



HAL
open science

Le rôle des qualifications dans les dynamiques économiques territoriales : une étude exploratoire "Gens de métiers, acteurs du territoire"

Annie Lamanthe

► To cite this version:

Annie Lamanthe. Le rôle des qualifications dans les dynamiques économiques territoriales : une étude exploratoire "Gens de métiers, acteurs du territoire". Stéphane Michun. Démographie et mutations économiques : les territoires en mouvement. 3ème Université d'été "Emploi, compétences et territoires", CEREQ, pp.37-49, 2011, RELIEF ; 33. halshs-00599725

HAL Id: halshs-00599725

<https://shs.hal.science/halshs-00599725v1>

Submitted on 1 Jul 2011

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Le rôle des qualifications dans les dynamiques économiques territoriales

Une étude exploratoire : « Gens de métiers, acteurs du territoire »

Annie Lamanthe*

Introduction

Comment les populations contribuent-elles au destin des territoires sur lesquels elles sont installées ? C'est la question à laquelle a tenté de répondre la recherche « Gens de métiers, acteurs du territoire », qui fait l'objet de cette contribution. Cette recherche a eu pour point de départ un intérêt pour la façon dont les populations d'un territoire contribuent à son évolution, en termes économiques. Les compétences et les qualifications sont considérées comme une composante incontournable du destin de celui-ci et les personnes comme des acteurs à part entière des dynamiques à l'œuvre. Dans ce sens, la problématique développée se distingue des conceptions qui guident le plus souvent la demande institutionnelle et l'action publique en la matière, dans lesquelles le tissu économique d'un territoire est considéré comme un réservoir d'emplois, plus ou moins rempli, qu'il convient d'alimenter à partir de la population locale active, disponible ou sur le point de l'être, pour occuper les postes et qu'il convient de former ou d'adapter à cet effet. De ce fait, la posture privilégiée engageait à dépasser la simple analyse des mutations macro-économiques et sociales qui touchent les territoires, et de la façon dont elles les touchent, pour tenter de comprendre comment les qualifications et compétences sont actives dans les dynamiques et comment elles les structurent. Pour ce faire, elle s'est proposé de repérer le rôle qu'elles jouent dans les dynamiques économiques territoriales, en s'intéressant plus particulièrement aux acteurs qui en sont porteurs, ainsi qu'aux modalités de leur construction et acquisition. Réalisée à la demande et en collaboration avec l'Observatoire régional des métiers (Oref de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur), elle constitue un dispositif expérimental et exploratoire qui visait à la fois à éclairer cette problématique et à apporter les éléments devant contribuer à un renouvellement des outils d'observation des relations entre formation et emploi au plan territorial. Il s'agissait, en effet, d'aider à mieux prendre en compte les dynamiques et de faire émerger des indicateurs nouveaux de la relation formation-emploi à mêmes de mieux rendre compte d'une complexité pressentie. Ce dispositif, ses principaux résultats et les enseignements que l'on peut en tirer pour l'observation locale constituent les trois volets des développements qui vont suivre.

1. Une étude exploratoire

La recherche « Gens de métiers, acteurs du territoire » a été réalisée dans un cadre pluri-institutionnel et pluri-disciplinaire par Maïten Bel (économiste, Idep-Grequam¹ Marseille), Somoudom Inthavong (chargé de mission, ORM), Annie Lamanthe (sociologue, Lest/Centre régional associé au Céreq, Aix-en-Provence)², Séverine Landrier (sciences de l'éducation, Lest/Centre régional associé au Céreq, Aix-en-Provence) et Julien Machado (chargé de mission, ORM). Elle s'est déroulée entre la fin de l'année 2005 et le début de l'année 2009.

La problématique et la méthodologie suivies combinent les approches qui, en économie, s'intéressent à la compétitivité des territoires (en termes de districts industriels, de systèmes productifs locaux et de clusters, d'économie de la proximité, cf. Colletis et Pecqueur 1993 ; Pecqueur et Zimmerman 2004) et les approches du marché du travail plus particulièrement développées au Lest, qui cherchent à caractériser l'offre et la demande de travail, leurs modalités d'interaction et de construction (Maurice, Sellier, Silvestre 1982 ; Lamanthe 2005a). Les sciences de l'éducation ont plus particulièrement aidé à porter le regard sur les logiques et trajectoires éducatives et de formation. Cette recherche fait suite à un ensemble de travaux sur les transitions du tissu productif en région Provence-Alpes-Côte d'Azur (Garnier *et al.* 2004).

* Laboratoire d'économie et de sociologie du travail/Lest, Centre régional associé au Céreq, 35, avenue Jules Ferry, 13626 Aix-en-Provence cedex, annie.lamanthe@univmed.fr

¹ Idep-Grequam : Institut d'économie publique – Groupement de recherche en économie quantitative d'Aix-Marseille.

² Lest : Laboratoire d'économie et de sociologie du travail / Céreq : Centre d'études et de recherches sur les qualifications.

Quatre partis pris ont présidé à cette recherche :

1. L'emploi du terme « dynamiques économiques » a été préféré à celui de « développement » afin de relativiser le sens essentiellement positif de ce dernier. Les dynamiques économiques peuvent aussi se traduire par des destructions d'activités, d'emplois, de qualifications.

2. Toutes les populations d'un territoire sont considérées comme des acteurs potentiels des dynamiques, de quelque niveau d'éducation et de formation qu'elles soient. On cherche ici à se démarquer des analyses de la compétitivité des territoires qui mettent par trop l'accent sur les personnes de haut niveau d'éducation, sur les formations supérieures... et dans lesquelles la potentialité que représentent les « Gens de métiers », ordinaires, est trop souvent ignorée.

3. Les qualifications et les compétences sont entendues dans un sens large. La notion de qualification renvoie à la dimension professionnelle (qualification professionnelle liée aux niveaux et spécialités d'éducation et de formation ainsi qu'à l'expérience professionnelle). La notion de compétences élargit ce spectre à des capacités et aptitudes dépassant les seules connaissances et savoir-faire professionnels et techniques : capacités à mobiliser des ressources, capacités relationnelles, capacités à acquérir de nouvelles connaissances... Il s'agit de prendre en considération la façon dont ces qualifications et compétences sont mobilisées dans le cadre professionnel mais aussi la façon dont elles sous-tendent, plus largement, les dynamiques (comment elles contribuent au renouvellement des activités existantes et à l'émergence de nouvelles activités...).

4. Concernant les modalités de construction des qualifications et des compétences, le point 3 invite à élargir le regard au-delà des seuls dispositifs formels de formation, qu'il s'agisse de la formation initiale, continue en entreprise ou des dispositifs pour les demandeurs d'emploi ou les personnes en reconversion. Il faut aussi prendre en considération des modalités plus diffuses, qui relèvent par exemple de l'accumulation de savoirs d'expérience, dans le cadre de l'exercice d'une profession ou de mobilités professionnelles, ou qui relèvent d'une transmission familiale ou communautaire, ou au sein de réseaux diversifiés. Dans ce sens, il faut s'intéresser aux trajectoires des personnes, qui nous semblent être un moyen à privilégier pour repérer l'ensemble de ces modalités.

Le travail de terrain a porté sur trois territoires de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur différenciés du point de vue de leurs caractéristiques géographiques, démographiques et économiques. Il ne s'agissait pas de faire une monographie de chaque territoire, ni de les comparer. Le propos était plutôt de se donner les moyens de repérer, à travers eux, les différents types de relations observables entre dynamiques économiques et qualifications afin de pouvoir en couvrir une gamme la plus large possible. L'objectif visé était en effet de construire une démarche généralisable qui permette, à terme, de faire ressortir des catégories et des indicateurs valables pour tout type de territoire.

Deux principaux critères ont présidé au choix des territoires étudiés : degré d'homogénéité/hétérogénéité des activités présentes ; degré d'ouverture/fermeture par rapport à l'environnement. Ces trois territoires sont les suivants :

- Le Briançonnais (Pays du grand Briançonnais, département des Hautes Alpes), un territoire homogène du point de vue des activités économiques et des populations présentes (territoire de haute montagne, économie touristique de montagne).
- Le territoire d'Avignon (Communauté d'agglomération du grand Avignon, département du Vaucluse), ville centre ouverte sur son environnement et au périmètre d'influence étendu (diversité des activités, attraction des populations vivant dans la périphérie).
- Le territoire d'Aubagne (Communauté d'agglomération du pays d'Aubagne et de l'Étoile, département des Bouches-du-Rhône), très imbriqué à l'aire marseillaise avec laquelle les échanges sont intenses (mobilités domicile-travail dans les deux sens), mais qui a sa propre identité et ses propres dynamiques.

Le travail de terrain a été réalisé en privilégiant une entrée par les activités économiques et leurs dynamiques : quelles sont les dynamiques des activités « traditionnelles » et des qualifications et compétences qui y sont mobilisées ? Quelles compétences et qualifications sous-tendent la création de nouvelles activités ? Quelles sont les qualifications mobilisées par ces activités et les modalités de leur acquisition ? Plusieurs catégories d'acteurs ont été considérées en relation avec ces dynamiques : les salariés

et actifs des activités présentes sur le territoire ; les acteurs qui contribuent à la création de nouvelles activités ; les acteurs collectifs et institutionnels. Enfin, s'agissant de dynamiques, les phénomènes étudiés ont été insérés dans les temporalités qui leur sont propres et qui peuvent varier selon les territoires, les activités et en relation avec les trajectoires des personnes.

Le recueil des matériaux a reposé sur une étude documentaire, une exploitation statistique de différentes sources disponibles et, enfin, sur la réalisation d'entretiens (146 au total). Ces derniers ont concerné les acteurs des activités économiques, les acteurs de la formation et du développement local, les collectivités locales, les services publics et parapublics, des responsables associatifs... (voir Bel *et al.* 2009 ; Lamanthe 2009 ; Machado 2009).

2. Qualifications et dynamiques économiques territoriales

Les dynamiques économiques territoriales sont diversifiées, dans leur ensemble et sur un même territoire. C'est ce que montrent les observations réalisées au cours de cette recherche. Elle a permis d'identifier cinq grands types de dynamiques économiques qui coexistent et s'articulent dans les territoires. Chacun de ces types renvoie à des processus de mobilisation des acteurs, de construction, de mobilisation et de renouvellement des qualifications et compétences, des trajectoires, des modalités d'ancrage territorial. Le premier est caractéristique de formes classiques du salariat (emploi stable) dans des secteurs en pleine transformation et où se développent de nouveaux modes de mobilisation et d'acquisition des qualifications et des compétences. Le second et le troisième renvoient à des formes plus récentes du salariat, situées dans deux pôles opposés : le salariat « dégradé », occupant des emplois peu qualifiés ou aux qualifications peu reconnues ; le salariat « de haut niveau » dans les domaines de technologies de pointe... Le quatrième et le cinquième renvoient plus à la figure du travail indépendant, de sortie du salariat, et à des trajectoires individuelles de mobilité.

2.1. La restructuration des activités à emploi stable et marché interne

Cette dynamique concerne les grandes entreprises industrielles, les entreprises nationales, le secteur public et parapublic. De la même façon qu'au niveau national, le poids de ces activités à emploi stable et à marché interne se réduit sur les trois territoires étudiés. Des facteurs pour la plupart du temps exogènes au territoire (politiques publiques, régulations nationales, stratégies de groupes...) ont conduit à un double mouvement dans ces activités. D'un côté, on observe que les établissements qui sont maintenus sur le territoire sont l'objet de restructurations internes. Ces restructurations ont des implications directes en termes organisationnels (polyvalence, réorganisations des services et ateliers), professionnels (contenu des tâches effectuées), techniques (automatisation, informatisation) et gestionnaires (mises en place de la gestion par les compétences, individualisation). Elles s'accompagnent d'une mobilisation de la formation continue en interne (requalification des personnels et individualisation des formations en relation avec la gestion par les compétences) associée à une tendance générale à une plus grande formalisation des qualifications et compétences mobilisées. D'un autre côté, on observe une PMIsation de l'emploi accompagnant les stratégies de sous-traitance et de filialisation, avec des effets directs sur les conditions d'emploi et de travail.

Un exemple : le secteur sanitaire dans le Briançonnais

Le secteur sanitaire est une activité traditionnelle du Briançonnais. L'environnement et les conditions climatiques ont favorisé, entre les deux guerres mondiales, l'implantation de plusieurs établissements de soins à l'origine spécialisés dans le traitement de la tuberculose de long séjour. Pour partie, ces établissements sont issus de politiques sociales d'entreprise (traitement du personnel atteint).

Dans la courant des décennies 1970 et 1990, ces établissements ont connu un double processus d'adaptation : de leur activité et de leurs modes de gestion. La régression de la tuberculose et la mise au point de traitements permettant le maintien à domicile des malades atteints de cette affection sont venus remettre en cause leur propre raison d'être. Cette crise a pu être dépassée pour certains d'entre eux par une réorientation de leur offre vers des spécialités médicales répondant à de nouveaux besoins. Ces établissements ont aussi été affectés de façon importante par la transformation des modes de régulation de la santé. Dans la seconde moitié des années 1990, la sectorisation et la mise en place des schémas régionaux d'hospitalisation instaurent une régulation du recrutement des malades et du nombre de lits qui s'opère désormais au niveau régional, dans le contexte d'une réduction générale de la durée des séjours. La logique

de cette nouvelle régulation est perçue comme un facteur de tensions avec les logiques et modes d'organisation qui prévalaient au plan territorial (passage d'un recrutement des malades du niveau France entière au niveau régional ; alors qu'ils étaient plutôt tournés vers la région Rhône-Alpes, les établissements sont inclus dans une gestion dont la cohérence s'établit en Provence-Alpes-Côte d'Azur) ou en lien avec la spécificité saisonnière et touristique du Briançonnais qui accroît de façon considérable la population susceptible d'avoir besoin de soins médicaux en haute saison.

Ces évolutions et changements de contexte ont eu des implications directes sur la structure des établissements, les modes de gestion du personnel et les qualifications. Ils ont entraîné la fermeture de certains établissements et des pertes d'effectifs dans un premier temps (un directeur évoque les « *purges des années 80* » : départs anticipés, écrêtement de la pyramide des âges), puis une stagnation par la suite. Le développement de nouvelles offres de soin s'est opéré sur la base de reconversions en interne fondées sur des politiques de formation du personnel. Ce processus a contribué à figer les effectifs, qui ont stagné jusqu'aux années très récentes. Le personnel connaît une très grande stabilité. Les recrutements s'ouvrent aujourd'hui principalement dans l'optique du remplacement des salariés qui partent à la retraite. Des aides-soignantes ont été embauchées à l'occasion du passage aux 35 heures. Par ailleurs, des établissements ont fait le choix d'externaliser certaines fonctions (cuisine, buanderie...) qui sont maintenant prises en charge par des entreprises de service employant du personnel peu qualifié. Ils accroissent leur recours aux CDD, notamment pour le remplacement du personnel soignant (absentéisme, « usure professionnelle », aménagement du temps de travail, congés...). Le remplacement du personnel infirmier tendrait à se développer. Selon certains de nos interlocuteurs, il correspondrait au choix de vie de certaines infirmières préférant des emplois à durée déterminée et ayant noué, dans ce cadre, des relations stables avec certains établissements. À l'inverse, on retrouve ici la pratique des CDD récurrents qui est fréquente dans les établissements du secteur sanitaire (Arborio *et al.* 2007) et qui, pour d'autres catégories de personnel, constitue une sorte de « chantage à l'emploi » dans la mesure où « *les gens acceptent de faire beaucoup de CDD avec l'espoir de finir par être recrutés en CDI* » (selon les propos d'un syndicaliste).

C'est un secteur attractif mais certains établissements situés dans de petites communes rencontrent des difficultés de recrutement (absence de services, difficultés de logement, isolement). Les écoles locales d'aides-soignantes et d'infirmières constituent les viviers de recrutement, notamment via les stages que les personnes en formation sont amenées à faire dans les établissements ou via le remplacement. L'ampleur du secteur sanitaire et sa structuration locale (notamment avec la présence de centres de formation de personnel spécialisé) ont contribué au développement de réseaux familiaux, d'interconnaissance et de réputation, qui jouent un rôle important dans les relations entre offre et demande de travail.

Actuellement, le secteur sanitaire reste un employeur important qui continue d'offrir des emplois stables, mais dont l'ampleur se réduit : stagnation des effectifs, recours à des contrats temporaires, externalisation... Il a un effet d'entraînement sur l'économie et le marché du travail local par les emplois directs qu'il fournit et par ses répercussions sur d'autres secteurs (commerce, fournisseurs...). Dans les familles, ces emplois jouent un rôle complémentaire aux emplois moins stables de conjoints, ils permettent la fixation sur place de couples dont un membre est saisonnier, salarié ou indépendant... Leur réduction a donc un effet général sur tous ces plans.

2.2. Le développement des activités proposant des emplois peu qualifiés ou à qualifications peu reconnues

Le développement d'activités proposant des emplois précaires, peu qualifiés et à bas salaires constitue une tendance lourde des dynamiques économiques territoriales actuelles. On rencontre cette dynamique dans tous les territoires et elle y occupe parfois une place centrale. Ces emplois que l'on peut qualifier de « secondaires » (au sens de segment secondaire du marché du travail) concernent principalement certaines catégories de population : les femmes, les jeunes et les travailleurs étrangers. Ceci ne signifie pas nécessairement que les personnes qui travaillent dans ces activités ne sont pas qualifiées mais bien que leurs compétences professionnelles ou niveau d'éducation ne s'y traduisent pas dans l'occupation d'emplois qualifiés ou, à tout le moins, reconnus comme tels. Elle concerne tout un pan d'activités dans lesquelles l'emploi se développe, liées à l'économie résidentielle (les services à la personne, le commerce et la grande distribution, le tourisme). Cette dynamique est aussi alimentée par le premier type puisque les restructurations s'accompagnent souvent d'une externalisation de fonctions peu qualifiées dans l'industrie (nettoyage, entretien, gardiennage...) et de filialisation dans les entreprises nationales (avec la création d'entreprises privées offrant des services peu qualifiés : distribution des colis, diffusion de prospectus dans les boîtes aux lettres, par exemple). Ces pratiques alimentent un phénomène de PMIsation du tissu productif

et de l'emploi sur les territoires : les grandes structures à emploi stable sont remplacées par des petites et moyennes entreprises offrant des conditions de travail et d'emploi moins intéressantes.

Un exemple : le commerce sur le territoire d'Avignon

Le territoire d'Avignon se caractérise par l'existence de grandes zones commerciales dans ses périphéries, une concentration importante des surfaces de ventes (5 hyper et supermarchés) et un taux de surface de vente en GMS (grandes et moyennes surfaces) pour 1 000 habitants parmi les plus élevés de France (469m²/1 000 habitants contre 290m²/1 000 au niveau national, selon les données de la Chambre de commerce et d'industrie du Vaucluse). Cette situation tient à plusieurs facteurs. La localisation géographique et les caractéristiques du territoire. Avignon est une ville centre. Elle attire dans ses zones commerciales des clients résidant dans le périmètre assez large des petites et moyennes villes alentours. Les nœuds autoroutiers présents aux différentes entrées de la ville en facilitent l'accès (Skyline). Ceci renvoie à un autre facteur, qui concerne les choix et les orientations du développement économique. Les collectivités locales ont joué sur les atouts de localisation et d'équipements autoroutiers du territoire pour développer de nombreuses zones d'activité facilement accessibles et bien situées sur les voies de communication nord-sud et est-ouest. Le commerce fait partie de ces choix. Sur le territoire de la communauté d'agglomération, la grande distribution est un acteur économique puissant. Dans les zones dans lesquelles ils s'implantent, les grands distributeurs installent la gamme des magasins appartenant aux enseignes qui sont leurs filiales. Ils orientent fortement la vie locale.

La grande distribution est un acteur local important en matière d'emploi. Le commerce de détail et réparations est le premier employeur du territoire (champ Assedic en 2006) avec un total de 8 072 salariés. Avec 15,2 % du total des effectifs totaux concentrés dans cette activité, le territoire possède un profil commercial nettement plus marqué que le département de Vaucluse (13,6 %) et que la région (12,1 %). C'est un secteur fortement employeur de main-d'œuvre féminine : il emploie en effet 20,2 % de l'effectif total féminin, près de 64 % des personnes qui y travaillent sont des femmes (contre 47,9 % dans l'ensemble des activités). Par ailleurs, ses effectifs connaissent une croissance légèrement supérieure à celle de l'ensemble des activités : +12,5 % entre 2000 et 2006 pour 11,9 % au total.

Les grands distributeurs importent sur le territoire des orientations stratégiques et des modes de gestion dont le choix et l'élaboration sont décidés au niveau central des groupes et mis en œuvre de façon relativement standardisée. Les conditions d'emploi et de travail des salariées de la grande distribution sont déjà bien connues, notamment pour les employés de base : temps partiel, horaires irréguliers, faibles salaires, rapports de force très déséquilibrés entre employeurs et salariés... Ces caractéristiques se retrouvent dans le territoire étudié, où elles se conjuguent cependant avec certaines spécificités locales (marché du travail, équipements collectifs, transports...).

On observe deux principaux profils dans la main-d'œuvre féminine travaillant dans la grande distribution, qui définissent des rapports à l'emploi différents. Il s'agit, d'une part, des étudiantes qui, employées avec des contrats de travail particuliers, les contrats étudiants notamment, occupent ces emplois de façon temporaire dans le but de financer leurs études ou d'accroître leur accès à la consommation. Ces étudiantes sont intéressées à travailler les jours fériés, les week-ends, durant les vacances scolaires... Pour l'autre part, il s'agit de femmes occupant ces emplois à titre d'activité principale : des femmes mariées intéressées par un travail à temps partiel afin de pouvoir s'occuper de leurs enfants et apportant au ménage un salaire d'appoint à celui du mari ; de nombreuses employées de la grande distribution sont par ailleurs des femmes élevant seules des enfants, qui se retrouvent souvent dans des situations assez difficiles (garde d'enfants, revenu...). On observe aussi le cas de femmes en mobilité géographique qui prennent cet emploi dans l'urgence et en absence de choix.

D'une façon générale, les modes d'organisation du travail dans la distribution, notamment aux caisses, ne favorisent pas la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale : pratique des horaires variables pour couvrir l'amplitude de l'ouverture du magasin (de 8h30 à 22h dans certains hypermarchés), système des coupures qui allongent la durée de la journée de travail avec l'existence de temps morts (coupures de 2h) pendant lesquels les femmes ne peuvent rentrer chez elles et qui fait que le temps partiel occupe en fait toute la journée (certaines restent sur place entre 9h et 18h alors qu'elles ne travaillent que 7h). Les femmes rencontrent des problèmes pour la garde de leurs enfants, qu'il s'agisse du mercredi, du matin et du soir quand elles commencent tôt ou finissent tard. L'organisation des transports, ainsi que le rôle que les collectivités locales peuvent jouer en la matière revêtent un caractère crucial. De ce point de vue, la plupart de nos interlocuteurs nous ont fait part d'insatisfactions : les horaires des bus ne sont pas adaptés (il n'y en a pas ou peu tôt le matin et tard le soir ; les horaires sont mal adaptés, ce qui contribue à rallonger la journée

de travail ; la diversité des horaires du personnel au cours d'une même journée rend difficile de répondre à tous les besoins...) ; les zones ne sont pas bien desservies par les circuits... Enfin, ces modes d'organisation (irrégularité et faible prévisibilité) ne permettent pas à ces femmes d'envisager d'occuper un autre emploi à temps partiel afin de compléter leur revenu.

Les relations professionnelles se caractérisent par des rapports de force particulièrement défavorables à ces salariées : beaucoup d'informel, des arrangements tacites et individualisés entre le personnel et la hiérarchie, une forte culture anti-syndicat, la peur de se syndiquer rendent difficile l'application des droits et l'action collective. Le mouvement de grève qui a été organisé au début 2008 dans la grande distribution a été bien suivi dans un établissement avignonnais (blocage du magasin, distribution de tracts, pétitions, tour du magasin avec des banderoles...) mais les grévistes ont été convoquées par leur chef et personne n'a suivi le mouvement suivant. Les rapports hommes/femmes se répercutent dans les relations professionnelles : les supérieurs hiérarchiques ont beaucoup de pouvoir (les femmes qui désirent voir leur contrat renouveler ou obtenir les horaires qui leur conviennent le mieux sont à leur merci...), des pressions sont exercées pour que le personnel fasse les concessions désirées (travail le week-end, en nocturne...), les éléments de la vie familiale sont utilisés comme moyens de pression... La mise en place, dans certaines enseignes, d'une gestion individualisée (entretiens individuels, grille de critères dont dépend l'obtention de primes...) amplifie cette relation avec le supérieur hiérarchique dont le pouvoir discrétionnaire est accru.

En ce qui concerne les carrières, les possibilités de promotion offertes aux caissières sont relativement rares (elles se réduisent au secteur caisses...). Des formes de polyvalence se développent (caisse/rayons), le système des îlots caisse offre une plus grande autonomie aux caissières qui en font partie pour s'organiser et gérer leurs horaires. Nos interlocuteurs ont fait ressortir à la fois des situations dans lesquelles les qualifications du poste occupé ne se traduisent pas dans le salaire équivalent (cas de polyvalence avec le travail de rayon), des difficultés d'accès à la VAE pour des personnes ayant des niveaux particulièrement bas ou, au contraire, des situations de déclassement (caissières de niveau bac).

2.3. Le développement des activités de haute technologie et à emplois de niveau supérieur

Ce type de dynamique correspond au nouveau modèle de développement économique et aux nouvelles bases de la compétitivité économique que les politiques publiques cherchent à impulser dans les territoires : activités de haute technologie employant des personnes de haut niveau de qualification dont la dynamique est fondée sur un rapprochement territorial entre recherche, enseignement supérieur et industrie présenté comme favorisant la synergie entre acteurs et l'innovation. Elle est associée à un certain volontarisme de l'action publique. On croise ici à nouveau les implications des dynamiques et restructurations des grandes entreprises, mais pour d'autres fonctions que celle de la production associée à la dynamique 1 : fonctions de sièges sociaux et fonctions de recherche et développement, mouvements d'externalisation via l'essaimage et la sous-traitance mais sur des segments de haute technologie, en interaction fréquente avec les dispositifs d'action publique (les pôles de compétitivité notamment). Ici, on a affaire à des populations d'ingénieurs, de techniciens, chercheurs, doctorants, formés dans l'enseignement supérieur mais dont les qualifications s'alimentent et se renouvellent via des processus plus informels, au sein de réseaux, via les relations inter-entreprises, les associations d'entreprises... L'implantation de ces activités sur un territoire a aussi un effet d'entraînement de l'économie résidentielle, elle alimente donc nécessairement la dynamique 2.

Un exemple : les dynamiques liées aux hautes technologies (territoire d'Aubagne)

Ici, le développement d'activités de haute technologie et à emplois de niveau supérieur se fait essentiellement à travers les pratiques d'externalisation de grandes entreprises situées dans la proximité, mais hors du territoire. Cette externalisation s'opère selon deux modalités : l'essaimage et la sous-traitance. Les entreprises nouvellement créées dans ce contexte s'appuient sur les ressources collectives locales (pôles de compétitivité, associations, établissements d'enseignement et de formation) tout autant qu'elles contribuent à la propre dynamique de ces ressources. Elles sont, de ce fait, à travers leurs membres, des acteurs des dynamiques économiques territoriales.

Différentes entreprises de haute technologie sont issues d'un essaimage à partir d'une grosse société de micro-électronique située sur le territoire d'une commune voisine. Cette société spécialisée dans la fabrication des cartes à puces est elle-même le fruit d'un essaimage puisqu'elle fut créée en 1988 par des cadres d'une société aixoise. En 2000, elle employait 1 100 opérateurs, 500 techniciens et agents de maîtrise ainsi que 700 cadres. Différents plans sociaux se sont succédé dans les années 2000 accompagnant des restructurations faisant suite à l'intégration de la société dans un groupe nord-américain. Ces plans

sociaux ont été l'occasion de départs associés à la possibilité d'accéder à des financements. Deux entreprises rencontrées sont issues de ces restructurations ou d'essaimages, ceux-ci ayant visé à poursuivre dans des sociétés indépendantes certaines activités initialement gérées en interne.

La première est fondée en 2003 à Aubagne par une équipe de onze personnes. Son activité est basée sur la mise en œuvre des technologies « jet d'encre » dans les applications industrielles, l'impression, la microélectronique et le biomédical. Son offre se décline autour du moteur d'impression IPS (*Impika Printing System*) et comprend toute une gamme d'accessoires, de consommables et de services. Elle emploie une cinquantaine de personnes avec un chiffre d'affaires avoisinant les huit millions d'euros en 2007. Elle vise un marché international et a récemment remporté le marché des impressions des cartes grises.

La seconde, implantée sur une commune voisine, est issue du rachat en 2001 par une dizaine de cadres de cette société, de la division en charge de l'identification et de la traçabilité des produits. Elle est spécialisée dans la fabrication des puces et infrastructures RFID (*Radio Frequency Identification Device*). Il s'agit de composants qui permettent de marquer numériquement les objets pour qu'ils soient reconnus individuellement. En 2006, son chiffre d'affaires s'élève à 19 millions d'euros ; elle emploie plus de 120 personnes en 2007. Elle revendique le titre de leader mondial de la RFID. Elle est aussi implantée aux États-Unis et à Hong-Kong.

Ces sociétés sont membres de différents pôles de compétitivité – SCS, Capénergie... Leurs dirigeants sont particulièrement actifs dans la création et l'animation de nouvelles structures collectives : création d'un pôle RFID, création d'une association dont « *l'...Objectif est de mettre en avant les PME opérant sur la chaîne de valeur microélectronique régionale, véritables relais de croissance, d'innovation et d'emplois, mais qui souffrent d'un manque de temps et de ressources pour se rendre plus visibles* » (site de l'association). Ce type de dynamique a des implications notables sur les compétences et qualifications au niveau local. Elle permet le développement de compétences autour d'une filière (dans le cas présent, le silicium et le RFID par exemple). Les pôles de compétitivité, à leur tour, contribuent à cette dynamique via la mise en place de partenariats et le développement de projets communs. Ils constituent aussi des ressources pour les petites entreprises par les formations qui leur sont plus spécialement destinées. La création d'activités à travers ces formes d'externalisation, enfin, permet le transfert de compétences des grandes structures vers les plus petites, via la mobilité des personnes.

2.4. Le renouvellement d'activités traditionnelles et l'émergence de nouvelles activités

Ces deux dynamiques sont présentées ensemble car il n'est pas toujours aisé de les distinguer (de nouvelles activités émergent notamment du fait du renouvellement d'activités anciennes...) et elles s'appuient sur des processus de mobilisation des acteurs, d'acquisition de qualifications et de compétences qui sont similaires. Ces dynamiques se construisent à la croisée de trois facteurs : des trajectoires d'individus soutenues par un projet d'activité et de mode de vie ; des opportunités de marché, liées à la transformation de la demande ou à l'émergence de nouvelles demandes ; des politiques de soutien d'activités liées à des contextes locaux spécifiques. Elles se caractérisent par l'acquisition de nouvelles connaissances et/ou le renouvellement des connaissances des acteurs impliqués, souvent parce qu'il s'agit d'activités nouvelles et/ou parce qu'elles attirent de nouveaux profils de population. Ce processus se déroule en combinant des modalités différenciées de formation : apports de la formation initiale et des expériences professionnelles des personnes engagées, apprentissage sur le tas et autoformation, apprentissage via les réseaux amicaux et les familles, rôle important des centres proposant des formations spécialisées à destination des adultes. Ces trajectoires de mobilité sont associées aux processus de fermeture de sites, de reconversion qui conduisent des salariés à quitter les entreprises et à se réorienter au plan professionnel. Elles ont donc aussi un lien avec les dynamiques 1 et 3.

Un exemple : la filière argile à Aubagne

Du fait d'une présence de la matière première, le travail de l'argile est une activité implantée de longue date sur le territoire d'Aubagne et dans sa proximité. Production de tuiles, poterie, céramique, fabrication de carreaux bruts, poterie culinaire industrielle se sont succédé dans l'activité locale au cours du temps. La fabrication de santons a fait son apparition à la fin du 19^e siècle.

« *Dans les années 1970, Aubagne est encore clairement identifiée comme un lieu de production de céramique, plus qu'elle ne le sera dans les années 1980-1985, il y avait encore de grosses entreprises* » (un chef d'entreprise). Dans la période actuelle, la « filière argile » compte 44 ateliers de céramistes, de potiers

et de santonniers. Il s'agit d'un tissu de petites et moyennes entreprises et de petits ateliers d'artisans qui regroupent 200 emplois directs dont 150 salariés, à la fin de 2007. L'activité connaît de sérieuses difficultés économiques du fait d'un accroissement de la concurrence internationale et des transformations des formes de la distribution. Cette concurrence fut d'abord le fait de pays d'Europe du sud comme l'Italie, l'Espagne et le Portugal dans les années 1980, puis des pays des Maghreb et de l'Europe centrale. C'est maintenant la Chine qui entre sur le marché (les quotas d'importation de produits en provenance de la Chine ont été supprimés en juillet 2005). Les circuits de distribution se sont aussi transformés, avec la disparition des réseaux classiques de petits revendeurs au profit de la grande distribution. Si la consommation de céramique a progressé en France depuis 10 ans (+23 %), cette progression ne semble pas avoir profité aux entreprises nationales. Les ateliers aubagnais cherchent à développer des produits de niche et de petites séries et, en profitant de l'attractivité due à l'image du territoire, ils s'appuient sur la vente directe qui se maintient.

L'activité qui avait chuté dans les années 1980 a vu le nombre d'ateliers augmenter au cours des années récentes : il a presque doublé en 10 ans, passant de 25 à près de 45. Dans la même période, l'emploi a chuté puis s'est stabilisé. Cette filière a été en mesure de se renouveler, et ceci par différentes voies :

- l'implantation d'entreprises existantes, qui étaient installées ailleurs, à Marseille notamment. Elles sont venues sur le territoire pour des raisons d'image du territoire et d'incitations financières ;
- la création d'entreprises par des personnes formées à l'école de la céramique. Ce type de renouvellement s'est appuyé sur l'entrée de nouveaux profils, de personnes qui ne sont pas forcément d'Aubagne ou du métier (personnes en reconversion). L'école apparaît ici comme un vivier de nouvelles entreprises mais souvent les personnes qui s'installent ont du mal à s'en sortir et réalisent en complément différents travaux dans d'autres secteurs ;
- la création d'ateliers par des anciens salariés des entreprises de céramique, qui pour beaucoup travaillent en sous-traitance pour leurs anciens employeurs ;
- le renouvellement des entreprises familiales implantées localement de longue date (renouvellement des dirigeants).

Ce renouvellement tient à une forte mobilisation collective locale afin de soutenir l'activité, mutualiser des ressources et développer les marchés :

- création d'une association des céramistes et santonniers du pays d'Aubagne ;
- différents salons voient le jour ;
- reprise par les collectivités locales des ateliers d'une santonnière locale ;
- création d'un système productif local (SPL)³ ;
- le Prides (pôle régional d'innovation et de développement économique solidaire) « argile-céramique-santons » (financement du conseil régional) est labellisé en juillet 2008. Il regroupe les différents territoires de la région concernés par le travail de l'argile ;
- en cours : projet d'aménagement du site du marché de gros en vue de la création d'une cité de l'argile (entreprises, pépinière, couveuse...).

Les collectivités locales, qu'il s'agisse de la communauté d'agglomération ou du conseil régional apportent leur soutien constant à ces initiatives.

Enfin, l'école de la céramique joue un rôle important dans ce renouvellement. Elle offre deux types de formation, en apprentissage et pour les demandeurs d'emploi dans le cadre du plan régional de formation (PRF) débouchant sur deux CAP (CAP de tourneur, CAP décorateur) et un BEP (mise en œuvre des matériaux, industriel). L'école a récemment développé une offre de formation continue en direction des salariés en emploi et des artisans (formations axées sur la technique). Le public du PRF est composé d'adultes (de 35 à 40 ans), demandeurs d'emploi ou en congés individuels de formation (CIF). L'école reçoit beaucoup de demandes de personnes qui désirent changer de métier. Mais leur devenir dans la profession est loin d'être assuré. En général, les personnes en CIF retournent très souvent dans leur ancien emploi après la formation ; les demandeurs d'emploi ne peuvent pas trouver un emploi de tourneur salaria après seulement 9 mois de formation (trop faible productivité), ils retournent au chômage ou créent leur propre entreprise. L'école est à l'origine d'environ 50 % du renouvellement du tissu à Aubagne.

³ Les SPL sont des groupements d'entreprises, en majorité des PME/PMI, qui mutualisent des moyens et développent des complémentarités sur un territoire de proximité, pour améliorer leur efficacité économique, soutenus par un dispositif spécifique mis en place par la Datar (Délégation interministérielle à l'aménagement du territoire et de l'attractivité régionale) en 1998 (www.datar.gouv.fr).

3. Quels enseignements pour l'observation et l'analyse des relations entre formation et emploi au niveau territorial ?

À partir de l'analyse du rôle des qualifications dans les dynamiques économiques territoriales, la recherche « Gens de métiers, acteurs du territoire » apporte un éclairage nouveau sur les relations entre formation et emploi au niveau territorial, tant sur leurs évolutions récentes que sur les aspects méthodologiques de leur analyse. On synthétisera ici ces apports en cinq grands points. Les deux premiers points concernent les résultats de la recherche.

3.1. Un éclairage sur le lien entre problématique de formation et problématique de développement économique

Sur ce plan, un de ses principaux résultats est de montrer que le développement d'activités offrant des emplois peu qualifiés est au cœur des dynamiques économiques actuelles rencontrées sur les trois territoires étudiés. Ce résultat vient en contrepoint des représentations et modèles de la compétitivité territoriale qui voient l'avenir à travers une « sortie vers le haut » constituée par le développement d'activités de hautes technologies, d'entreprises innovantes, offrant des emplois de niveau supérieur. Le développement d'emplois peu qualifiés ne peut être considéré comme résiduel et pouvant être dépassé à terme. D'une part, il est associé à des stratégies explicites de développement économique de certaines collectivités locales, à des stratégies économiques d'opérateurs captant de nouveaux marchés et de nouvelles demandes en pleine croissance, il s'inscrit pour partie dans la dimension résidentielle de l'économie (Davezies 2008). De l'autre, il est lié, par nature, au déploiement d'autres dynamiques dont il constitue une des implications directes.

Les modes et degrés d'ancrage territorial de ces dynamiques sont eux-mêmes variables. Les dynamiques 1 et 2 relèvent pour une grande partie d'opérateurs, de facteurs et de stratégies extérieurs aux territoires et de décisions sur lesquelles les acteurs locaux ont peu de prise. Dans ce sens, leur action possède un caractère essentiellement curatif, préventif ou défensif. La dynamique de type 3 repose explicitement sur la valorisation d'une dimension territoriale faisant jouer la proximité entre catégories d'acteurs. Du côté des acteurs publics et institutionnels locaux, il s'agit bien souvent d'une mobilisation volontariste qui s'opère à travers la mise en œuvre de dispositifs d'action publique décidés au niveau national (les pôles de compétitivité par exemple) ou décidés localement mais souvent de façon *ad hoc* (technopôles). Ce n'est que dans la mesure où cet ancrage territorial est effectivement relayé et porté par les acteurs de terrain (salariés, entreprises...) que ces stratégies peuvent acquérir une certaine réalité et se pérenniser. Cet ancrage territorial court cependant toujours le risque de l'artificialité. Ce sont les types 4 et 5 qui nous semblent revêtir la dimension territoriale la plus marquée. Elles concernent des activités ayant elles-mêmes un ancrage territorial fort : implantées de longue date sur le territoire, associées à des ressources spécifiques, liées à des choix politiques locaux. C'est dans le cadre de ces dynamiques que la capacité d'action des acteurs locaux paraît la plus forte : capacité des acteurs publics à agir sur les enjeux divers liés à ces activités (structuration de l'activité, formation, enjeux économiques...) et à aider ces nouvelles activités à se doter et/ou à capter des ressources, qui se conjugue avec la présence d'acteurs de terrain diversifiés et mobilisés.

3.2. Trois grandes tendances d'évolution transversales

Le processus croissant de formalisation des qualifications et compétences constitue la première de ces tendances. On la retrouve très largement, aussi bien dans les activités offrant des emplois peu qualifiés que dans celles qui proposent des emplois de haut niveau, comme le notent par exemple Perrat et Puissant, en ces termes : « Ainsi, on peut dire que dans la grande entreprise est à l'œuvre un débordement de la logique de qualification par la logique de compétence, tandis que dans l'aide à domicile, les compétences tacitement établies laissent la place à la construction de référentiels de qualification » (p. 13). Elle s'opère de différentes façons :

- l'introduction de modes de gestion par les compétences qui établit des grilles d'identification et des critères d'évaluation desdites compétences, que l'on retrouve aussi bien dans le commerce de grande distribution que dans les entreprises nationales et les services publics ;
- la professionnalisation d'emplois peu ou moyennement qualifiés (comme par exemple celui des distributeurs de prospectus ou les salariés des remontées mécaniques ayant principalement acquis leur qualification sur le tas) ;
- les dispositifs de validation des acquis (VAE) qui formalisent les compétences et les savoirs d'expérience ;

- la structuration des activités nouvelles qui passe par la mise en place de certifications, d'agrèments et de labels (énergies renouvelables, métiers du sport) ;
- la montée en puissance des réglementations sécurité et de la normalisation qui conduit au développement de procédures formalisées et de certifications (agroalimentaire, aéronautique...);
- les relations interentreprises fonctionnant sur la base de cahiers des charges et certifications élaborés par les donneurs d'ordre...

La seconde de ces tendances se révèle à travers un processus général de distanciation de la gestion de la relation salariale par rapport au territoire. Cette tendance s'opère via les modalités de gestion privilégiées par les entreprises, comme la centralisation de décisions au sein des organes de direction des groupes et l'élaboration de modes de gestion standardisés appliqués en l'état au niveau territorial ou encore, dans certaines activités, la priorité accordée au droit ou au aux dispositifs conventionnels par de nouveaux opérateurs là où les relations interpersonnelles primaient (cas des remontées mécaniques dans le Briançonnais)... Dans de nombreuses activités, les centres de décision et de gestion du personnel ne sont plus locaux. Cette distanciation est aussi géographique et concerne plus particulièrement les salariés, du fait de la mobilité géographique et du recours croissant qui est fait dans certaines activités à des travailleurs étrangers engagés temporairement sur le territoire.

Enfin, la troisième tendance peut être caractérisée comme celle de la PMSisation. Qu'il s'agisse des implications des réorganisations industrielles, de l'évolution du secteur public et des grandes entreprises nationales ou bien encore de la création d'entreprises par des acteurs individuels, on retrouve cette tendance dans tous les types de dynamique. Ainsi, les dynamiques économiques territoriales passent aujourd'hui par le développement d'unités de petite taille, dans le secteur privé. Ces petites unités, souvent très dépendantes de grands groupes, sont au cœur de la création d'emploi dans les territoires. Elles offrent cependant des conditions qui ne sont plus les mêmes que celles qui caractérisaient les grandes structures qu'elles sont venues remplacer.

Les trois autres points concernent les enseignements à tirer des choix méthodologiques de la recherche.

3.3. Les modalités d'acquisition et de renouvellement des qualifications

La recherche a privilégié une analyse des dynamiques économiques territoriales en partant des acteurs de ces territoires et en prenant en compte leurs trajectoires. Il s'agissait par là, d'une part, de repérer l'ensemble des modalités qui président à la construction des qualifications et compétences et, de l'autre, de les saisir en dynamique : comment les qualifications et compétences se renouvellent-elles ? Comment les populations participant aux dynamiques économiques territoriales sont-elles elles-mêmes les acteurs des processus qui donnent aux qualifications une certaine plasticité ? Ce faisant, la recherche permet d'identifier la gamme la plus large des modalités d'acquisition et de renouvellement des qualifications et des compétences et fait particulièrement ressortir l'importance du rôle des modalités non formalisées. En effet, à côté des principaux dispositifs de formation formalisée comme la formation initiale, la formation continue en entreprises ou pour adultes, nous avons pu observer comment jouent les réseaux (professionnels, amicaux et familiaux, d'école), les relations interentreprises, l'expérience professionnelle et l'apprentissage sur le tas, l'auto-formation... Nous avons pu observer, de même, comment ces différentes modalités sont mobilisées, combinées et appropriées par les personnes dans leurs trajectoires, ce qui fait d'eux les acteurs de parcours que l'on pourrait qualifier de « formation tout au long de la vie », et ceci indépendamment de tout dispositif volontariste et organisé en la matière. Il convient par ailleurs de tenir compte des itérations entre modalités informelles et modalités formelles : des apprentissages réalisés par des voies informelles peuvent être transformés, via le passage dans des modalités formelles, en certification (cas des pratiques sportives de loisir qui débouchent sur un brevet d'État après passage dans un centre de formation spécialisée) ; les voies informelles viennent à leur tour enrichir et renouveler les acquis de la formation formalisée...

Cette considération invite à dépasser l'observation fondée sur la seule prise en compte des dispositifs formalisés, institutionnalisés, principalement liés à l'action publique. Elle permet d'insister sur le fait que la réalité sociale se déploie bien au-delà de la sphère d'influence de l'action publique et de ses dispositifs, et qu'elle possède par rapport à eux une grande autonomie. Ceci conduit à interroger les modes de connaissance habituellement mobilisés qui appréhendent en premier lieu ce qui est mesurable, objectivable et évaluable au plan quantitatif, repérable à travers l'appareillage statistique existant, pour s'engager vers une prise en compte de ce qui ne se révèle pas à travers ces modes de connaissance et qui relève des pratiques d'acteurs. Par ailleurs, il faut souligner les limites des indicateurs statistiques de qualification des personnes qui ne prennent en considération que les niveaux de qualification des emplois occupés et les

niveaux d'éducation scolaire, laissant dans l'ombre tout ce pan des connaissances acquises de façon informelle, et non certifiées.

3.4. Les acteurs des territoires

En s'intéressant à l'ensemble des populations présentes sur un territoire, la recherche invite à élargir les catégories d'actifs généralement prises en compte, et ceci pour différentes raisons. D'une part, nous avons pu voir en quoi les dynamiques économiques territoriales dépassent largement la seule catégorie des salariés pour en concerner très directement d'autres, comme les indépendants, les artisans, voire même les retraités et inactifs qui, plus indirectement quant à eux, peuvent aussi être des acteurs de ces dynamiques (via les associations, la vie locale...). D'autre part, à travers la prise en compte des trajectoires, nous pouvons observer des phénomènes fréquents de mobilité entre statuts – de salarié à indépendant dans certains métiers, de salarié à dirigeant d'entreprise dans le cadre de l'essaimage..., et probablement de retour vers le salariat. Cette articulation est un support essentiel à la construction des qualifications et compétences et à leur renouvellement, *a fortiori* quand la mobilité de statut s'accompagne d'une mobilité professionnelle. Enfin, notons aussi que ces statuts peuvent s'articuler et se combiner, ce qui les rend encore plus difficiles à distinguer, comme dans le cas de la pluri-activité. Il semblerait par ailleurs que les restructurations du tissu productif et l'évolution des formes de mobilisation des personnes dans l'emploi et le travail contribuent, à terme, à brouiller encore plus les frontières entre salariat et travail indépendant, comme en témoignent l'émergence récente du statut d'auto-entrepreneur pouvant être combinée avec d'autres statuts ou encore la réflexion engagée sur un statut hybride qui combinerait indépendance juridique et dépendance économique (Union européenne).

3.5. La porosité des territoires

Le découpage territorial retenu initialement relevait plus d'un choix pragmatique pour conduire les observations de terrain qu'il ne se fondait sur l'idée que chacun d'eux constitue une entité en soi sur laquelle des cohérences et des relations systémiques peuvent être hypothétiquement attendues au titre des dynamiques économiques. *A fortiori*, il ne s'agissait pas de considérer ces entités comme des espaces clos sur eux-mêmes. Les observations conduites au cours de la recherche « Gens de métiers, acteurs du territoire » réitèrent ce constat, déjà démontré à de nombreuses reprises, de porosité des territoires (Lamanthe 2005b). Concernant le rôle des qualifications dans les dynamiques économiques territoriales, cette porosité est double. D'une part, elle tient au fait que les relations inter-entreprises, qui sont au cœur des dynamiques économiques, dépassent largement les limites d'un découpage territorial y compris, comme c'est le cas dans la présente recherche, lorsqu'il s'agit d'un territoire de l'action politique en matière économique (les communautés d'agglomération notamment). Nous avons pu constater, par exemple, que de nombreuses entreprises implantées sur le territoire d'Aubagne entretiennent des liens organiques avec un donneur d'ordre situé dans une relative proximité géographique mais pas sur le territoire lui-même. Les dynamiques économiques sont aussi à considérer comme étant le fait de relations et d'interactions qui dépassent le seul territoire (relations entre acteurs, individuels et collectifs, institutionnels, entre entreprises), de stratégies et décisions qui dépendent de centres situés hors du territoire (gros opérateurs, groupes, régulations nationales et européennes...). Il semble ainsi important de pouvoir intégrer dans l'observation locale la prise en compte des filières dans lesquelles s'insèrent les entreprises et les territoires sur lesquels ces filières se déploient. D'autre part, la recherche invite à considérer la mobilité géographique des personnes comme un élément clé de la problématique des qualifications dans les dynamiques économiques territoriales, et ceci de différents points de vue. Les personnes qui viennent s'installer sur un territoire apportent avec elles des qualifications et compétences qu'elles vont engager dans les activités économiques en se rendant disponibles sur le marché du travail. Nous avons vu en quoi et pourquoi la mobilité féminine pouvait contribuer à alimenter les secteurs offrant des emplois peu qualifiés. Mais ces qualifications et compétences peuvent être recyclées dans de nouvelles activités et se renouveler à cette occasion, soit pour réaliser un projet de vie et/ou professionnel (projet d'une activité dans le sport de montagne par exemple...), soit faute de mieux (retour des jeunes diplômés du supérieur dans le Briançonnais, personnes suivant un conjoint lui-même en mobilité...). Il faut aussi considérer le cas de la mobilité temporaire, avec l'apport de salariés qui ne sont présents sur le territoire que de façon saisonnière. On le voit, les qualifications mobilisées dans les dynamiques économiques d'un territoire ne sont pas toutes, et de loin, construites sur place.

Enfin, l'ensemble des observations réalisées au cours de la recherche nous invite à faire un retour sur le caractère « adéquationniste » qui, malgré les critiques dont il est l'objet et d'une certaine façon faute de

mieux, reste très prégnant dans l'observation et dans la gestion des relations entre formation et emploi au niveau territorial. En effet, bien souvent, la construction de l'offre de formation initiale ou continue se base sur la prise en compte des besoins des entreprises mis en regard des qualifications disponibles dans la population concernée au sein du territoire en question. Dans cette approche, les populations sont définies par leurs qualifications formelles et c'est presque toujours la logique de l'entreprise qui prime. Cette approche fait l'économie de considérer les populations, par ailleurs souvent renvoyées au statut de simples publics dans les catégories de l'action publique, comme des acteurs potentiels des dynamiques économiques et comme acteurs de leurs trajectoires de formation, quel que soit leur niveau d'éducation et leurs qualifications. Elle rend invisibles les processus de construction d'acquisition et de renouvellement des qualifications et compétences qui suivent des circuits non formels ainsi que le rôle de la mobilité professionnelle. Elle tend à refermer le territoire sur lui-même et à ignorer le rôle de la mobilité géographique qui vient « troubler » le jeu local des relations entre formation et emploi. Pour toutes ces raisons, ce sont les modes mêmes de production des connaissances mobilisées qui doivent être interrogés et renouvelés.

Bibliographie

Arborio A.-M., Méhaut P., Bouteiller J. (2007), « Entre armée de réserve et liste d'attente : les employées du secteur hospitalier à l'aune de la sécurisation des parcours », communication pour les XIV^è Journées du longitudinal, Orléans, 30-31 mai.

Bel M., Inthavong S., Lamanthe A., Landrier S. (2007), « Tourisme de montagne : les compétences au service des modes de développement », *mémo ORM*, n° 33, mai.

Bel M., Inthavong S., Lamanthe A., Landrier S. (2009), *Le rôle des compétences dans les dynamiques territoriales. L'exemple du Grand Briançonnais, territoire de montagne*, tome 1 de la recherche « Gens de métiers, acteurs du territoire », 80 p.

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

Davezies L. (2008), *La République et ses territoires, La circulation invisible des richesses*, Paris, Seuil, coll. « La République des idées ».

Garnier J., Lamanthe A., Lanciano C., Mendez A., Mercier D., Rychen F. (2004), *Les modes de transition du tissu productif régional en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Une étude comparative de quatre sites*, Aix-en-Provence, LEST, Rapport pour le conseil régional de Provence-Alpes-Côte d'Azur, 400 p.

Lamanthe A. (2005a), « Les transformations du marché du travail : un éclairage à partir de l'analyse des décalages entre offre et demande dans un système localisé », *Sociologie du Travail*, 47, p. 37-56.

Lamanthe A. (2005b), « La formation, un levier pour la reconversion des territoires ? », *Formation Emploi*, n° 92, p. 21-33.

Lamanthe A. (2009), *Le rôle des qualifications dans les dynamiques économiques de trois territoires : Pays d'Aubagne, Grand Avignon, Briançonnais*, tome 3 de la recherche « Gens de métiers, acteurs du territoire », 88p.

Maurice M., Sellier F., Silvestre J.-J. (1982), *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*, Paris, PUF, coll. « Sociologies ».

Machado J., (2009), *Rapport sur les transformations de l'industrie dans les territoires de la communauté d'agglomération du Grand Avignon et la communauté d'agglomération du Pays d'Aubagne et de l'Etoile*, 116 p.

Pecqueur B., Zimmermann J.-B. (2004), *Economie de proximité*, Paris, Lavoisier.

Perrat J., Puissant E. (2009), « *Industrialisation des services, servicisation de l'industrie et devenir des modèles d'emploi : l'exemple révélateur de l'aide à domicile* », communication aux XIIe JIST, Nancy, 25-26 juin.

Skyline International Network, *Commerce de proximité*, rapport final au conseil général de Vaucluse.