisif de l'orientation de la demande et de l'offre de formation ? et à porter un diagnostic :

i) sur le degré de prise en compte, par les élèves et leurs familles, de variables économiques pour leurs choix d'orientation,

ii) sur le degré de cohérence entre la nature des formations dispensées au sein de la zone et l'état du marché du travail dans cette zone.

### 2.1. Intérêt et limites d'un diagnostic sur l'adéquation entre les spécialités de formation présentes dans la zone et les « besoins » du marché du travail local

L'opérationnalité d'un tel diagnostic se heurte à deux types d'obstacles, d'ordre méthodologique d'une part, d'ordre problématique d'autre part :

- Un premier obstacle méthodologique tient au non-recouvrement possible des espaces où se définissent la carte de l'offre et de la demande de formation d'une part, la carte des emplois d'autre part. Il est évident que plus le niveau de formation s'élève et plus la mobilité géographique devient une composante de la stratégie de passage de la formation à l'emploi. L'espace local n'est pas alors un espace pertinent en tant qu'aire de recherche d'emploi pour les jeunes formés dans cet espace. Le diagnostic pourra ainsi être plus valablement mené sur les emplois ouvriers et employés (et certaines professions intermédiaires) que sur ceux nécessitant des niveaux d'étude plus élevés. Par ailleurs, plus la zone sera imperméable aux migrations et plus le diagnostic sera pertinent.

- Un second obstacle méthodologique tient à la nécessité de disposer de données assez fines pour analyser la relation entre formation et emploi au niveau de la zone. Ceci milite en faveur du développement des nomenclatures en familles professionnelles<sup>3</sup>.

- L'obstacle d'ordre problématique tient au fait que, dans cette démarche, sont rapprochées terme à terme des formations et des emplois. Ceci se heurte à l'argument bien connu selon lequel l'insertion est un processus de tâtonnement qui conduit les jeunes à des parcours plus sinueux que la simple recherche et occupation d'un emploi correspondant strictement à la formation reçue. Pour pertinente qu'elle soit, cette critique d'une approche adéquationniste a elle-même ses limites. Sans entrer ici dans le détail, faisons trois remarques :

1°) La gravité du problème de l'insertion nous ramène à la question-clé que les acteurs éducatifs et économiques ne peuvent éluder : peut-on améliorer l'offre de formation d'une zone donnée, de sorte que le nombre de jeunes qui suivent ces formations soit en

<sup>3</sup> Pour la région Rhône-Alpes, on dispose des données fournies par la Banque de Données Ressources Humaines. Au plan national, voir le travail accompli à la DARES : Les familles professionnelles -Tables de correspondance ROME/PCS, 1995.

correspondance avec la structure des emplois et des recrutements dans cette zone ? Le fait qu'il existe des trajectoires variées d'insertion n'empêche pas que cette question reste essentielle.

2°) Nous intéressant ici à la formation professionnelle, de niveau ouvrier et employé de surcroît, la finalisation des enseignements est telle qu'une correspondance entre formations et emplois est une hypothèse de travail tout à fait acceptable.

3°) Nous ne mettons pas cette approche au service d'une prospective chiffrée des besoins de formation, mais simplement d'un diagnostic d'une situation.

## **2.2. Tester l'intensité des liens entre comportements d'offre et de demande de formation et état du marché du travail**

Le diagnostic évoqué au point précédent suppose de tester l'intensité des liens entre des variables « à expliquer » relatives aux comportements des offreurs et des demandeurs de formation et des variables « explicatives ».

En ce qui concerne les premières, on utilisera :

- les données relatives au nombre de places de formation offertes selon les spécialités ;
- les données relatives au nombre de places de formation demandées selon les spécialités ;
- éventuellement les données relatives au nombre de sorties, par spécialité, du système éducatif.

Parmi les variables « explicatives », on cherchera à faire figurer :

1°) des variables représentatives de l'état du marché du travail, telles que :

- le nombre d'emplois dans la zone et dans les zones avoisinantes faisant partie de l'aire de mobilité des jeunes, pour les différentes familles professionnelles correspondant aux spécialités enseignées dans la zone ;
- l'évolution de l'emploi par familles professionnelles (entre les deux recensements, les acteurs pouvant être sensibles au volume ("*Il reste encore beaucoup d'emplois de ce type dans la zone*"), comme à l'évolution ("*Il s'agit d'un emploi en déclin*").

Naturellement le choix des indicateurs est contraint par les données disponibles. S'agissant de données de stock et non de flux, il est clair qu'elles rendent mal compte de la dynamique du marché du travail. Il eut été intéressant d'adjoindre à ces deux variables, une autre rendant compte du volume d'embauches au cours d'une année donnée mais ces données ne sont pas actuellement disponibles au niveau des zones d'emploi.

- Un indicateur de niveau de chômage pour les moins de 26 ans d'une part, les plus de 26 ans d'autre part (DEFM/Stock d'emplois de la famille professionnelle).

2°) des variables représentatives de la nature et de la « qualité » de l'offre de formation, l'hypothèse étant que la nature et la qualité de l'offre peuvent exercer une influence sur la demande. Il s'agit des variables suivantes :

- formations industrielle et du bâtiment versus formation tertiaire ;

- formation présente dans un établissement du centre-ville ou non, l'hypothèse étant que les établissements du centre ville présentent une attractivité plus forte pour les élèves ;
- formation pouvant donner lieu ou non à une poursuite d'étude au sein de la zone d'emploi ; l'hypothèse étant ici que la possibilité de poursuivre des études au sein de la zone influe favorablement sur la demande<sup>4</sup> ;
- formation donnant lieu à des emplois dans un seul secteur d'activité ou à plus grande diffusion sectorielle, considérant que les premiers peuvent posséder une plus faible attractivité, être plus sensibles à une évolution conjoncturelle sectorielle (on considérera par exemple qu'une FAP est monosectorielle lorsque 70 % des emplois se trouvent dans un seul secteur d'activité) ;
- degré de diffusion de la formation au sein de la zone mesuré à partir du nombre d'établissements offrant la spécialité de formation. L'hypothèse est ici qu'une formation largement diffusée influe positivement, toutes choses égales par ailleurs, sur la demande du fait d'un meilleur maillage du territoire.

A l'aide de ces données, on peut formuler deux propositions dont on testera la validité au plan statistique à l'aide d'un modèle de régression linéaire multiple :

1°) La demande des jeunes et de leur famille pour le choix d'une formation professionnelle est une fonction :

- a) du volume des emplois existants dans la zone et dans les zones alentours,
- b) de l'évolution du volume des emplois au cours du temps sur les mêmes espaces,
- c) de la présence ou non des formations dans les lycées du centre-ville,
- d) du degré de diffusion des spécialités (nombre d'établissements qui offrent la formation),
- e) de la possibilité de poursuivre des études dans la spécialité au sein de la zone,
- f) de la diversité des secteurs d'activité qui accueillent les jeunes issus de ces formations,
- g) du caractère tertiaire ou non de la formation,
- h) des niveaux de chômage des adultes pour la famille professionnelle correspondante, dans la zone d'une part et dans les zones alentours d'autre part,
- i) des niveaux de chômage des jeunes pour la famille professionnelle correspondante, dans la zone et dans les zones alentours.

On peut s'attendre à observer une liaison positive entre le niveau de la demande et les variables a) à g) et une liaison négative avec les variables h) et i).

2°) L'offre de formation de l'Éducation nationale est une fonction :

- a) du volume des emplois existants dans la zone d'une part et dans les zones alentours d'autre part,
- b) de l'évolution du volume des emplois au cours du temps sur les mêmes espaces,

---

<sup>4</sup> L'hypothèse inverse pourrait être formulée mais semble de plus faible portée : la présence sur le marché du travail de jeunes issus de niveau supérieur diminue les probabilités d'insertion de ceux de niveau inférieur et donc influe négativement sur la demande.



- c) de l'intensité de la demande,
- d) des niveaux de chômage des adultes pour la famille professionnelle correspondante, dans la zone et dans les zones alentours,
- e) des niveaux de chômage des jeunes pour la famille professionnelle correspondante, dans la zone et dans les zones alentours.

On peut s'attendre à observer une liaison positive entre le niveau de l'offre et les variables a) à c) et une liaison négative avec les variables d) et e).

### **2.3. Quelle cohérence entre offre et demande de formation et état du marché du travail ? Application au cas d'une zone d'emploi**

#### *2.3.1. La demande des jeunes et de leur famille*

Le test ne donne pas de résultats probants quant à l'existence d'un lien entre la demande de formation d'une part, l'état du marché du travail et la « qualité » de l'offre de formation d'autre part.

La seule variable significative, qui discrimine les flux de demande, est le caractère tertiaire ou non de la formation ( $R^2 = 0,46$ ). Aucune des autres variables, qu'elles qualifient la "qualité" de l'offre de formation, la structure d'emploi de la zone et son évolution ou encore le niveau du chômage, n'exerce par elle-même une influence significative sur la structure de la demande dans un modèle de régression multiple.

Regardons en détail quelques unes des variables potentiellement influentes.

#### *i) le volume des emplois dans la zone :*

L'orientation de la demande de formation est insensible à la répartition des emplois selon les spécialités ; ceci apparaît assez logique car c'est moins le volume des emplois existants aujourd'hui qui doit gouverner les choix que celui des emplois futurs.

#### *ii) l'évolution de l'emploi :*

Cet indicateur marque les tendances et devrait guider plus fortement les comportements de demande. On constate que (graphique 2a) :

- 5 spécialités sont logiquement peu demandées car l'emploi régresse fortement dans les familles correspondantes,
- 4 spécialités sont aussi peu demandées que les précédentes alors que l'emploi stagne ou croît faiblement,
- la demande pour une formation (comptabilité) est relativement forte compte tenu d'une évolution négative du nombre d'employés comptables,
- la demande pour une formation (secrétariat) est plutôt faible au regard de la croissance des emplois sur la période, la plus forte du groupe considéré,
- la forte demande pour une spécialité (métiers sociaux et socio-éducatifs) se justifie assez bien au regard du critère d'évolution de l'emploi (graphique ci-dessous).

*iii) le niveau de chômage des jeunes :*

- globalement, les spécialités industrielles et du bâtiment font l'objet d'une demande faible alors que le chômage des jeunes y est plutôt moins élevé que dans les spécialités tertiaires,
- la demande de formation pour certaines spécialités ("vente-action marchande" et "commerce-comptabilité") semble excessive compte tenu d'un niveau de chômage élevé (graphique 2b).

*iv) Au total que retire t-on de cet examen de la demande de formation ?*

Tout d'abord que, dans certains cas, évolutions de l'emploi et du chômage convergent pour confirmer :

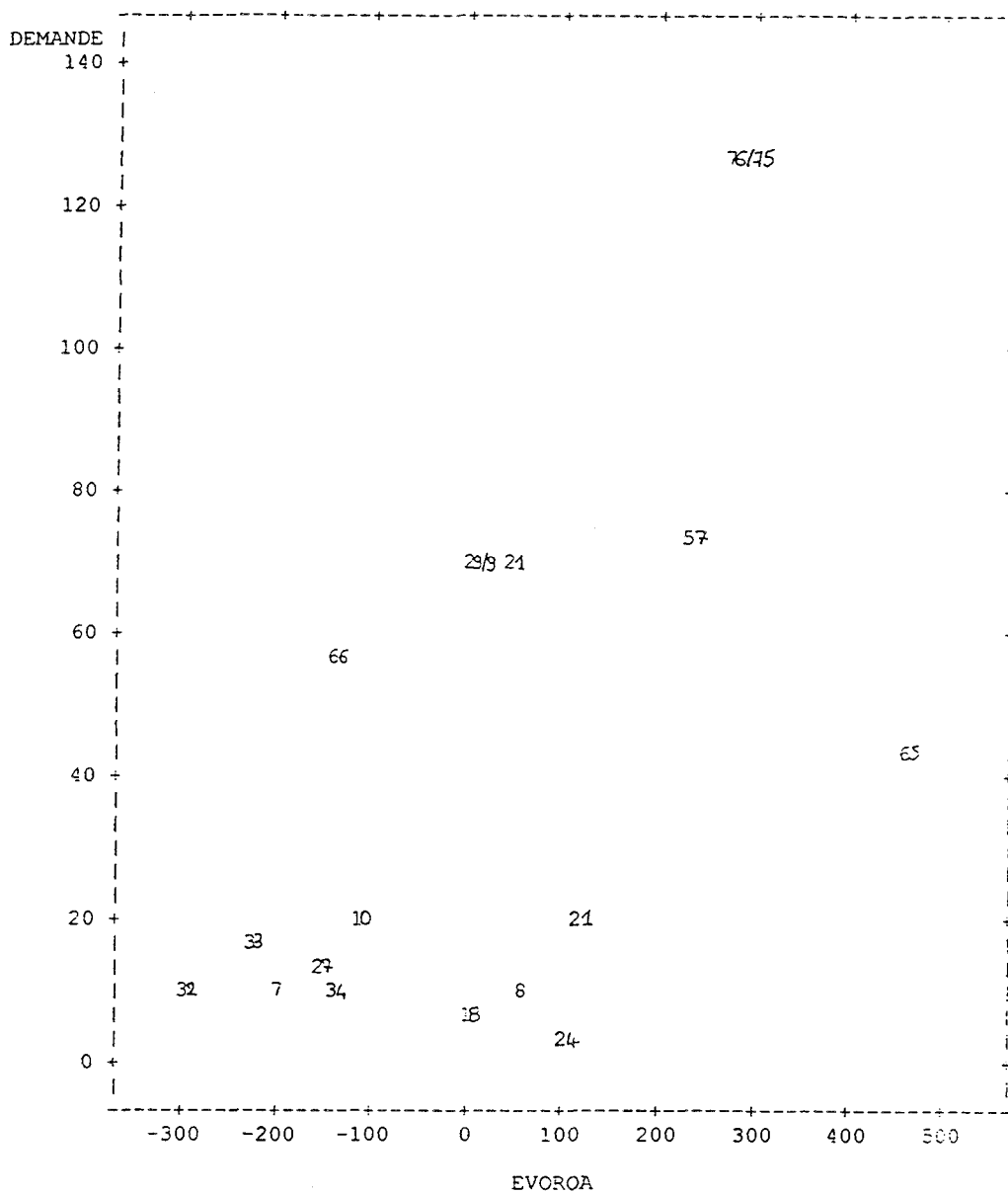
- soit une assez bonne orientation de la demande - c'est le cas par exemple pour la formation "carrières sociales" qui connaît une demande forte et dont les familles professionnelles naturelles ont vu leurs effectifs croître et pour lesquelles le chômage des jeunes est plutôt faible - ,
- soit au contraire une mauvaise orientation - c'est le cas de la demande de formation pour la spécialité "commerce-comptabilité".

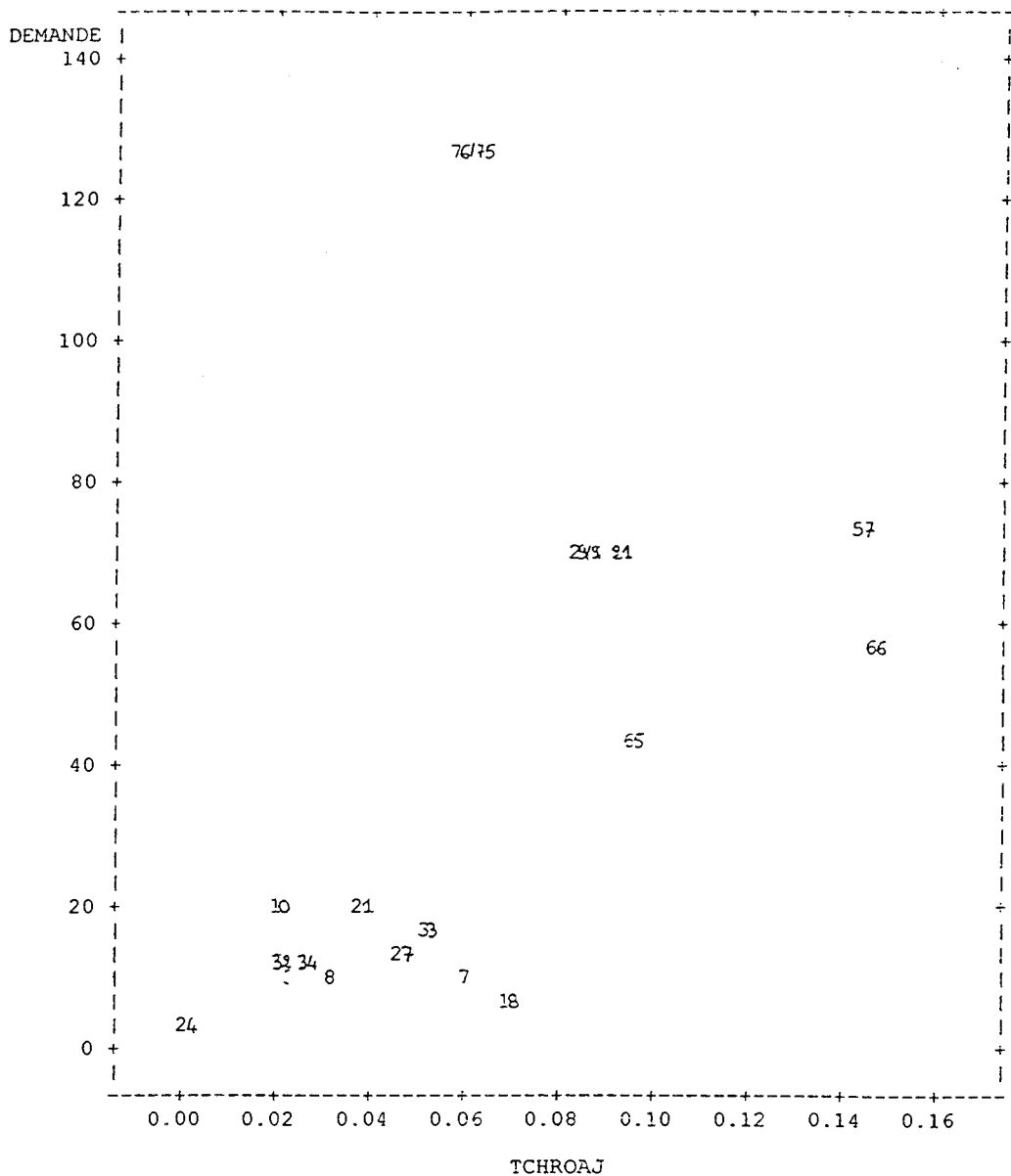
Mais dans d'autres cas, il n'y a pas convergence des indicateurs et le diagnostic est alors plus délicat. Ainsi :

- les spécialités industrielles semblent offrir des perspectives d'embauche immédiate plus élevées que les formations tertiaires (niveau de chômage jeune plus faible) mais par contre, le nombre d'emplois industriels est en régression alors qu'il tend à augmenter dans le tertiaire.

On peut alors convenir que le critère du niveau de chômage des jeunes est un critère d'"insertion" - il définit la probabilité de trouver un emploi à l'issue de la formation - alors que la prise en compte de l'évolution du nombre d'emplois est un critère de "projet à moyen - long terme" - choisir des métiers non menacés par l'évolution des structures industrielles et des technologies.

**Graphiques 2a & 2b**  
**Nombre de places demandées, évolution de l'emploi, chômage des jeunes**





N°FAP	FAP	N°FAP	FAP
7	Maçons qualifiés	29/9	Métiers qualifiés élect, cableurs/ élect bâtiment
8	Métiers qualifiés de la peinture et finitions du bâtiment	32	Métiers qualifiés du textile et tannerie
10	Plombiers, couvreurs, chauffagistes	33	Métiers qualifiés de l'habillement et du travail des étoffes
18	Métalliers serruriers	34	Métiers qualifiés du travail du bois et meubles
21	Mécaniciens, électriciens automobiles	57	Représentants et vendeurs
23	OQ et AM subalternes de l'entretien mécanique	65	Secrétaires, sténo-dactylos
24	OQ entretien élect et électro	66	Employés comptables
27	Métiers qualifiés de l'enlèvement du métal, réglers	76/75	Métiers sociaux et sociaux éducatifs/aides soignants

### 2.3.2. L'offre de formation

Le test fait ressortir deux variables influant significativement sur l'offre : le niveau de chômage des jeunes (TCHROAJ) et la demande (DEMANDE) de formation, mais le coefficient relatif au niveau de chômage est de signe contraire au signe attendu !

**Tableau 2**  
**Résultat du modèle de régression**  
(régression "pas à pas", au seuil de 0.15 ; variables significatives uniquement)

	Coefficient	t de Student	R <sup>2</sup> partiel
CONSTANTE	12,3	1,95	
TCHROAJ	298,2	2,9	0,577
DEMANDE	0,24	2,9	0,095

R<sup>2</sup> total = 0,67      Seuil de proba. = 0,0007

Regardons comme précédemment le lien entre l'offre de formation et quelques variables potentiellement influentes :

#### *i) l'évolution de l'emploi*

La corrélation est positive mais très faible (cf. graphique 3a) :

- certaines spécialités (4) connaissent une offre trop forte au regard de la régression des emplois qui y correspondent,
- deux spécialités ont une offre élevée alors que l'emploi correspondant est stagnant pour l'une ("électrotechnique"), en régression pour l'autre ("commerce - comptabilité").

#### *ii) le chômage des jeunes*

L'examen en corrélation simple de la relation entre offre de formation et niveau de chômage fait en effet ressortir une liaison nettement positive entre les deux variables ; la corrélation étant plus marquée qu'elle ne l'était entre demande de formation et niveau de chômage.

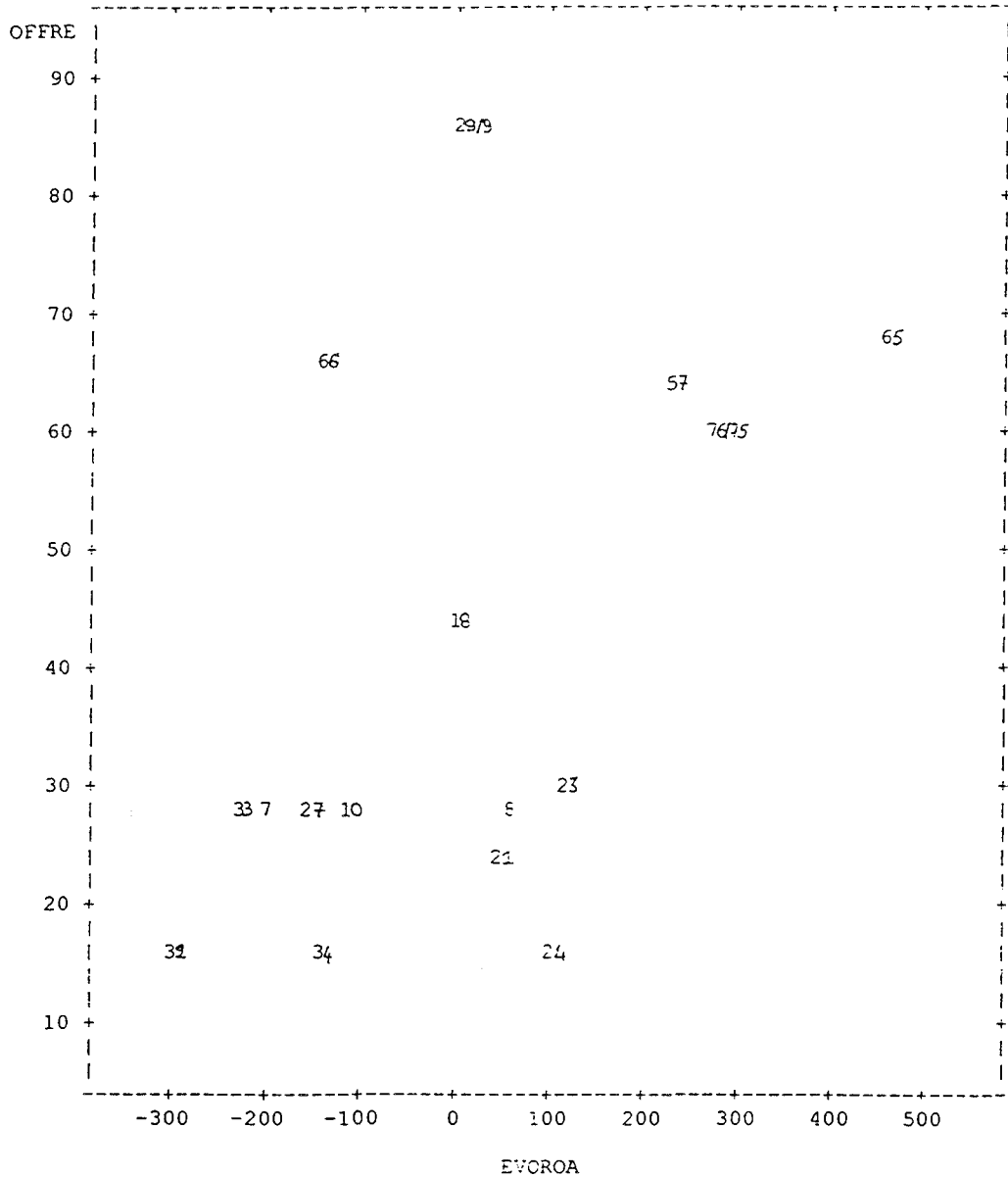
Grosso modo, les formations industrielles à niveau de chômage plutôt faible font l'objet d'une offre modeste (30 places au plus, généralement) ; les formations tertiaires, à niveau de chômage plus élevées, font au contraire l'objet d'une offre plus abondante (toujours supérieure à 60 places). Plus en détail, on notera qu'une spécialité ("électrotechnique"), connaît une offre surabondante au regard du niveau de chômage de la famille professionnelle correspondante (cf. graphique 3b).

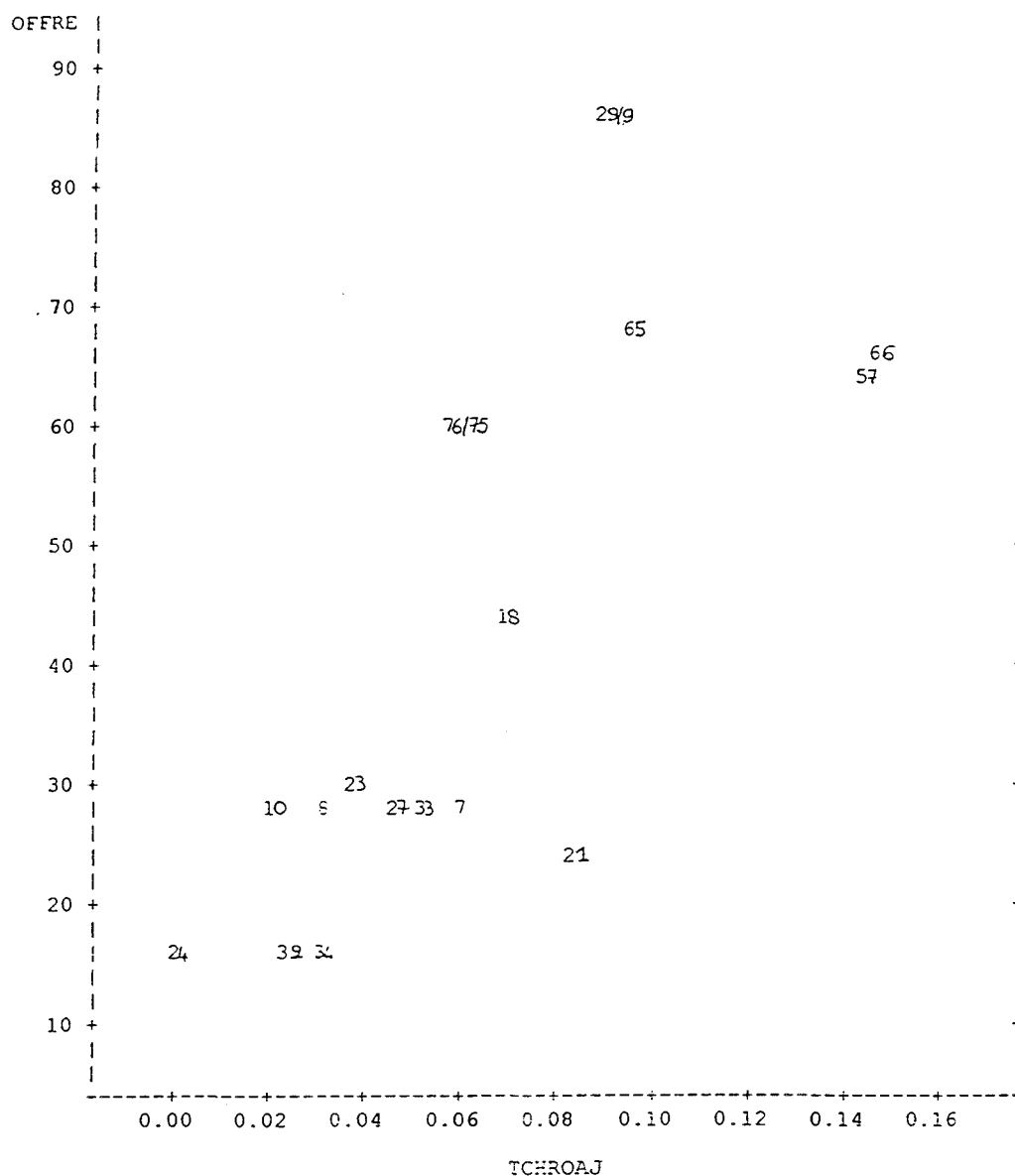
*iii) la demande de formation*

On observe une relation positive entre demande et offre, la corrélation n'étant cependant pas très élevée.

Au total, en ce qui concerne l'offre de formation, on voit qu'elle est peu sensible à l'état du marché du travail. Elle l'est davantage à la demande des élèves même si certains désajustements existent.

**Graphiques 3a & 3b**  
**Offre de formation, niveau de chômage des jeunes, évolution de l'emploi selon les familles professionnelles entre 1982 et 1990 dans la zone de Roanne**





N°FAP	FAP	N°FAP	FAP
7	Maçons qualifiés	29/9	Métiers qualifiés élect, cableurs, élect, bâtiment
8	Métiers qualifiés de la peinture et finitions du bâtiment	32	Métiers qualifiés du textile et tannerie
10	Plombiers, couvreurs, chauffagistes	33	Métiers qualifiés de l'habillement et du travail des étoffes
18	Métalliers serruriers	34	Métiers qualifiés du travail du bois et meubles
21	Mécaniciens, électriciens automobiles	57	Représentants et vendeurs
23	OQ et AM subalternes de l'entretien mécanique	65	Secrétaires, sténo-dactylos
24	OQ entretien élect et électro	66	Employés comptables
27	Métiers qualifiés de l'enlèvement du métal, réglers	76/75	Métiers sociaux et sociaux éducatifs aides soignants



## CONCLUSION

L'objet de cet article était de souligner que l'information fournie par la statistique relative à la demande sociale de formation et à l'offre de formation professionnelle était riche d'enseignements pour tous les acteurs qui contribuent à la régulation d'un espace local. A ce titre, elle mérite d'être mieux connue. Par ailleurs, des améliorations pourraient être apportées au mode de recueil pour accroître sa fiabilité, permettre des comparaisons temporelles et spatiales. Une meilleure prise en compte de l'offre de l'enseignement privé sous contrat permettrait également une approche plus exhaustive.

Parallèlement à ces données, l'existence de données par familles professionnelles se révèle précieuse. On pourrait suggérer que les banques de données construites sur ce type de nomenclature intègrent à l'avenir, non seulement une évaluation des flux de sorties de formation comme cela est fait parfois (notamment dans la BDRH - Rhône-Alpes) mais également les statistiques relatives à la demande de formation des élèves et à l'offre de formation par le système éducatif.

En proposant quelques outils d'analyse et en les appliquant au cas d'une zone d'emploi, on a cherché à montrer le parti que l'on pouvait tirer de cette source. Connaissance de la demande des familles (même imparfaite à partir de la notion de « voeu », même médiée par les acteurs du système éducatif), degré de diversité de l'offre, répartition spatiale, poids relatif des spécialités, taux d'attractivité des spécialités, structuration de l'offre de formation par niveau de diplôme dans la zone, sont autant d'indicateurs qui permettent à la fois de mieux connaître la situation de la zone et de la positionner au regard d'autres zones, voisines en termes géographiques ou de caractéristiques socio-économiques.

L'exercice consistant à rapprocher les sources statistiques relatives à la demande et à l'offre de formation de celles relatives à la situation du marché du travail de la zone et à chercher un modèle explicatif global des comportements d'offre et de demande à travers à la fois des indicateurs de « qualité » de l'offre et d'état du marché du travail était exploratoire. Sur la zone prise pour exemple, on a vu qu'il était difficile d'établir, à partir de variables relatives au marché du travail, un modèle explicatif global satisfaisant de la façon dont se construisaient l'offre et la demande de formation. Même si l'on peut considérer que des imprécisions existent dans la mesure des flux, que les petits effectifs rendent la modélisation très sensible, que la méthode pêche par prise en compte de stocks d'emplois et non de flux d'embauche, la démarche a montré que dans la zone considérée, il existait une certaine déconnexion entre les logiques d'offre de formation et la réalité du marché du travail.

L'exercice a également permis de montrer que pour une famille professionnelle, la situation du marché du travail est parfois contrastée : le niveau de chômage des jeunes peut être élevé (respectivement : faible), mais le type d'emploi peut être en croissance (respectivement : en décroissance) et révéler un métier ayant un certain avenir (respectivement : plus ou moins condamné). Dès lors, l'appréciation portée sur la

demande de formation des familles doit prendre en compte ces deux critères et non le seul critère du niveau de chômage qui peut donner une indication sur la probabilité d'embauche mais pas sur la pérennité d'un projet professionnel. La préférence marquée des jeunes et de leurs familles pour les formations tertiaires, qui est bien ressortie de l'analyse, peut s'exprimer partiellement en ces termes. Contrairement à ce qui est souvent présenté comme un comportement irrationnel, l'orientation vers certaines spécialités tertiaires est relativement en phase avec les tendances à moyen terme du marché du travail.



## APPROCHE MULTI-SOURCE DE LA TRAJECTOIRE D'UNE ZONE EN MATIÈRE DE RELATION FORMATION-EMPLOI

Marie de Besses (IREPD -  
Université P. Mendès France, Grenoble)

\*\*\*

La méthodologie à laquelle le chercheur peut avoir recours pour l'analyse du marché local du travail dépend de l'objectif qui est assigné à la recherche.

Dans un premier cas, il peut s'agir surtout de repérer des spécificités, des ressources insuffisamment exploitées ou des problèmes qui sont plus accentués dans une zone qu'ailleurs. Ceci fournit des éléments pour instruire une décision d'affectation des ressources publiques dans cette zone, au vu des caractéristiques de la zone comparées à d'autres zones.

Dans un deuxième cas, il s'agit de comprendre comment fonctionne au niveau local la relation entre le système éducatif et le système d'emploi, dans ses tendances d'évolution et dans ses dimensions sociales, ce que nous appelons trajectoire formation-emploi. Ce peut être nécessaire, par exemple pour comprendre pourquoi une mesure qui s'avère adaptée dans une zone ne l'est pas dans une autre. Une telle approche peut être également nécessaire pour comprendre une dégradation spécifique du système d'emploi ou de formation dans une zone, comme la baisse nette du taux d'attractivité d'une formation. Enfin, une telle approche permet de distinguer les cas dans lesquels une mesure définie au niveau national relative à la relation formation-emploi fait l'objet d'une **appropriation** socialisée de la part des acteurs locaux, et les cas où cette mesure fait simplement l'objet d'une **application** au sein d'un espace local. Notre hypothèse est de considérer que le mode « appropriation socialisée » est supérieur à la simple application (Dunford, 1992). Ce type de recherche peut permettre d'insérer telle ou telle décision dans l'histoire de la zone en matière de formation et d'emploi, en prenant garde à la cohérence des éléments locaux dans leurs évolutions. Les deux approches de recherche sont donc vraisemblablement complémentaires.

Pour le deuxième objectif, il n'y a vraisemblablement pas de méthodologie uniformément valable pour toutes les zones. Dans notre démarche<sup>1</sup>, la première étape a consisté à repérer les caractéristiques socio-économiques générales. Ensuite, ont été définies les composantes d'une méthodologie multi-sources, adaptée à la zone, pour recueillir et analyser des informations quantitatives et qualitatives mais aussi multi-institutionnelles. L'application de cette approche au cas de la zone d'emploi d'Oyonnax est présentée, dans

---

<sup>1</sup> La recherche dont il est rendu compte ici a été réalisée dans le cadre d'une étude du Céreq qui a porté sur les modalités de construction et d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale en s'attachant plus particulièrement aux dimensions locales. Cette étude a été conduite en 1995 à la demande conjointe du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, du ministère de l'Éducation nationale, de la DATAR et du Commissariat au Plan. L'IREPD a été chargé, entre autres, de l'étude de la zone d'emploi d'Oyonnax, parmi les 18 zones d'emploi retenues.

ses principes et son projet, dans les matériaux rassemblés et les problèmes rencontrés. Puis sont présentés les résultats factuels et leur analyse.

## 1. PROJET D'ANALYSE DU LOCAL ET RÉFÉRENCES THÉORIQUES

Pour rendre compte du changement au niveau local, nous nous référons à l'analyse sociétale. Ceci peut apparaître inadapté. En effet, l'analyse sociétale a été utilisée par ceux qui l'ont développée pour des comparaisons internationales sur une période donnée.

Pourtant, cette référence s'est révélée appropriée pour notre projet. La question centrale posée par l'analyse sociétale est celle « d'un espace unificateur au sein duquel les structures - sociales ou productives - apparaissent simultanément comme ayant une existence autonome, sans être conçues comme totalement fermées sur leur propre fonctionnement interne » (Maurice M., Sellier F. et Silvestre J.J., 1982, chap. V). Or, au coeur des questions sur le local, il y a la dialectique ouverture-fermeture ou encore la prise en compte simultanée du local, réalité dotée d'autonomie, et de la relation entre le local et son environnement. Selon la lecture que nous faisons de l'analyse sociétale, il ne s'agit ni de nier l'autonomie du local, ni de considérer que le général se construit à partir du local, ni de nier l'influence forte, voire contraignante, du général sur le local. Le principe est de s'attacher au local, comme espace intermédiaire entre les acteurs et le général, espace au sein duquel peut se construire une réalité sociétale, selon une certaine autonomie à l'égard de la façon dont elle se construit au niveau général. On considérera aussi que le local n'est pas sans avoir de l'influence sur son environnement.

On peut donc décliner selon ces principes les trois dimensions de l'effet sociétal. Dans ses structures fondamentales, le rapport éducatif procède très majoritairement des institutions nationales mais il peut connaître des inflexions spécifiques. Le rapport organisationnel tient pour une part importante à des éléments transnationaux, marché des produits et des capitaux, changements techniques. Nous faisons l'hypothèse que peut se construire au niveau local un rapport organisationnel dominant original. Il en va de même du rapport industriel, qui s'inscrit dans un cadre national de législation du travail, de conventions collectives, mais qui peut, au niveau local, prendre des formes particulières. Sur ces trois dimensions, il s'agit de rendre compte de l'histoire du local, local à la fois ouvert et dépendant, fermé et autonome.

Les éléments à rassembler pour mener à bien un tel projet sont de nature diverse. Nous nous sommes attachés plus précisément à trois ensembles d'éléments. Le premier rend compte des **savoirs productifs**, leurs caractéristiques, leurs modes de construction (éducation, expérience), leur diffusion, leur structuration. Le deuxième concerne **l'organisation industrielle**, taille des entreprises, structures organisationnelles, relations inter-entreprises, à l'intérieur et avec l'extérieur, niveau de l'emploi, structure des qualifications. Le troisième tient aux **relations sociales**, plus particulièrement analysées à propos de questions de formation et d'emploi, organisations professionnelles d'employeurs et de salariés, relations industrielles, représentations les plus répandues sur la formation et l'emploi. Tous ces éléments sont recueillis en dynamique, c'est-à-dire sur une période suffisamment longue pour rendre compte des changements.

Nous posons l'hypothèse que, plus ces trois dimensions de l'histoire locale ont une réalité propre, autonome et dense, et plus le rapport éducatif local se trouve lui-aussi doté d'autonomie. Plus précisément, la recherche a cherché à mettre en évidence des conventions propres à cet espace local, ou encore des façons stabilisées de traiter des questions d'organisation du travail, de formation professionnelle et d'emploi. Ces conventions facilitent la coordination locale entre acteurs dans un univers incertain (Salais R., 1994). Pour l'analyse du local, les conventions ont un rôle dans la dialectique ouverture / fermeture. Elles sont construites pour réduire les incertitudes dans les interactions à l'intérieur du local, ce qui fournit aux acteurs du local des capacités pour faire face aux incertitudes qu'ils maîtrisent le moins, c'est-à-dire les incertitudes de l'environnement. Ces conventions construisent l'identité du local, en même temps qu'elles sont construites par les relations sociales existantes (Granovetter M., 1994).

Notre approche s'est également inspirée de certains principes d'analyse des systèmes nationaux d'innovation (Lundvall B.A., 1992 ; Bellon B. et Niosi J., 1994). Cette approche, comme l'indiquent ses auteurs a été appliquée à de petits pays, c'est-à-dire des entités géographiques pour lesquelles la dialectique ouverture / fermeture est centrale. Le point de départ en est le rôle fondamental du savoir dans l'Économie, et, en voie de conséquence, le rôle décisif des processus d'apprentissage. Or, pour aborder le rapport éducatif, une de nos hypothèses est de considérer qu'éducation et apprentissage, loin de constituer des modes indépendants et alternatifs de construction des savoirs productifs, sont des modes complémentaires. Le rôle qui est assigné à chacun peut varier dans l'espace et dans le temps. Ces différences sont d'ailleurs une des conclusions du travail comparatif du LEST sur les politiques éducatives en France et en Allemagne. Il se peut que l'analyse sociétale dégage une spécificité locale quant à ce rôle respectif de l'éducation et de l'apprentissage. Si tel est le cas, c'est là une convention importante qui permet de caractériser le rapport éducatif qui prévaut dans cet espace social.

## **2. MÉTHODOLOGIE D'APPROCHE MULTI-SOURCE**

Le projet que nous venons de décrire a pour défaut son ambition excessive si l'on passe à son application. Ce dont nous rendons compte ci-dessous n'a été que quelques pas dans cette direction de recherche, réalisés dans le cadre de l'étude REGULOF du Céreq et appliqués au cas d'Oyonnax.

Nous avons cherché à recueillir sur les différentes dimensions de l'effet sociétal des éléments dans des sources diverses. Ils sont récapitulés dans le tableau suivant :

Thème	Source		
	Statistiques	Travaux existants	Entretiens
<b>Savoirs productifs</b> -caractéristiques -modes de construction -diffusion -structures éducatives -rôle de l'apprentissage	Statistiques rectorales (SAIO)		Fédération de la plasturgie Plastifaf (niveaux national et régional) Établissements scolaires
<b>Organisation industrielle</b> -taille des entreprises -relations industrielles -niveau de l'emploi -structure des qualifications	SGAR INSEE Rhone-Alpes BDRH Rhone-Alpes	Le Fellic M.T. Dubois M. et Goy M., 1992  Raveyre M.F. et Saglio J., 1984	Fédération de la plasturgie (niveaux national et régional) ANPE
<b>Relations sociales</b> -organisations professionnelles d'employeurs et de salariés -relations entre organisations professionnelles -relations politiques et sociales -représentations sociales sur la formation et l'emploi		Raveyre M.F. et Saglio J., 1984	Éducation nationale CIO

### Limites et lacunes relatives aux recueils de matériaux

Nous indiquons ci-dessous celles qui nous sont apparues les plus regrettables.

En ce qui concerne les statistiques, la Banque de Données Ressources Humaines (B.D.R.H.) Rhone-Alpes, qui procède par familles professionnelles, rassemble des informations sur la structure des qualifications des actifs occupés, qui proviennent du recensement, tandis que les données sur le chômage proviennent des statistiques de l'ANPE. Au fur et à mesure que passent les années, qui nous éloignent du dernier recensement, le rapprochement de ces deux sources de données devient de moins en moins pertinent... La B.D.R.H. établit par ailleurs des rapprochements entre les flux de sortie de formations professionnelles initiale et continue et les emplois et le chômage, par familles professionnelles. Les correspondances établies entre qualifications et emplois s'inspirent de celles retenues par les grandes conventions collectives. Or, celles-ci peuvent se révéler plus ou moins réalistes pour le marché de l'emploi<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Par exemple, selon la B.D.R.H., le BEP comptable ouvre aux postes d'employés qualifiés de la comptabilité. Or, une étude récente a montré que seulement une minorité des jeunes issus du BEP accédait à de tels emplois (Liaroutzos O. et Mériot S.A., 1995).

En ce qui concerne le recours aux études et recherches existantes sur la zone, la chance que nous avons eu est que la zone d'Oyonnax, du fait de ses caractéristiques spécifiques et de son dynamisme, a fait l'objet d'un certain nombre d'études. Leurs méthodologies et leurs objectifs étaient différents des nôtres. Cependant, le travail de M.T. Le Fellic permet bien de percevoir le rôle fondamental des apprentissages en situation de travail. Celui-ci a permis de surmonter les crises qui ont affecté la vente à l'extérieur des produits fabriqués à Oyonnax. La recherche de M.F. Raveyre et J. Saglio montre bien comment la vie politique et les relations industrielles locales sont dotées d'autonomie, par rapport aux débats nationaux.

En ce qui concerne les entretiens et études monographiques, que nous avons réalisées, J.P. Cadet, chercheur au Céreq Marseille et moi-même, deux lacunes importantes peuvent être relevées. Nous n'avons pas rencontré de représentants locaux de syndicats de salariés. Pourtant, nous savons que certains d'entre eux participent aux instances nationales sur les questions de formation et d'emploi. D'autre part, ils siègent au niveau régional de l'organisation paritaire de la formation continue de la branche de la plasturgie, PLASTIFAF<sup>3</sup>.

Nos demandes d'entretien auprès des collectivités locales n'ont pas été couronnées de succès. Il est possible que ceci ait tenu au précédent d'une étude sur ce thème qui avait été un objet de dissension dans la zone. Pour notre projet, il aurait certainement été également utile que nous prenions contact avec les services décentralisés de l'État, Préfecture et Direction départementale de l'Emploi. Nous nous sommes tenus aux limites de l'étude, support à nos investigations. Il s'agissait, dans l'étude du Céreq, de s'attacher à l'autonomie de l'établissement de formation et à ses relations avec son environnement local. Notre étude ne portait donc pas à proprement parler sur le versant emploi de la relation formation-emploi, mais seulement sur la politique éducative.

Pour compléter ces apports méthodologiques sur notre travail, nous relevons que certains entretiens nous ont fourni, en sus de ce que nous en attendions précisément, des informations utiles pour notre projet<sup>4</sup>. En matière d'analyse multi-source du local, l'opportunité peut venir compléter et enrichir la démarche systématisée et méthodique (entretiens préparés et conduits en fonction du registre d'informations qu'on s'attend à pouvoir recueillir auprès de chaque interlocuteur).

---

<sup>3</sup> Il s'agit là de la branche qui regroupe les industries de transformation des matières plastiques. L'entité régionale correspond à l'ensemble Ain - Franche Comté. Le Jura est dans une autre région. On peut mesurer la force des identités et des modes de socialisation locaux sur les questions professionnelles qui résistent aux découpages administratifs du territoire par le pouvoir central.

<sup>4</sup> Par exemple, nous avons rencontré K. Ravanat, Chargée de mission aux Droits des Femmes, qui nous a expliqué son action en faveur de la diversification des choix professionnels des filles et des femmes actives. Il s'est trouvé que cet entretien nous a fourni un éclairage très intéressant sur la socialisation informelle dans la zone d'Oyonnax, socialisation qui compte dans les relations institutionnelles ("*si on a fait du ski ensemble, on se comprend mieux*").



### 3. RÉSULTATS FACTUELS <sup>5</sup>

#### 3.1. La trajectoire globale

Dans la région d'Oyonnax, la formation professionnelle concernant les métiers techniques qui concourent à la transformation des matières plastiques au sens large<sup>6</sup> est un thème de première importance des débats sur la vie économique et sociale. Un thème récurrent des discours est que la survie du système économique local tient à sa réactivité à l'égard des perturbations de l'extérieur, surtout en ce qui concerne la maîtrise technique de la production. On peut parler à ce sujet d'une " culture d'enclavement ". Celle-ci s'est déclinée selon trois modes historiques de régulation, successivement dominants, mais qui laissent des traces.

Le premier mode est artisanal. Le métier s'apprend essentiellement par la pratique, l'habileté manuelle compte beaucoup, le travail délicat étant souvent effectué par des femmes. Les savoir-faire se renouvèlent par empirisme, face aux contraintes techniques et économiques de l'entreprise. La transmission des savoir-faire passe aussi essentiellement par la pratique. Ce mode de régulation n'a pas disparu dans la mécanique du moule. Contrairement à l'image négative qui associe l'artisanat à une capacité limitée à innover, ce mode à Oyonnax s'est révélé tout à fait capable de réussir à maîtriser le travail sur de nouvelles matières, avec des outils renouvelés par l'inventivité locale. Il y a donc une importante auto-construction des savoir-productifs dans l'entreprise qui souvent associe l'entreprise productrice d'objets et l'outilleur.

Le deuxième mode, dominant dans la production d'objets, du début du XX<sup>e</sup> siècle aux années 70, est polarisé. Il accompagne le développement du système productif oyonnaxien vers la production de masse. Pour les emplois de direction et d'encadrement, l'École nationale des plastiques est un élément majeur du dynamisme industriel oyonnaxien et attire des élèves de toute la France. Un bon nombre de dirigeants d'entreprises oyonnaxiens ont été formés au lycée de la plasturgie. Dans la même période, l'expansion numérique de l'emploi est alimentée par l'embauche d'ouvriers sans qualification, parfois illettrés, dans la production de masse. En même temps, coexiste, pour des productions à plus forte valeur ajoutée unitaire, l'emploi d'ouvriers expérimentés de la lunetterie sans formation professionnelle.

Le déménagement de l'E.N.P. dans des locaux modernes pour constituer le lycée Arbez-Carme, en 1983, se situe à une rupture dans l'histoire de la formation dans la zone. C'est un troisième mode dominant de régulation qui se met en place.

En premier lieu, il devient progressivement admis qu'il est nécessaire d'avoir au moins une formation professionnelle de niveau V pour progresser dans des emplois ouvriers, y compris pour la production de masse en plasturgie. Il s'agit de former une jeune génération nombreuse, pour partie d'origine étrangère. C'est l'enseignement professionnel de masse pour les enfants de la zone. Dans le même temps, la plasturgie et ses formations se banalisent dans toute la France. Il y a de moins en moins d'élèves hors zone.

<sup>5</sup> Ce qui suit est davantage développé dans la monographie que nous avons réalisée pour l'étude REGULOF.

<sup>6</sup> Dans la suite du texte, nous emploierons l'abréviation T.M.P. pour traiter de toutes les activités industrielles qui concourent à la transformation des matières plastiques, c'est-à-dire, la plasturgie proprement dite, mais aussi la fonderie et la mécanique du moule, pour la plasturgie.

L'enclavement consiste maintenant à former le plus grand nombre de jeunes de la zone pour les emplois de la zone. Il paraît admis que ces emplois resteront encore longtemps majoritairement industriels.

En deuxième lieu, c'est l'éviction progressive des femmes dans l'industrie. La génération des femmes, ouvrières méticuleuses de la lunetterie, prend de l'âge. Les postes des femmes sans qualification, qui travaillaient sur des tâches de finition ou de conditionnement, disparaissent à la faveur de la crise. Les jeunes filles ne veulent pas s'orienter vers les formations industrielles. Vers quelles formations les orienter ? Les formations professionnelles "filles", c'est-à-dire bureautique, comptabilité, carrières sanitaires et sociales, sont organisées dans des sections professionnelles adjointes à deux lycées de la zone : Xavier Bichat à Nantua qui est historiquement le lycée d'enseignement général, et Paul Painlevé, installé dans les anciens locaux de l'E.N.P. à Oyonnax, lycée polyvalent. L'insertion professionnelle des filles dans les métiers administratifs avec des formations de niveau V paraît bien problématique. Pour ces emplois, nos interlocuteurs considèrent qu'un niveau III est nécessaire<sup>7</sup>. Il n'y a pas de formation de ce niveau sur la zone dans ces spécialités. Ainsi, dans ce troisième mode de régulation, à la différence des phases précédentes, les jeunes femmes s'insèrent difficilement dans l'emploi. D'une certaine façon, la qualification par la formation professionnelle initiale est un leurre pour bon nombre de jeunes filles oyonnaxiennes<sup>8</sup>.

Le troisième élément de ce nouveau mode de régulation en matière de formation et d'emploi est une conviction partagée de la nécessité de formations supérieures techniques implantées localement. Ce besoin était apparu dès les années 60 en ce qui concerne le BTS de plasturgie. La mise en place du B.T.S. "Études et réalisations d'outillage" est laborieuse car il faut convaincre l'échelon parisien qu'il s'agit d'un projet d'intérêt national. Pour ce B.T.S., les enseignants du lycée de la plasturgie et les industriels poussent dans le même sens. Il n'en ira pas de même pour la création d'une école d'ingénieur de la plasturgie, car ce projet est perçu par les enseignants du lycée Arbez Carme comme un développement nouveau qui leur échappe. Le pôle de la plasturgie se réalise sans financement de fonctionnement de l'Éducation nationale. Le ministère considère que les formations existantes, en particulier à Lyon, satisfont au besoin et ne veut pas engager ses ressources dans la création d'une école d'ingénieur dans une si petite agglomération.

Pour la zone d'emploi d'Oyonnax, on ne peut s'empêcher de mettre en parallèle le dynamisme du développement interactif de l'emploi et de la formation pour les métiers techniques de la T.M.P. et la déshérence de l'emploi tertiaire et des formations à ces emplois. En schématisant quelque peu, deux opinions nous ont été exprimées à ce sujet à Oyonnax. La première prend acte du statu quo en considérant qu'il y a aujourd'hui des débouchés insuffisants pour justifier le développement de formations supérieures aux emplois tertiaires. Cette opinion est confortée par l'échec, tant au niveau du recrutement qu'au niveau des débouchés du B.T.S. Commerce international du lycée Paul Painlevé. La deuxième opinion considère que l'insuffisance de formations tertiaires, en particulier

---

<sup>7</sup> A.N.P.E. et C.I.O.

<sup>8</sup> A l'aide d'un réseau personnel de travailleurs sociaux, de personnels de l'ANPE, de chefs d'entreprise, K. Ravanat renoue le fil de l'insertion, essentiellement par une stratégie de détection de niches de pénuries de qualifications. Ainsi, des jeunes femmes, enfermées dans le chômage par une formation initiale inadaptée, comme un BEP administratif, peuvent-elles, grâce à une formation, trouver un emploi qualifié tel que : polissage de moules pour le flaconnage de luxe, soudures fines, contrôle-qualité...

de niveau supérieur, crée une pénurie d'emplois dans ce domaine sur la zone et pourrait expliquer la faiblesse de l'emploi tertiaire<sup>9</sup>. Pour conforter ce point de vue, on peut noter que le taux de chômage des secrétaires de niveau supérieur, des techniciens et employés qualifiés de l'informatique et des techniciens de la santé, est nettement plus faible à Oyonnax qu'en Rhone-Alpes (données 09/93).

### **3.2. Les relations entre les lycées et leur environnement économique à propos de la formation professionnelle initiale**

#### **Le lycée Arbez-Carme**

Le lycée Arbez-Carme à Bellignat est le gros lycée professionnel de la zone, lycée de la plasturgie, ancien E.N.P. Pour la plasturgie, Arbez Carme a eu une position historique de tout premier plan, aussi bien dans la Région Rhone-Alpes qu'en France.

Les relations entre le lycée et son environnement économique sont exceptionnellement intenses et développées, tout particulièrement avec la plasturgie.

Ces relations rapprochent des acteurs, et, dans le même temps, des institutions. Il y a le niveau de la responsabilité des dispositifs. Une même personne représente à Oyonnax la branche de la plasturgie et PLASTIFAF. Elle travaille de façon quasi-permanente avec le proviseur du lycée, aussi bien pour la formation initiale, que pour la formation continue. C'est une relation organique. Il y a aussi le niveau du quotidien. Le suivi de l'alternance a permis aux enseignants des matières techniques d'avoir une connaissance fine, diversifiée, et sans cesse renouvelée, des diverses situations de travail des jeunes dans la T.M.P. En particulier, cela leur a permis de mesurer l'importance des différences d'organisation industrielle entre les secteurs (moules, plasturgie), selon la taille de l'entreprise et selon la qualification du dirigeant d'entreprise. Il y a enfin le Laboratoire d'analyse et de contrôle qui propose des prestations de transfert technologique aux entreprises. Ce laboratoire est subventionné par la D.R.I.R.E. et la Région Rhone-Alpes. Il réalise chaque année plus de 500 prestations pour plus de 100 entreprises différentes, en analyse physico-chimique, essais mécaniques et métrologie.

Le lycée et les professionnels de la T.M.P. ont créé un Centre de Formation d'Apprentis (C.F.A.) : il a fallu 5 ans de débats pour aboutir à une solution sur le papier. La Région a mis son poids (de financeur) pour faire aboutir une solution commune. Aujourd'hui, ce C.F.A. qui a coûté tant de débats, fonctionne de façon embryonnaire. Cependant, tous les acteurs s'en félicitent, et réfléchissent à son devenir dans le cadre ouvert par la loi quinquennale.

#### **Le lycée polyvalent Paul Painlevé**

Ce lycée a des sections tertiaires professionnelles et technologiques. Il jouit d'une assez bonne image auprès des entreprises. Ceci peut être un reliquat du temps où il était le seul lycée d'Oyonnax, lycée de la plasturgie. Dans les années 50-60, le Brevet de technicien (B.T.) a été la formation d'un bon nombre de dirigeants des entreprises de plasturgie

---

<sup>9</sup> On retrouve à ce propos la question de l'enclavement : comment espérer qu'un jeune ayant une qualification supérieure, surtout une femme, d'origine extérieure à la zone, puisse être stable dans son emploi ?... Ceci n'est-il pas un obstacle à ce que se forme le projet d'embauche ?

d'Oyonnax. Cet attachement facilite le placement d'élèves en stage et la collecte de la taxe d'apprentissage. Cependant, il ne s'agit pas de relations institutionnelles localisées véritablement actives. Quand le lycée étudie un projet de formation dans les métiers tertiaires, il prend contact avec la Chambre de Commerce de l'Ain, située à Bourg-en-Bresse. Des projets de formation par alternance ont été envisagés, comme le BTS Action commerciale, mais n'ont pu voir le jour par manque d'entreprises d'accueil. Le proviseur considère que les relations entre enseignants des formations professionnelles tertiaires et entreprises ne sont pas assez développées.

### **3.3. Les innovations développées au niveau local en matière de formation continue pour la branche de la plasturgie**

Au niveau national, la branche a saisi l'opportunité de la mise en place des bacs professionnels pour consacrer des efforts importants à la formation des tuteurs en entreprise, considérant que celle-ci pouvait être un vecteur de changement organisationnel. L'opération « objectif tuteur » a été dès le départ mise en place à Oyonnax, avec la création d'outils pédagogiques, en coopération entre la branche et un organisme privé de formation continue d'Oyonnax.

Dans la région d'Oyonnax, puis dans d'autres régions, la branche de la plasturgie a mis en place une importante opération de formation continue, A.D.C. (Action de développement des compétences) pour élever la qualification des personnels d'exécution sans formation professionnelle. Dans ce dispositif, des demandeurs d'emploi ont bénéficié également d'une formation pour remplacer les salariés partant en formation. La formation fait l'objet d'une certification de branche. Elle est financée pour moitié par la branche et par différents financeurs publics : Conseil régional, commune d'Oyonnax, Fonds Social européen, ministère du Travail, Droits des Femmes. L'opération a été montée à Oyonnax en premier lieu, pour être reproduite ensuite dans d'autres régions. L'ANPE d'Oyonnax a contribué à la sélection des demandeurs d'emploi remplaçants. La mise en place d'A.D.C. à Oyonnax a donné lieu à création d'outils pédagogiques originaux, comme pour la formation des tuteurs. Le transfert de l'opération dans d'autres régions est maintenant en cours. La chargée de mission aux Droits des Femmes auprès de la Préfecture, à Bourg-en-Bresse, K. Ravanat, a pu introduire dans le dispositif A.D.C. la qualification de femmes au chômage. K. Ravanat est originaire d'Oyonnax.

Le lycée Arbez Carme, par le GRETA dont il est le siège, travaille majoritairement en formation continue pour la T.M.P. De nombreux diplômes (10 diplômes différents en 1995) peuvent être préparés en contrat de qualification.

### **3.4. Analyse : focalisation d'une régulation socialisée institutionnelle autour de l'activité dominante**

Dans les entretiens, l'enquêteur est saisi par la convention d'industrie dominante propre à la zone : on y échappe difficilement. Sauf exception, l'évidence qui n'a pas à être formulée, c'est que, si l'enquêteur s'intéresse à Oyonnax, c'est qu'il s'intéresse à la plasturgie. Il est vrai que, dans la zone, au recensement de 1990, la T.M.P. constitue 48,4 % des postes de travail. De plus, son poids dans la zone se traduit par une grande dépendance de toutes les autres activités à son égard. C'est le cas des services rendus aux entreprises, des commerces et services rendus aux particuliers dont la moitié des clients vivent de la T.M.P. La situation économique de l'ensemble de la zone repose bien sur

celle-ci. Cependant, puisqu'il s'agit ici de traiter de la relation formation-emploi, il faut bien considérer que, y compris dans la T.M.P., un certain nombre de postes de travail nécessitent des qualifications autres que les qualifications techniques. Parmi les emplois croissants dans la zone, on peut relever, les cadres commerciaux (+ 220 entre les deux recensements), les secrétaires sténos-dactylos (+ 460 dans la même période) et les agents de service nettoyage, gardiennage (+ 204 dans la même période)<sup>10</sup>. Si le dynamisme de la zone repose, pour une part importante, sur les qualifications techniques propres à la T.M.P., il n'en demeure pas moins que les autres métiers contribuent eux aussi à la vie économique de la zone, et, en particulier, à la compétitivité des entreprises de T.M.P.

Une phrase-clé, recueillie au cours de plusieurs entretiens, résume l'attitude répandue à Oyonnax quant aux métiers non-industriels. : "*ici, le tertiaire n'intéresse pas ...*". Le sens que nous proposons à cette phrase est le suivant. Chacun peut mesurer à Oyonnax combien la plasturgie et ses métiers techniques sont une préoccupation partagée. Ce sujet fait l'objet d'une **régulation institutionnelle socialisée**. Nous entendons par là que des acteurs appartenant à des institutions diverses, établissements scolaires, instance locale de la branche professionnelle, ANPE, C.I.O., collectivités locales, ont l'habitude de travailler ensemble sur la formation et l'emploi pour les métiers techniques de la TMP, engageant par là leurs institutions sur des modes de travail interactifs, qui sont définis en commun, au fur et à mesure des besoins. Il en découle un apprentissage, un capital collectif de relations sociales, dans lequel investissent les différents acteurs. Il est vraisemblable, d'ailleurs, comme M. Granovetter en fait l'hypothèse, que ces relations sociales ont une histoire beaucoup plus ancienne que les questions de la technique des T.M.P. Il n'y a pas si longtemps que, la télévision d'un côté et le progrès du déneigement, de l'autre, ont fait disparaître les soirées des pays montagnards ... Grâce à ces relations sociales institutionnalisées, se développent dans la zone, des formes particulières, ou de formation initiale, ou de formation continue, qui ne sont pas simplement l'application de dispositifs nationaux. Ce sont des innovations ou des réinterprétations. Les ressources ainsi créées sont spécifiques. Y compris s'il s'agit d'un dispositif national, celui-ci fait l'objet d'une appropriation par la régulation sociale institutionnalisée au sein de la zone. Ainsi, la phrase « *ici, le tertiaire n'intéresse pas* » signifie que ces qualifications ne font pas l'objet d'une telle régulation. Pour les métiers du tertiaire, de l'industrie du bois, de l'imprimerie ou du bâtiment, dans la zone, il n'y a pas un degré d'institutionnalisation de la relation formation-emploi aussi élevé que celui que l'on observe pour les métiers techniques de la T.M.P.<sup>11</sup>. Pour ces raisons, les politiques éducatives concernant ces activités font seulement l'objet d'une application et non d'une appropriation. On ne rencontre pas de dispositifs originaux mis en place par les acteurs. Nous entendons par institutionnalisation, un processus quelque peu différent de l'institutionnalisation que l'on peut observer au niveau national. A ce niveau, qui est celui dont rendent compte les « investissements de forme » (Eymard-Duvernay F. et Thevenot L., 1983), les système de représentation et la nécessaire prise en compte de la diversité des situations professionnelles obligent à la construction de règles générales, abstraites des réalités concrètes diverses. La lourdeur du processus de construction des règles suppose que celles-ci aient une certaine durabilité. Au niveau du local, le processus est plus léger et doit davantage à l'heuristique. Il est plus léger car il s'inscrit dans le cadre national. Ce

<sup>10</sup> Source : B.D.R.H. Rhone Alpes, 1994.

<sup>11</sup> Ceci ne signifie pas pour autant, absence de régulation (c'est-à-dire des tendances globales propres à la zone, comme l'accroissement du chômage pour les techniciens en comptabilité) ni absence de socialisation (comme l'embauche d'une personne à partir d'un réseau de connaissance directe).

ne sont alors que des modalités locales qui restent à inventer. Les acteurs représentatifs sont proches de ceux qu'ils représentent. Ils réagissent au fur et à mesure des problèmes, tels qu'ils se posent au niveau local. C'est un processus social continu, un apprentissage (Kirat T. 1993), il est « path-dependant », c'est une trajectoire au sens évolutionniste (Dosi G., Teece D., et Winter S., 1990). La régulation socialisée institutionnelle n'est pas une propriété du local en tant que tel, il s'agit d'une propriété attachée au local, lieu d'exercice de certains métiers techniques, perçus comme vitaux pour l'ensemble des habitants de la zone. Au niveau du local, se constitue un « système d'action concret »<sup>12</sup> (Friedberg E., 1993). Ce système est la façon dont les acteurs se saisissent de façon coordonnée, interactive, de la relation formation-emploi comme outil local privilégié pour accroître les capacités des uns et des autres face à l'incertitude. Ce système s'auto-renforce dans la mesure où la perception généralisée au niveau local est que l'incertitude tient surtout à l'extérieur.

---

<sup>12</sup> Ce concept, déjà développé dans *L'acteur et le système* (Crozier et Friedberg, 1977), est défini comme suit dans l'ouvrage auquel nous nous référons : « un ensemble plus ou moins stabilisé et articulé de jeux dont les règles et mécanismes de régulation structurent les processus d'interaction, c'est-à-dire d'échange et de négociation, à travers lesquels les acteurs concernés règlent et gèrent les dépendances mutuelles qui ont donné naissance à leur coopération, en même temps qu'elles sont entretenues par elle » (chap IV, p.111).

## CONCLUSION

Si l'on s'interroge sur la portée d'une telle méthodologie pour l'analyse de la relation formation-emploi dans d'autres zones, il vient immédiatement à l'esprit que le poids de l'industrie dominante dans la zone d'Oyonnax est à l'origine de l'existence de la trajectoire spécifique, de la régulation socialisée institutionnelle autonome que nous avons mise en évidence. Le projet et la méthodologie multi-source adoptée ne se justifieraient pas quand il n'y a pas une telle focalisation de la vie économique et des débats sur les questions de formation et d'emploi. Un tel argument critique est d'autant plus fondé que, comme nous l'avons indiqué, cette forme de régulation ne concerne pas l'ensemble de la formation professionnelle dans la zone, mais seulement celle qui concerne les métiers techniques de la T.M.P. Ce ne serait donc même plus un effet zone, mais un effet propre à un microcosme social investi de la préoccupation de la formation à la plasturgie.

Cependant, les quelques observations que nous avons pu faire sur les autres zones d'emploi étudiées pour REGULOF au Céreq nous incitent à considérer qu'une telle approche peut être employée pour analyser des zones de structure économique bien différente.

Deux caractéristiques propres à la zone sont à considérer. La première est que la culture d'enclavement est à l'origine d'un construit conventionnel local développant des capacités de réaction face aux incertitudes provenant de l'extérieur. Rien n'empêche de considérer que, dans une autre zone, une activité ou un métier puisse être perçu comme une ressource propre, qu'il convient de développer pour la prospérité économique de l'ensemble de la zone, y compris s'il s'agit d'un métier qui ne rassemble pas des effectifs importants. Une autre caractéristique importante est que, dans cette zone, le rôle des acteurs ne s'arrête pas à l'obtention d'une ressource publique supplémentaire, en vue de son application. Soit, la mesure existante est déclinée de façon originale et interactive, ce que nous avons appelé appropriation ; dans ce cas, la qualité de cette appropriation tient à sa forme socialisée et institutionnalisée. Soit, les acteurs, parce qu'ils ont l'habitude de coopérer, inventent un dispositif pour répondre à un besoin local, mesure qu'il faut alors faire cadrer avec l'existant national<sup>13</sup>. La deuxième caractéristique importante est alors la capacité des acteurs travaillant dans différentes institutions à entrer en relation pour construire une réalité locale originale et interactive. Cette deuxième caractéristique est à rapprocher de ce que mettent en évidence les travaux d'inspiration marshallienne sur les districts industriels (Lecoq B., 1992). Selon les zones, il se peut que cette capacité soit peu développée ou à réactiver. Cette socialisation englobe des institutions du secteur public et du secteur privé, elle est mixte (Salais R. et Storper M., 1993). Il paraît difficile de la construire de toute pièce si elle n'existe pas peu ou prou. Par là, nous sommes assez proche des conclusions de M. Bel dans son étude sur les conditions par lesquelles la formation peut contribuer au développement local (Bel M., 1992).

La méthode pourrait donc, de notre point de vue, être appliquée pour apprécier dans quelle mesure une zone, ou bien est loin de ces deux caractéristiques et ne peut être alors que le siège de l'application de mesures, ou alors possède à un certain degré ces deux caractéristiques, ce qui en fait un espace créateur de ressources originales en matière

---

<sup>13</sup> Ceci peut se révéler nécessaire pour obtenir des ressources de l'extérieur, comme par exemple, un subventionnement pour le développement de la formation continue.

éducative. En rapprochant ces propriétés des zones, et leurs données économiques fondamentales (activité, emploi), on pourrait mieux apprécier dans quelle mesure la socialisation institutionnelle de la formation, au sens où nous l'entendons, peut être un levier de développement local.



## Références

- B.D.R.H. (1994), *Bassin d'emploi d'Oyonnax*, D.R.F.P. O.R.E.F.R.A. Rhône-Alpes.
- Bel M. (1992), "La formation, aide au développement local : quelles conditions d'efficacité ? ", *Formation-Emploi* n° 40.
- Dubois M. et Goy M. (1992), *Rapport sur le bassin d'emploi d'Oyonnax*, E.G.S.I.P.G., Université Pierre Mendès-France, Grenoble.
- Dunford M. (1992), "Trajectoires industrielles et relations sociales dans les régions de nouvelle croissance économique" in *Les régions qui gagnent*, ss la dir. de G. Benko et A. Lipietz, PUF.
- Eymard-Duvernay F. et Thevenot L. (1983), "Les investissements de forme : leurs usages pour la main-d'oeuvre", *INSEE Division Emploi*, août.
- Friedberg E. (1993), *Le pouvoir et la règle. Dynamiques de l'action organisée*, Seuil.
- Granovetter (1994), "Les institutions économiques comme construction sociale : un cadre d'analyse" in *Analyse économique des conventions*, ss la dir. D'A. Orlean, PUF.
- Kirat T. (1993), "Innovation, technologie et apprentissage institutionnel : institutions et proximité dans la dynamique des systèmes d'innovation territorialisés", *R.E.R.U.* n° 3.
- Le Fellic M.T. (1991), *Histoire d'une industrie*, Document multigraphié, Musée du Peigne et de la Plasturgie.
- Lecoq B. (1992), "Les districts industriels : une approche évolutionniste" in Actes du colloque « *Industries et territoires* », IREPD, Grenoble, oct.
- Liaroutzos O. et Mériot S.A. (1995), *Tertiaire administratif, actualisation de la filière professionnelle de formation*, vol.1, Céreq.
- Lundvall B.A. (1992), *National systems of innovation : towards a theory of innovation and interactive learning*, ouvrage collec., Pinter publishers London.
- Maurice M., Sellier F. et Silvestre J.J., (1982), *Politique, éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*, PUF.
- Raveyre M.F. et Saglio J. (1984), "Les systèmes industriels localisés : éléments pour une analyse sociologique des ensembles de P.M.E. industrielles" in *Sociologie du Travail* n° 2.
- Rectorat de l'Académie de Lyon (1994), *Bilan académique de l'affectation*.
- Salais R. (1994), "Incertitudes et interactions de travail : des produits aux conventions" in *Analyse économique des conventions*, ss la dir. D'A. Orlean, PUF.
- Salais R. et Storper M. (1993), *Les Mondes de production*, E.H.E.S.S.

CÉREQ

Achévé d'imprimer  
sur les presses de  
l'Imprimerie FORT-MOSELLE  
à METZ.

Dépôt légal n° 1807  
4<sup>e</sup> trimestre 1996

Depuis cinq ans maintenant, le Céreq et le réseau des Centres Associés organise des journées de réflexion consacrées à l'analyse du fonctionnement du système éducatif et de ses relations au marché du travail dans le cadre de l'espace local. Différents aspects de ce fonctionnement sont concernés : pertinence de l'espace local, politiques d'insertion, stratégies des acteurs locaux, etc.

Les journées organisées par l'IREPD de Grenoble les 15 et 16 février 1996 ont eu cette année pour objet de conduire une réflexion sur la question des indicateurs et des méthodologies utilisables au niveau de l'espace local. Au cours de ces deux journées, trois ateliers se sont tenus sur les thèmes suivants :

- le premier atelier, « Quel système d'information sur l'emploi et la formation au niveau local ? » rapporte des expériences de construction et d'utilisation de bases de données relatives à un espace infra-régional ;
- le second, « Analyses typologiques et nouvelles représentations des espaces locaux » montre notamment l'utilisation qu'il est possible de faire de données relatives aux zones d'emploi pour différencier spatialement l'espace national en termes d'emploi, de formation, de chômage ;
- le troisième, « Offre de formation et environnement socio-économique local » est centré sur la construction de l'offre de formation professionnelle.

Outre les résultats qu'elles apportent, ces contributions tracent un certain nombre de pistes qui montrent l'intérêt, pour une meilleure connaissance des réalités locales, de disposer d'une information statistique fiable et complète au niveau local.

ISBN : 2-11-089357-5

ISSN : EN COURS

**CENTRE D'ÉTUDES  
ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS**

10, Place de la Joliette  
BP 176 13474 Marseille Cedex 02  
Tél. : (16) 91 13 28 28 / Fax. : (16) 91 13 28 80