



Compétences et développement des territoires : contextes, viviers, acteurs

La question des rapports entre territoire et relation formation-emploi n'est pas univoque, et le territoire reste, à ce jour, un registre d'analyse encore largement à construire. Comment dépasser une conception traditionnelle du territoire qui limiterait son rôle à celui d'un espace support ? Faut-il le considérer, et sous quels angles, comme dépositaire d'une vraie plus-value pour l'analyse de la relation formation-emploi ? L'enjeu important du développement durable des territoires invite à dépasser un cadre restreint de mise en correspondance entre type de formation et type d'emploi. Quelles voies heuristiques permettraient de mieux comprendre les spécificités territoriales et d'éclairer « acteurs locaux » et « acteurs du local » sur la meilleure façon d'agir (plus globale et plus intégrée) sur le développement territorial ?

Dans la première partie de cet article, il est souligné le rôle déterminant que joue le territoire comme contexte d'insertion des jeunes et, plus en amont, d'accès à la formation (opposition urbain/rural notamment). Les petites et moyennes entreprises locales, qui présentent souvent une demande éclatée de qualifications, et parfois une demande concentrée et organisée en réseau (« système productif local »), pèsent d'un poids important sur chaque configuration de marché du travail. Face à ces contraintes internes et externes, les décideurs ont cependant de vraies marges de manœuvre pour, à un moment donné d'une trajectoire de territoire, orienter les conditions d'évolution et de développement futur dans un sens ou dans un autre. L'appareil public de formation joue en cette matière un rôle majeur, mais il doit être replacé dans le contexte plus large et plus systémique du rôle des compétences d'une population résidente.

Le territoire est un espace structurant (effets « amont » de contexte sur les conduites, activités et parcours des agents) ; néanmoins, il convient de porter un regard plus global sur le territoire comme enjeu d'attractivité (pour les ménages comme pour les entreprises) et comme espace de production d'un cadre de vie.

Des approches multidimensionnelles cherchant à croiser sur un même espace territorial différentes caractéristiques de tissu économique, de sociodémographie de la population, de mode de fonctionnement du marché du travail, d'offre de formation, sont propres à éclairer une orientation dynamique d'ensemble. En seconde partie de cet article, il est fait référence à des registres d'analyse qui vont au-delà d'une mise en correspondance simple entre besoins en qualifications des entreprises et ressources en formation. La formation professionnelle doit être traitée dans ses multiples « fonctions d'offre ». Largement dominée en France par la « voie scolaire », la formation professionnelle est chargée de répondre à la demande de qualification des entreprises, certes, mais aussi et surtout de répondre à la demande sociale d'éducation et de formation que les jeunes et les familles adressent à l'appareil éducatif dans son ensemble. Sur ce plan, les attentes des ménages sur leur territoire ne peuvent être isolées des conditions, des ressources et des contraintes plus larges que présente celui-ci et qui fondent, pour la population qui l'occupe, les enjeux et le caractère d'attractivité.

De telles études multidimensionnelles, qualitatives pour les unes (monographie du Grand Briançonnais), en comparaison statistique pour d'autres (les 22 zones d'emplois de la région PACA), mettent en évidence combien les caractéristiques mêmes des populations (pouvoir d'achat, niveau socioculturel et professionnel) structurent leurs attentes à l'égard de l'appareil de formation, et jouent un rôle explicatif majeur dans des processus longs de reproduction des caractéristiques territoriales. C'est en effet sur la base de ces « fonctions d'offre » de l'appareil d'éducation et de formation que vont se construire, à travers les changements de générations, les viviers de compétence d'une population. C'est par la compréhension de ces processus longs, et par l'insertion de l'action des décideurs dans de tels processus, que peut se construire et se conduire une action publique de développement durable, c'est-à-dire intergénérationnel, des territoires.

Les dimensions d'analyse territorialisée de la relation formation-emploi

Les travaux qui mobilisent le territoire pour analyser les questions d'emploi et de formation se sont fortement développés ces dernières années. Au Céreq, et du côté de ses centres associés régionaux en particulier, des études ont été conduites, d'abord dans le cadre de l'évaluation de la loi quinquennale de 1993¹, puis par les différentes instances associant le Céreq aux travaux du Conseil national pour la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV). Ils ont permis de développer des démarches comparatives et des méthodologies innovantes appliquées aux territoires régionaux et infra-régionaux.

1. Loi quinquennale sur l'emploi, le travail et la formation professionnelle, 1993.



Trois domaines d'analyse ont été plus particulièrement abordés :

- les rapports entre territoire et individus, le territoire étant vu comme contexte socio-économique particulier de l'offre de formation, de l'insertion professionnelle et de la mobilité ;
- les rapports entre territoire et entreprises, le tissu économique territorial comme déterminant des pratiques dominantes de gestion des ressources humaines et des besoins en qualifications ;
- les rapports entre acteurs publics et territoires ; dans un contexte de décentralisation régionale et de déconcentration des services de l'Etat, la façon dont les décideurs d'un même échelon territorial (régional ou local) coopèrent en matière de formation professionnelle et d'orientation, est devenu un enjeu majeur de modernisation des politiques publiques.

■ Le territoire comme contexte de formation, d'insertion professionnelle et de mobilité des individus

On peut définir le territoire de différentes façons, selon la réalité que l'on cherche à observer. On peut le penser comme un espace d'interprétation des processus qui s'y opèrent ou comme un découpage cohérent de l'espace fondé sur la continuité spatiale. S'il s'agit, comme ici, de rechercher l'influence du territoire sur les parcours scolaires, l'entrée dans la vie active et les mobilités professionnelles, cela suppose de mettre en évidence les spécificités des territoires dans une logique comparative. C'est ce que permet le découpage de l'espace en zones d'emploi, en aires urbaines ou encore en régions. Le territoire devient alors une dimension d'analyse pour mieux comprendre comment se jouent les relations formation-emploi dans ces espaces caractérisés.

Après avoir construit une typologie de zones d'emploi fondée sur la composition de leur tissu économique et de leur population, Y. Grelet (2006) montre de ce point de vue que la densité et la diversité de l'offre de formation sont inégalement réparties sur l'ensemble du territoire. L'offre sera plus riche et plus accessible dans une grande ville, où toute la palette du secondaire au supérieur long sera présente, que dans une ville moyenne, et plus encore que dans une zone rurale où seule une offre de proximité standard sera accessible. Or les caractéristiques de l'offre de formation ont une influence indéniable sur les parcours scolaires des jeunes, et donc sur les niveaux et les spécialités de formation qu'ils vont pouvoir valoriser au moment d'entrer sur le marché du travail.

Par exemple, les jeunes garçons domiciliés dans une commune rurale s'orientent davantage vers l'enseignement professionnel court qui, sans mobilité géographique, leur procure une qualification professionnelle adaptée à une insertion sur le marché du travail local. C'est moins vrai pour les filles qui, plus que celles domiciliées dans des zones urbaines, vont poursuivre des études longues,

et donc opter pour une mobilité géographique en cours d'étude, parce que le marché du travail rural leur est plus défavorable.

Avec la décentralisation, les mobilités des jeunes en phase de poursuite d'études ou d'insertion professionnelle sont devenues un enjeu pour les acteurs régionaux. Attirer et retenir des jeunes à fort potentiel scolaire contribuent au développement et au renouvellement des compétences dans les territoires. Mesurer la nature et l'ampleur de ces mobilités à différents moments du parcours scolaires et des premières années de vie active est une autre façon d'approcher l'effet « territoire ». C'est ce que permettent les enquêtes « Génération » du Céreq. Elles montrent que les mobilités interrégionales sont fréquentes pour les jeunes qui sortent de l'enseignement supérieur, et qu'elles sont d'autant plus importantes que le niveau est élevé (GTES, 2009). La mobilité s'opère d'abord vers la région parisienne ou vers la région d'origine. Elle se conjugue avec des emplois de meilleure qualité en termes de statut et de salaire.

■ Territoire et entreprise

16

On a longtemps considéré l'activité économique dans son effet direct sur le développement des territoires avec, en perspective, l'adaptation de la « ressource humaine » aux réalités économiques locales en évolution. S'il est encore illusoire de construire sur le territoire une adéquation parfaite entre besoins et ressources, et si les outils statistiques construits en ce sens ont rarement donné satisfaction (Simon Zarca *et al.*, 2006), c'est qu'il faut replacer les pratiques formatives des entreprises dans les interactions que celles-ci entretiennent avec leur environnement économique, mais aussi démographique, professionnel et institutionnel. Deux cas de figure de territoires marqués par des tissus socioéconomiques contrastés en seront ici l'illustration : les territoires à tissu diffus de petites entreprises ; les territoires à « systèmes productifs locaux » particulièrement représentés par les « clusters » industriels.

Dans les territoires peu spécialisés et au tissu épars de petites entreprises², le rôle des TPE³, et en particulier celui de leurs pratiques formatives, est essentiel à la vie économique et sociale du territoire. Il est important, tout d'abord, de reconnaître l'hétérogénéité et la diversité des entreprises sous cette appellation unique et trompeuse de TPE, comme si la très petite taille induisait un type unique de gestion des ressources humaines. Non seulement la petite entreprise ne disparaît pas, mais sa place dans le tissu économique se diversifie, en lien notamment avec l'évolution du tissu économique dans son ensemble, et avec les grandes entre-

2. Soit la grande majorité des zones d'emplois rurales et semi-urbaines en France, incluant de nombreuses zones du sud tertiaire, même si cela ne recouvre pas la part la plus importante de la population, située dans les régions urbaines.

3. Très petites entreprises : moins de dix salariés.



prises. Cette hétérogénéité se manifeste dans les modes de transmission des compétences entre générations d'une part, et dans les formes d'innovation en gestion des ressources humaines d'autre part.

S. Michun (2007) distingue trois formats de la petite entreprise. *La petite entreprise traditionnelle* est marquée par un ancrage local et par sa place dans des réseaux affinitaires. L'artisanat et le petit commerce, l'hôtellerie et la restauration forment des pans entiers de l'économie locale « qui se rattachent encore à un ensemble de valeurs individuelles et sociales traditionnelles : valeurs familiales, volonté farouche d'indépendance, recherche de pérennisation de l'entreprise, sentiment d'appartenance à un métier ». Ici, les pratiques formatives sont nombreuses mais « elles empruntent des voies particulières (l'apprentissage par exemple) et souvent informelles ».

La petite entreprise managériale est insérée dans des réseaux formels et hiérarchiques d'entreprises (sous-traitance, franchise, concession...) qu'elle peut combiner avec des réseaux plus informels. Ces entreprises assurent des revenus plus élevés à leurs dirigeants et se caractérisent en interne par une instrumentation gestionnaire plus poussée que dans le cas précédent (mise en œuvre de stratégies de formation, construction et suivi d'indicateurs de performance). En ce sens, leur fonctionnement est largement calqué sur celui des grandes entreprises. Ce format recouvre un nombre d'entreprises de plus en plus grand.

La petite entreprise néolibérale se caractérise par une stratégie de développement maîtrisée, et souvent « plafonnée » en termes de seuil d'effectif à ne pas dépasser, dans un fonctionnement axé sur la proximité. Le secteur des services aux entreprises en est exemplaire, mais on la rencontre aussi dans d'autres secteurs comme le textile ou l'emploi culturel. Des dirigeants d'entreprises managériales (cas précédent) peuvent également chercher à faire évoluer leur firme vers ce troisième format. Le fait de privilégier de façon générale les « transactions externes » se retrouve en matière de gestion des ressources humaines. Les « intervenants » peuvent être conçus comme des « quasi-firmes » et se comportent eux-mêmes en travailleurs indépendants, « gérant eux-mêmes leur carrière, leur perfectionnement et souvent leur diversification... » (Michun, 2007). La notion de projet qui définit le périmètre de la contractualisation est centrale pour ce type d'entreprise. En matière de ressources humaines, il faut que le secteur soit positionné dans un milieu professionnel suffisamment organisé et structuré.

L'étude des « systèmes productifs locaux », dans des territoires marqués de façon particulière par la spécialisation industrielle, montre qu'un ensemble d'entreprises, d'un même secteur d'activité ou complémentaires sur une filière industrielle, peuvent s'associer sur un territoire pour agir en commun sur leurs besoins, notamment en compétences professionnelles. Des territoires ont été ou sont encore des figures emblématiques de ce modèle : la vallée de l'Arve en Savoie, avec l'industrie du décolletage ; Oyonnax dans l'Ain, avec la plasturgie,

etc. Dans le cas du bassin d'emploi de Figeac dans le Lot, la *Mécanic Vallée* est un exemple d'association de 80 entreprises locales, organisées autour d'un donneur d'ordre, *Ratier-Figeac*. Cette entreprise produit des ensembles mécaniques de haute technologie, en particulier pour les industries de l'automobile et de l'aéronautique. J. Haas (2007) a particulièrement étudié les interactions qui s'organisent autour de la gestion des compétences et en donne trois facteurs-clés de réussite : le pilotage de l'association par les entreprises elles-mêmes ; un large partenariat intégrant chambres consulaires et établissements publics de formation, « la coopération public-privé semble un acquis » ; la coproduction par des acteurs traditionnellement distants.

Parmi les réussites du cluster, cet auteur observe la mise en place d'une véritable carte des formations initiales articulée autour de baccalauréats professionnels, brevets de techniciens supérieurs et licences professionnelles. Dans le cadre de la relation public-privé, l'appui financier des pouvoirs publics locaux et centraux, ainsi que l'obtention d'une reconnaissance officielle de « système productif local » par la DATAR⁴ sont d'autres preuves de réussites. Haas s'attache à montrer que le projet formation est fondamental dans la dynamique industrielle locale, et que c'est autour de lui que se confortent mutuellement la solidarité sociale des entreprises et les performances productives.

■ Territoire et action publique

Avec la décentralisation des politiques publiques de formation professionnelle, les régions sont devenues un échelon incontournable de planification et de mise en œuvre en cette matière. Mais le local est aujourd'hui de plus en plus étudié comme niveau pertinent de construction des politiques publiques dans un double mouvement : descendant, de la déclinaison des politiques nationales et régionales ; montant, avec des travaux destinés à accompagner les initiatives locales. Les outils d'analyse forgés par la science politique ont trouvé ici un terrain d'application privilégié, notamment dans l'étude des constructions « multi-niveaux » des politiques publiques. Actuellement, la gouvernance locale de l'emploi et de la formation, en relation avec la question de la territorialisation de l'action publique, est une thématique qui prend de l'ampleur : échelle pertinente, acteurs mobilisés, modes de coordination, nature des réseaux et des projets mobilisateurs. Elle met en avant les questions d'anticipation des mutations économiques, d'orientation scolaire et professionnelle, de construction de l'offre de formation supérieure...

Dans leur étude sur les « acteurs et territoires de l'orientation scolaire », Berthet *et al.* (2008) distinguent deux catégories d'acteurs qui interviennent sur

4. Délégation interministérielle à l'aménagement du territoire et à l'attractivité régionale.



l'orientation des élèves : « les intervenants professionnalisés et institutionnalisés » (conseillers d'orientation psychologues, professeurs principaux...), et les « acteurs profanes » (parents, amis, voisins...). En ce qui concerne les premiers, et en premier lieu les conseillers d'orientation-psychologues (COPSY), les auteurs observent un type de construction « multi-niveaux » des services d'orientation sous forme d'animation non hiérarchique⁵. Cela confère au conseiller une grande liberté d'intervention. L'établissement scolaire est un lieu important de construction stratégique avec un « cadrage de l'orientation et de l'affectation des élèves [...] en cohérence avec les politiques académiques, en régulant par exemple les taux de passage vers certaines filières ou niveaux de formation ».

Le niveau local apparaît alors comme important sur différents plans : c'est au niveau de l'établissement que se coordonnent différentes catégories d'acteurs institutionnels (le COPSY, le professeur principal, le chef d'établissement...), et ce dans les processus décisionnaires d'affectation des élèves ; c'est également à ce niveau local que les acteurs profanes (l'entourage familial et relationnel) exercent une influence déterminante sur les représentations et les choix des jeunes, même si ceux-ci « ne visent pas à reproduire *stricto sensu* les choix professionnels de leur entourage » (Berthet *et al.*, 2008).

Dans ce schéma, l'offre locale de formation (en dispositifs, spécialités et niveaux) est déterminante, mais elle n'agit qu'en interaction avec la propension des jeunes à être mobiles ou non. « Les personnes les plus mobiles bénéficient réellement de conseil, tandis que les moins mobiles et les moins performantes scolairement font l'objet d'une intervention d'une autre nature. Elles sont amenées à choisir une formation ou un métier vers lesquels, spontanément, elles ne seraient pas allées [...] Pour beaucoup, l'orientation se pose plus en termes de “partir ou rester” qu'en termes de choix de filières. En Dordogne, l'offre limitée de types de baccalauréats, disponible en lycée de secteur, et de formations supérieures, contraint fortement les choix et conduit les personnes les moins mobiles à une plus faible qualification » (Berthet *et al.*, 2008).

5. Au niveau académique et régional, le chef de service académique de l'information et de l'orientation (CSAIO) est conseiller du recteur, et animateur du réseau des CIO. Au niveau départemental, l'inspecteur de l'Éducation nationale en charge de l'information et de l'orientation (IEN-IO) reste sous l'autorité du recteur et est placé en résidence auprès de l'inspecteur d'académie directeur des services départementaux de l'Éducation nationale. « L'IN-IO n'est pas sous la tutelle du CSAIO et n'exerce pas davantage de pouvoir hiérarchique sur les CIO et leurs agents » (Berthet *et al.*, 2008).

Le développement des compétences : voies et moyens de production et de reproduction des spécificités territoriales

■ Niveaux d'intermédiation entre compétences et territoires : pratiques, réseaux et formes de gouvernance au niveau local

Dans quelle mesure, en disposant largement des moyens de planification et de mise en œuvre de l'offre de formation, les pouvoirs publics disposent-ils d'un levier de développement des territoires ? Cette question se heurte à la remarque critique selon laquelle la formation prépare à l'emploi mais ne le crée pas. Pourtant, des recherches prenant les relations formation-emploi dans un sens plus large qu'une simple correspondance entre « besoins » et « ressources » en qualifications considèrent que développer les compétences d'une population, c'est développer son pouvoir créatif, y compris en matière d'activité et de développement économique. En ce sens, une politique territorialisée de formation doit s'insérer dans le système de renouvellement et d'évolution des compétences de la population, aux différents niveaux de médiation entre cette population et son territoire (pratiques de recrutements, réseaux de mobilité, partenariats de gouvernance, etc.). « La notion de compétence d'un territoire peut désigner la capacité collective des acteurs à se mobiliser pour créer, entretenir les dynamiques permettant l'adaptation aux évolutions de son environnement. Les acteurs, privés ou publics, peuvent se coordonner dans un objectif de développement autour d'un intérêt commun (développement économique, formation, aménagement, défense du cadre de vie...). Cette acception est à rapprocher de celle de gouvernance territoriale. Elle englobe aussi l'activité d'organisations syndicales capables de formuler des propositions, de fédérer des intérêts pour résoudre un problème » (Bel *et al.*, 2009). Dans le cadre de l'étude « Gens de métiers, acteurs du territoire », conduite dans le Briançonnais (Hautes-Alpes), l'équipe ORM-LEST-GREQAM⁶ met en pratique ces principes en s'intéressant « à l'ensemble des personnes qui vivent sur un territoire, porteuses de qualifications de quelque niveau que ce soit, en considérant qu'elles contribuent toutes, potentiellement, aux dynamiques économiques locales ». Cet ensemble de données est placé dans une perspective historique : « Qu'il s'agisse de données statistiques, d'institutions ou de personnes, on s'est efforcé de retrouver les trajectoires, de reconstituer les causes d'évolution, de continuité ou de rupture. » Les auteurs s'intéressent aux compétences d'une population résidente de montagne, selon l'hypothèse que, dans un territoire géographiquement enclavé, celles-ci pourraient expliquer une

6. Observatoire régional des métiers PACA ; Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (CNRS) ; Groupement de recherche en économie quantitative d'Aix-Marseille.



dynamique de développement endogène. Ils montrent que le pays du Grand Briançonnais se caractérise par une économie de montagne qui a connu des mutations économiques profondes, avec le déclin de l'activité agricole et de la métallurgie, et la diversification des activités liées au tourisme de montagne et aux établissements de santé. Un phénomène propre à ce genre d'économie, transversal aux différents secteurs d'activité, est que les habitants sont « nombreux à privilégier la conciliation entre projet de vie et activité professionnelle » et qu'ils « vont faire preuve d'une inventivité très profitable à leur territoire » (Bel *et al.*, 2007). Cette économie se décline de façon différente en trois territoires : Briançon et la vallée de la Guisane, le canton de L'Argentière, le Queyras. Dans chacun des cas, on peut observer en quoi la logique particulière de construction des compétences de la population a pu concourir aux mutations propres à chacun de ces espaces territoriaux.

A Briançon, le tourisme de masse est ancien (années 1950) et a accompagné le développement et les transformations de l'industrie hôtelière, aujourd'hui davantage dominée par les agences de tour-opérateurs et les grandes enseignes de résidences hôtelières. La tradition de saisonnalité du travail a encouragé la pluriactivité des actifs résidents, qui se perpétue. Les pouvoirs locaux ont favorisé un recours régulier à la main-d'œuvre saisonnière (maison des saisonniers), et dans le cadre de l'offre de formation de la région (lycée d'Embrun), a été mis en place un système de formations professionnelles plurivalentes.

Dans le canton de L'Argentière, à tradition mixte d'ouvriers de l'industrie (métallurgie, énergie...) et d'employés dans le tourisme d'hiver, l'activité économique s'est reconvertie avec la fermeture des grands établissements industriels. Sous l'impulsion de l'équipe municipale, l'activité s'est orientée vers une réindustrialisation fondée sur l'implantation de PME industrielles et artisanales, et sur un élargissement de l'offre en activités touristiques et sportives et de loisirs (parc national des Ecrins). Ces activités (tourisme vert, sportif et culturel) suscitent aujourd'hui l'adhésion des habitants, population augmentée de nouveaux arrivants attirés par la qualité de vie locale. « Ces mouvements de population peuvent se caractériser par un renoncement par rapport à une situation professionnelle antérieure puis un réinvestissement dans la situation nouvelle plus conforme à un projet de vie. » L'offre de formation accompagne ces évolutions comme l'illustre l'implantation d'un centre de formation aux métiers de l'eau vive.

Dans le Queyras, la dynamique économique reposait traditionnellement sur l'activité agricole, et particulièrement sur l'élevage. Le déclin de cette activité, devenue peu rentable, s'est accompagné d'une orientation de développement donnée par une personnalité politique à la fois nationale et locale, P. Lamour, maire de Ceillac et « père des parcs naturels régionaux ». L'orientation donnée dans les années 1970 est celle d'un « tourisme doux » – en opposition au tourisme de masse –, respectueux du patrimoine et de l'environnement, et mettant en

œuvre le concept de « station village ». Cette évolution s'est accompagnée de la relance d'un développement « endogène » par la création d'entreprises, d'associations, de groupements, confortée par l'arrivée et l'installation durable de nouveaux habitants.

Dans l'ensemble du Briançonnais, ce sont la diversité et la complémentarité des modes de production des compétences qui ont contribué à la dynamique d'adaptation au changement et de création d'activités nouvelles : transmission traditionnelle des savoirs de métiers, arrivée et installation de néoruraux, accompagnement de ces processus par l'innovation en matière de carte des formations professionnelles

■ **Ascendance familiale et reproduction sociale : une approche dynamique des trajectoires territoriales**

Au temps de la planification française centralisée (années 1960-1970), les décideurs nationaux qui avaient en charge les politiques de formation professionnelle raisonnaient en termes de besoins en qualifications de l'économie, et en réponse adéquate de l'appareil de formation. Ce modèle « adéquationniste » de subordination économique de l'appareil éducatif a été battu en brèche, en particulier par la désaffection durable de filières de formation professionnelle utiles à l'économie nationale, comme les métiers du bâtiment et certaines spécialités de l'industrie.

Le mouvement de régionalisation des politiques publiques de formation (par transfert de prérogatives aux collectivités territoriales et par déconcentration des services de l'Etat) a contribué au développement d'approches territorialisées de la relation formation-emploi permettant d'élargir l'analyse aux multiples interactions qui régissent les rapports entre l'appareil éducatif et son environnement économique et social.

Cet élargissement problématique est notamment abordé par Bérenguel et Hillau (2009) qui proposent d'apprécier le rôle que joue l'appareil de formation dans le développement du territoire sur la base des diverses « fonctions d'offre » que cet appareil supporte. L'offre de formation sur un territoire, considérée dans la pluralité des dispositifs publics et privés de formation initiale et continue, et dans la pluralité des jeux d'acteurs qui interviennent dans sa construction, est prise en tension entre la demande économique de qualifications professionnelles des entreprises d'un territoire donné et la demande sociale d'éducation et de formation des jeunes et des familles résidant sur ce territoire. L'offre faite aux familles et aux jeunes n'est pas perçue, par les usagers, sous le seul point de vue de la préparation à un métier. L'accès à la connaissance et à la culture, l'ouverture à la société et à la citoyenneté, les valeurs éthiques, voire religieuses, sont autant de considérations qui peuvent intervenir, d'abord dans la demande de la famille,



puis dans celle du jeune quand il est en âge de se prononcer sur son orientation. Cette demande est fortement corrélée avec les caractéristiques socioprofessionnelles de la population résidente (la structure des ménages considérée au lieu de résidence) et peut être en fort décalage avec la structure de l'emploi au lieu de travail.

Dans ce contexte, l'action des pouvoirs publics sur l'offre de formation ne peut se construire dans une perspective d'ajustement unilatéral à l'économie, elle doit s'inscrire dans une appréhension des décalages entre demande sociale et demande économique, ainsi que dans une perspective de régulation, face à un tissu de contraintes économiques et sociales parfois contradictoires. Ces décalages peuvent être géographiques (les habitants de la zone ne sont pas ceux qui occupent les emplois qui y sont disponibles) et les mobilités alternantes sont fortes. Il peuvent être historiques : le tissu économique ancien qui a contribué à fixer et à socialiser la génération des parents a décliné et les opportunités d'emplois offertes aux nouvelles générations ne sont plus les mêmes.

L'étude comparée réalisée sur les 22 zones d'emploi de la région PACA en offre quelques exemples éloquentes. Les auteurs illustrent ces caractéristiques territoriales dans l'espace et dans le temps, à l'aide d'indicateurs organisés et analysés en cinq chapitres descriptifs de chaque territoire : le contexte démographique, l'économie de la zone (secteurs, tailles d'entreprises...), les emplois-métiers des actifs occupés et des demandeurs d'emplois, le niveau de vie des ménages, l'offre de formation.

La grille mise au point par l'ORM (2000) introduit donc, aux côtés des indicateurs classiques d'économie locale, d'emploi et de marché du travail, des données démographiques et socioculturelles relatives à la population des ménages. La structure des revenus des familles, leurs conditions de vie, leur niveau socio-culturel et socioprofessionnel, sont considérés ici non pas uniquement comme des variables expliquées de la « santé » économique du territoire (à un temps t), mais aussi comme des variables explicatives de la demande sociale de formation.

Ainsi les zones d'emploi du « moyen pays provençal », situées entre littoral et montagne, sont en forte progression démographique et d'emploi par déconcentration des aires urbaines d'Avignon, Marseille-Aix et Toulon. Ici, l'enjeu est à l'augmentation et à la diversification de l'offre de formation dans ces zones périurbaines. Les créations récentes de plusieurs grands lycées dans ces zones ont eu pour but de répondre à ces besoins sociodémographiques nouveaux. Les zones d'emploi de l'aire urbaine marseillaise, telles que Marseille-Aubagne ou Fos-sur-Mer, voient se côtoyer un système d'emploi local de haut niveau (alimenté par des cadres résidents au dehors) et des populations résidentes modestes. Ici, les jeunes résidents disposent d'une offre de formation importante, mais l'enjeu est à une élévation du niveau de sortie de l'appareil de formation pour leur permettre d'accéder autant que possible au vivier d'emplois disponibles. Sur les zones agri-

coles et d'industries intermédiaires de la basse vallée du Rhône, des jeunes issus de milieux très modestes sont face à un développement insuffisant de l'offre de formation professionnelle de base.

L'analyse d'une trajectoire territoriale longue est produite par les auteurs à partir d'indicateurs de relations entre les générations. Les variations des indicateurs « niveau de vie des ménages » considérés comme paramètres « d'ascendance familiale » des jeunes en formation et en insertion jouent un rôle central dans cette lecture systémique et intégrée depuis les « fonctions d'offre » de l'appareil de formation sur chaque territoire. ◆

Bibliographie

- BEL, M. ; INTHAVONG, S. ; LANDRIER, S. 2007. « Tourisme de montagne. Les compétences au service des modes de développement ». *Mémo*. N° 33. Marseille, Observatoire régional des métiers.
- 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 ». *Gens de métiers, acteurs du territoire*. Tome 1 du rapport de recherche. Marseille, Observatoire régional des métiers
- BERENGUEL, B. ; HILLAU, B. 2009. « L'ascendance familiale et son insertion dans l'analyse territoriale de la relation formation-emploi. » *Espaces et sociétés*. N° 136-137.
- BERTHET, T. ; DECHEZELLES, S. ; GOUIN, R. ; SIMON, V. 2008. « Acteurs et territoires de l'orientation ». *Bref Céreq*. N° 256. Septembre.
- GRELET, Y. 2006. « Des territoires qui façonnent les parcours scolaires des jeunes ». *Bref Céreq*. N° 228. Mars.
- GROUPE DE TRAVAIL SUR L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR. 2009. « Approches de la mobilité étudiante ». *Net.doc*. N° 48. Janvier.
- HAAS, J. 2007. « *Mecanic vallée* : interactions entre système productif local et formation ». *Formation emploi*. N° 97.
- HILLAU, B. 2006. « Regards croisés sur la relation formation-emploi dans les territoires ». *Bref Céreq*. N° 235. Novembre.
- MICHUN, S. 2007. « Petites entreprises et territoire, un lien surestimé ? ». *Formation emploi*. N° 97.
- OBSERVATOIRE RÉGIONAL DES MÉTIERS. 2000. *Formation et emploi en région Provence-Alpes-Côte-d'Azur. Contribution aux diagnostics territoriaux*. Marseille, ORM.
- SIMON ZARCA, G. *et al.* 2006. *Formation et emploi en région. Outils, méthodes et enjeux*. Marseille, Céreq, travaux du groupe ORAFE.