



**HAL**  
open science

**Déconstruction et construction des proximités dans les pôles régionaux d'innovation et de développement économique solidaire (PRIDES) de Provence - Alpes - Côte d'Azur (PACA). Quelles conséquences pour les questions d'emploi et de formation ?**

Dominique Vial

► **To cite this version:**

Dominique Vial. Déconstruction et construction des proximités dans les pôles régionaux d'innovation et de développement économique solidaire (PRIDES) de Provence - Alpes - Côte d'Azur (PACA). Quelles conséquences pour les questions d'emploi et de formation ?. Sixièmes journées de la proximité "Dynamiques de proximité: le temps des débats", Oct 2009, Poitiers, France. hal-00415785

**HAL Id: hal-00415785**

**<https://hal.science/hal-00415785>**

Submitted on 11 Sep 2009

**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 Temps des Débats ”

14, 15 et 16 octobre 2009 - Poitiers

### DÉCONSTRUCTION ET CONSTRUCTION DES PROXIMITÉS DANS LES PÔLES RÉGIONAUX D'INNOVATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE SOLIDAIRE (PRIDES) DE PROVENCE – ALPES – CÔTE D'AZUR (PACA)

#### QUELLES CONSÉQUENCES POUR LES QUESTIONS D'EMPLOI ET DE FORMATION ?

##### **VIAL Dominique**

Doctorante en sociologie - Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST)  
CNRS, Aix-Marseille Universités (UMR 6123), Aix-en-Provence (13)

Coordnatrice des études, Observatoire régional des métiers (ORM), Marseille (13)

dominique.vial@univmed.fr

##### **Résumé :**

Les pôles régionaux d'innovation et de développement économique solidaire (PRIDES) forment la mesure phare du Schéma régional de développement économique (SRDE) de PACA. Depuis 2007, vingt neuf ont été labellisés et reçoivent les financements de la Région pour la réalisation de projets inscrits dans une dynamique d'innovation. Regroupements de structures économiques, de recherche et de formation, ces réseaux, bien qu'héritiers pour la plupart de pratiques ou d'organisations anciennes, ont du faire l'objet d'ajustements parfois conséquents pour répondre aux règles établies par le cahier des charges des PRIDES. Ces ajustements sont essentiellement de deux ordres : l'un géographique (passage d'un réseau localisé initié librement à un réseau régional imposé) et l'autre organisationnel (passage à une organisation en filière en lieu et place des traditionnelles représentations en branches professionnelles) et mobilisent ainsi des processus de déconstruction construction des proximités. Les anciennes proximités géographique et organisée sont invitées à se retirer du devant de la scène pour faire place à de nouvelles configurations. Ces phénomènes prennent une importance particulière au sein du volet social des PRIDES notamment pour les questions d'emploi et de formation.

Cette contribution a pour objectif d'en présenter le principe et de rechercher en quoi, les combinaisons entre les différentes formes de proximité et d'innovation qui se développent au sein des PRIDES peuvent faire progresser, ou non, l'action publique en matière d'emploi, de formation et de développement économique à l'échelle de la région.

##### **Mots clefs :**

Proximités, innovation, emploi, formation, développement économique.

# DÉCONSTRUCTION ET CONSTRUCTION DES PROXIMITÉS DANS LES PÔLES RÉGIONAUX D'INNOVATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE SOLIDAIRE (PRIDES) DE PROVENCE – ALPES – CÔTE D'AZUR (PACA)

## QUELLES CONSÉQUENCES POUR LES QUESTIONS D'EMPLOI ET DE FORMATION ?

### **Introduction. Quand la relation entre formations et emplois croise les dynamiques économiques de proximité...**

Plus de vingt-cinq années après les débuts de la décentralisation et de la déconcentration qui transfèrent progressivement des compétences et des dispositifs en matière d'emploi, de formation et de développement économique du niveau national vers le niveau régional ou départemental, des rapprochements s'opèrent entre le monde de l'économie et celui de l'éducation et de la formation au niveau local. Ainsi, depuis le milieu des années 2000, les paysages régionaux évoluent. Les mutations du système productif et les périodes de crise économique redonnent de l'importance aux qualifications détenues par les individus et s'accompagnent d'un renouvellement des modalités de l'action publique dans ces domaines. L'un des signes de ces rapprochements est la prise en compte par les collectivités territoriales régionales et l'État des questions d'emploi durable, de sécurisation des parcours professionnels, de transition professionnelle et de gestion raisonnée des emplois et des compétences par les entreprises sur les territoires, à travers respectivement l'élaboration des schémas régionaux de développement économique (SRDE) et la mise en place des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE)<sup>1</sup>. Dans bon nombre de régions, les contrats de projets État-Région (2007-2013) intègrent ces dimensions et ont confié aux observatoires régionaux emploi formation (OREF) des missions d'analyse des mutations économiques<sup>2</sup> à des fins d'adaptation des dispositifs d'éducation et de formation professionnelle. Cela pose indirectement la question du renouvellement des pratiques d'expertise de la relation emploi formation.

Le Président de la région PACA a fait le choix d'engager la collectivité dans l'élaboration d'un SRDE, adopté le 12 juin 2006. Ce schéma prend place aux côtés de celui de l'aménagement et du développement des territoires (SRADT), du plan régional de développement des formations (PRDF), du plan régional pour l'emploi (PRE) et du schéma régional de l'enseignement supérieur et de la recherche. La mesure phare de ce SRDE est la constitution de pôles régionaux d'innovation et de développement économique solidaire (PRIDES), supports de près des deux tiers du budget d'intervention de la Région en faveur des structures économiques<sup>3</sup>. Au sein de ces PRIDES l'accent est mis sur l'innovation, l'accès au commerce international, l'appropriation des technologies de l'information, la gestion des ressources humaines et la formation, la responsabilité sociale et environnementale des entreprises.

---

<sup>1</sup> PACA est l'une des cinq régions de préfiguration des DIRECCTE dans le cadre de la révision générale des politiques publiques (RGPP). Au sein de ces nouvelles directions se développe un pôle « développement des entreprises et des compétences, emploi et marché du travail ».

<sup>2</sup> En PACA, l'observatoire régional des métiers (ORM) anime un atelier mutations et qualifications qui regroupe les acteurs publics de l'emploi et de la formation ainsi que les branches professionnelles dans toutes leurs composantes.

<sup>3</sup> En 2008, 17,8 millions d'euros ont été affectés aux PRIDES sur un budget global régional de 1,8 milliards d'euros, auxquels sont venus s'ajouter 10 millions d'euros au titre du FEDER.

Aujourd'hui, les experts régionaux de l'analyse de la relation emploi formation s'interrogent sur l'importance à accorder aux dynamiques économiques locales dans la préparation de l'action publique, ce niveau étant difficilement appréciable *a priori* et introduisant un biais non négligeable qui est celui de l'équité entre les territoires et l'égalité des chances pour chaque individu d'accéder à un emploi et à une qualification. La prise en compte du local fait également resurgir la crainte de pratiques notablistes et clientélistes (Bel, Berthet, 2009) qui, dans le champ emploi formation a longtemps contribué à maintenir une certaine centralité, garante de la neutralité d'un intérêt général difficile à trouver.

Ces interrogations traduisent l'émergence de nouveaux besoins liés à une prise en compte plus marquée du développement économique local par les élus « de proximité ». Le fait qu'un grand nombre de maisons de l'emploi<sup>4</sup> réparties sur le territoire national soient adossées à des communautés d'agglomérations ou des contrats de pays n'est pas anodin. Cela fait également référence aux difficultés exprimées par les acteurs des systèmes éducatifs et de formation dans l'élaboration de cartes d'offre de formations qui soient capables de prendre en compte à la fois les besoins spécifiques des entreprises du territoire considéré et les besoins plus génériques d'une population locale qui peut aspirer à exercer une activité professionnelle à proximité comme dans un tout autre espace. Ces interrogations traduisent aussi le déficit chronique de connaissance des actions de formation des salariés des entreprises, champ très peu investi à l'échelon régional par les acteurs publics.

Les PRIDES, outils de la politique économique de la Région, engagent les entreprises adhérentes<sup>5</sup> dans les problématiques d'emploi et de formation, non pas de manière homogène ni en ordre dispersé, mais chacun différemment, en fonction de la composition et de l'histoire du réseau qui a conduit à son émergence, son assise territoriale, son secteur d'activité dominant. Chacun développe des systèmes relationnels différents avec les appareils éducatifs et de formation, locaux ou nationaux. Le maintien dans l'emploi et la création de nouveaux postes, la gestion des qualifications et la formalisation de nouvelles compétences, sont autant d'indicateurs d'évaluation des PRIDES par le Conseil régional. Cela laisse place à des processus innovants dans lesquels se recomposent les proximités géographique et organisée.

Cette contribution a pour objectif de faire une présentation de ces nouvelles formes organisationnelles et de rechercher en quoi, les combinaisons entre des différentes formes de proximité et d'innovation peuvent faire progresser l'action publique en matière d'emploi, de formation et de développement économique à l'échelle de la région. Une première partie sera consacrée à la philosophie générale des PRIDES. Nous aborderons les processus de déconstruction construction des proximités qui s'opèrent autour des PRIDES, dispositif en lui-même porteur d'innovations, et nous tenterons d'en mesurer l'impact sur la conduite de l'action publique en région dans le champ emploi formation. Cela nous conduira à proposer pour la suite de nos travaux de recherche<sup>6</sup>, une série d'hypothèses sur les interactions des proximités que nous mettrons à l'épreuve sur d'autres nouvelles formes organisationnelles présentes dans l'action publique régionale dans les domaines de l'emploi et de la formation.

---

<sup>4</sup> Dispositif du plan de cohésion sociale de janvier 2005, loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005.

<sup>5</sup> Les entreprises adhèrent à la structure de gouvernance du PRIDES, une association loi 1901, moyennant une cotisation.

<sup>6</sup> Cette contribution s'appuie sur des travaux de recherche engagés dans le cadre d'une thèse en sociologie (sous la direction d'Éric Verdier, LEST) qui porte sur l'institutionnalisation des territoires et l'action publique dans les espaces régionaux, à partir d'exemples dans le champ emploi formation. Le principal territoire exploré est la région Provence – Alpes – Côte d'Azur. À ce titre sont étudiés les PRIDES, les maisons de l'emploi, les comités locaux écoles entreprises, les comités territoriaux éducation formation emploi.

## **1. Les pôles régionaux d'innovation et de développement économique solidaire (PRIDES)**

Vingt-neuf réseaux<sup>7</sup> d'entreprises, laboratoires de recherche et organismes de formation sont labellisés PRIDES. Ils ont répondu à un appel à projets du Conseil régional PACA diffusé à compter du 10 novembre 2006. Les quatorze premiers labels ont été attribués en mars 2007.

Globalement, la conception des PRIDES repose sur un triple constat énoncé par la Région en ces termes :

- une réelle inefficacité du système de subventions attribuées par le Conseil régional aux entreprises locales sur la période 1998-2006 ;
- une très faible prise en compte des questions de gestion des compétences et des qualifications dans les pôles de compétitivité ;
- l'éviction fréquente de ces pôles des très petites entreprises (TPE) alors qu'elles sont particulièrement bien implantées dans le tissu économique régional.

### **1.1. Le cadre général du schéma régional de développement économique (SRDE)**

La loi n°2004-809 relative aux libertés et responsabilités locales, dans son article premier, prévoit « qu'à titre expérimental et pour une durée de cinq ans, aux fins de coordination des actions de développement économique (...), l'État peut confier [à la Région] le soin d'élaborer un schéma de développement économique ». Ce schéma « définit les orientations stratégiques de la Région en matière de développement économique (...). Il vise à promouvoir un développement économique équilibré de la région, à développer l'attractivité de son territoire et à prévenir les risques d'atteinte à l'équilibre de toute ou partie de la région ».

La volonté de l'exécutif régional de s'inscrire dans cette démarche est inspirée de l'animation et des travaux de collectifs locaux qui s'étaient constitués en vue de la mise en place des conseils de développement dans le cadre des contrats de pays et des communautés d'agglomération en application des lois d'aménagement et de développement des territoires de la fin des années 1990. À cette occasion une réflexion locale sur le développement économique entre acteurs publics et la société civile s'était engagée.

Le SRDE est défini dans la littérature de la Région comme étant « l'aboutissement d'un large processus de concertation technique et politique au double niveau régional et départemental, qui a mobilisé près de 2000 personnes représentantes des départements, des groupements de communes, des chambres consulaires, des différents services de l'État, des principaux organismes à vocation économique, des partenaires sociaux, des universités, des conseils de développement, ... ». Animée par une équipe de spécialistes des questions d'économie régionale (Tableau 1), cette démarche a été réalisée de mai 2005 à février 2006. Elle a été teintée du courant de l'économie des proximités ainsi que des travaux d'analyse des systèmes productifs locaux développés en PACA. Le démarrage des pôles de compétitivité à compter de juillet 2005 a également permis à la Région de positionner ses interventions en complément de celles de l'État : « la Région peut conduire, sans conflit inutile avec l'État, mais sans être dépendante de la sienne, sa propre politique de réseaux sous sa propre marque »<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> En date du 10 juillet 2009. Voir liste en tableau 2.

<sup>8</sup> Source : Conseil régional PACA, 2008, 30 questions pour mieux comprendre la démarche PRIDES, site internet <http://www.regionpaca.fr>

Tableau 1 : liste des groupes préparatoires au SRDE.

- Innovation, économie de la connaissance. Animateur : Jean-Luc Gaffard, université de Nice Sophia-Antipolis.
- Attractivité, ressources de compétitivité. Animateur : Marc Tassel, directeur de la mission de développement économique régionale (MDER).
- Stratégies de coopération : entreprises, territoires et acteurs. Animateur : Jean-Benoît Zimmermann, Groupement de Recherche en Économie Quantitative d'Aix Marseille (GREQAM).
- Mutations économiques. Animateur : Jacques Garnier, université de la Méditerranée, LEST. Ce groupe a hébergé un sous groupe de travail « Développement économique et qualifications » animé par Olivier Liaroutzos, directeur de l'observatoire régional emploi formation (ORM) de Marseille.
- Financement du développement. Animateur : Véronique Védrine, directrice OSEO-BDPME.
- Création et reprise d'entreprises. Animateur : Jean-Marc Halle, directeur de l'institut régional pour la création d'entreprises.
- Artisanat commerce. Animateur : Paul Gilles, président honoraire de la chambre régionale des métiers et de l'artisanat.
- Économie sociale et solidaire. Animateur : Philippe Langevin, université Aix-Marseille II.
- Développement durable. Animateur : Jean-Pierre Profizi, consultant en développement durable.
- Agriculture, agroalimentaire, bois et pêche. Animateur : Jean Pluvinage, directeur de recherche INRA.
- International. Animateur : Alain Galliano, directeur régional du commerce extérieur.
- Logistique et ports régionaux. Animateur : Jacques Legrand, président de l'institut méditerranéen des transports maritimes.

Source : Conseil régional, SRDE. Les cahiers des ateliers thématiques. Décembre 2005.

La stratégie énoncée dans le SRDE est articulée autour du renforcement des réseaux de coopération des entreprises pour favoriser la croissance d'emplois durables, en particulier dans la sphère productive. Il est fait état de l'intégration du schéma dans le « projet régional » en articulation avec les volets emploi, formation et aménagement du territoire des politiques publiques régionales. Le développement économique de la région PACA est présenté comme se déclinant autour de « cinq enjeux stratégiques :

- une région solidaire : promouvoir un développement économique équilibré qui concilie efficacité économique, équité sociale et préservation de l'environnement ;
- une région internationale : valoriser le potentiel géostratégique d'une région euroméditerranéenne ouverte sur le monde ;
- une région apprenante et innovante : encourager le développement d'une économie de la connaissance, soutenir les dynamiques d'innovation ;
- une région réactive : anticiper et accompagner les mutations économiques, soutenir l'agriculture et les industries régionales ;
- une région entreprenante : accompagner les entreprises dans leur croissance et dans la création d'emplois durables, encourager l'ancrage territorial ».

Au cours des travaux préparatoires a été pointé le faible impact du potentiel de recherche de PACA sur l'attractivité économique de la région (Zimmermann, 2006) ainsi que le peu d'articulations entre qualifications et développement économique (Liaroutzos, 2006)<sup>9</sup>. Il a également été mis en évidence un processus de re territorialisation de l'appareil productif régional : les anciens tissus productifs très territorialisés et fonctionnant le plus souvent sous forme de villes-usines laissent place à de nouveaux tissus beaucoup plus diffus et éclatés, associés souvent à des zones d'activités urbaines et adossées à des réseaux formels ou informels dans lesquels les effets de localisation géographique perdent de leur importance (Garnier, 2006).

Sous l'angle des qualifications, les transmissions des compétences au sein des familles ou des réseaux de quartiers semblent devenir moins prégnantes. Les circuits de recrutement par ces intermédiaires perdent de l'importance et l'accès aux qualifications par le biais de la scolarité devient

<sup>9</sup> Source : REGION Provence – Alpes – Côte d'Azur, 2006, Schéma régional de développement économique, Cahiers des ateliers thématiques, Direction de l'économie régionale, de l'innovation et de l'enseignement supérieur, Marseille, <http://www.regionpaca.fr>

plus fréquent. Les anciens salariés des sites industriels, quand ils ne sont pas retirés systématiquement du marché du travail, peinent à retrouver un l'emploi essentiellement à cause du manque de qualification reconnue et de la non prise en compte des compétences acquises.

Est ainsi apparue, de façon transversale aux groupes de travail, la nécessité d'organiser une réflexion autour de la question des qualifications. Elle a pris place au sein du groupe de travail « mutations économiques » et s'est articulée autour de la perspective de mise en œuvre d'une « politique des qualifications sur une temporalité longue et mobilisant simultanément les acteurs économiques et les pouvoirs publics régionaux » (Liaroutzos, 2005). La question des qualifications a été reprise dans les objectifs opérationnels des PRIDES.

## **1.2. Un nouveau support pour les interventions de la Région dans le secteur économique : le PRIDES**

La littérature régionale définit le PRIDES par son acronyme :

- « pôle : réseau d'entreprises d'une même filière et/ou chaîne de valeur autour d'un projet collectif de développement porté par une structure de coordination qui en assure la gouvernance ;
- régional : le réseau est de niveau régional (un seul par filière) ;
- innovation : l'innovation sous toutes ses formes (technologique, commerciale, managériale, sociale) est la bannière du réseau ;
- développement économique : la création de richesses et d'emplois durables régionaux est le but du réseau ;
- solidaire : la prise en compte des intérêts de toutes les parties prenantes de l'entreprise (travailleurs, territoires, habitants,...) est une ardente obligation ».

À compter de la labellisation, un contrat est établi entre la Région et l'instance de gouvernance du PRIDES (association loi 1901) pour une période couvrant trois années. Cette association a pour mission l'animation du pôle (recherche de nouveaux adhérents, animation d'ingénierie de projet,...). Pour cela elle se dote en moyenne de un à trois salariés. Chaque année, le PRIDES est soumis à un compte-rendu d'activité et financier. À l'issue de la première période (phase en cours pour la première vague de PRIDES labellisés) une évaluation plus complète est organisée en vue de la reconduction (ou le retrait voir la reconfiguration) de la labellisation.

À travers la mise en place des PRIDES il s'agissait d'abord de rompre avec le système traditionnel des subventions dans lequel aucun contrat partenarial n'était signé entre la Région et les entreprises bénéficiaires. Cette absence de processus de contractualisation, pourtant en développement dans la conduite de l'action publique depuis les années 1970 (Gaudin, 2007), s'est avérée être un frein à la dynamique de développement collectif que la Région espérait en retour de ces subventions. Très peu d'entreprises ont été bénéficiaires de ces aides : le Conseil régional estime à 350 environ le nombre de structures concernées sur la période 1998-2006. Aujourd'hui, près de 3500 entreprises adhèrent à l'un des PRIDES (et parfois à plusieurs), autant de bénéficiaires potentiels des aides régionales collectives ou individuelles.

L'appel à projets a été ciblé sur des réseaux existants, en priorité les pôles de compétitivité (aujourd'hui les dix pôles de compétitivité actifs en PACA sont labellisés PRIDES) et les systèmes productifs territoriaux<sup>10</sup> (beaucoup ont été des réseaux initiateurs mais certains ont échoué dans le projet, ne parvenant pas à déployer une logique de filière sur l'ensemble du territoire<sup>11</sup>). Bien que ne

---

<sup>10</sup> Appellation régionale des systèmes productifs locaux.

<sup>11</sup> C'est le cas du *SPL horticulture* déployé initialement sur le Var. De fait, aucun PRIDES n'a été constitué sur des filières agricoles à proprement parlé, la commission des élus régionaux en charge l'agriculture ayant choisi

pouvant être le pilote d'un PRIDES, les réseaux consulaires et ceux des partenaires sociaux ont également été sollicités pour venir en appui aux initiatives. La chambre régionale de l'économie sociale et solidaire a ainsi été à l'origine du *PRIDES pôle services à la personne*, réseau constitué en réponse à l'appel à projet. Au final, très peu de nouveaux réseaux ont été créés de toutes pièces. Pour la plupart, il s'agit de regroupements d'entreprises, héritiers de pratiques anciennes, ayant subi des ajustements parfois conséquents, pour répondre aux exigences du cahier des charges. Vingt-neuf réseaux ont été labellisés entre le 30 mars 2007 et le 10 juillet 2009. *A priori*, cette liste est définitive (Tableau 2).

Ces cinq volets (innovation, accès au commerce international, appropriation des technologies de l'information, gestion des ressources humaines et la formation, responsabilité sociale et environnementale des entreprises) structurent la démarche des PRIDES qui ont pour vocation de renforcer les facteurs de compétitivité d'une filière économique mais en les portant sur l'échelle internationale. L'obligation de constituer un seul PRIDES par grande filière économique au niveau de la région entraîne une recombinaison des organisations d'acteurs qui, de niveau local pour la plupart, pourraient être placés dans une position de compétition / concurrence à l'échelle régionale. Cela engendre des processus de déconstruction construction des réseaux existants : les entreprises concurrentes, associées à des réseaux différents, doivent maintenant se positionner en complémentarité dans un même réseau. Le parti pris par la Région a été de placer les acteurs de la filière au cœur de ces processus en les associant très en amont à la démarche. Si le réseau ne disposait pas des ressources suffisantes pour formaliser le projet, une aide (financière) à l'émergence a pu être apportée par le Conseil régional. Douze projets sur vingt-neuf en ont bénéficié.

Tableau 2 : les vingt-neuf réseaux labellisés PRIDES au 10 juillet 2009.

	Les PRIDES, pôles de compétitivité (10)	Les PRIDES, non pôles de compétitivité (19)
Sans aide à l'émergence (17)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solutions communicantes sécurisées (pôle mondial)</li> <li>• Mer PACA</li> <li>• Photonique sud (Optique)</li> <li>• Cap énergies (énergies non génératrices de gaz à effet de serre)</li> <li>• Pégase (aéronautique) / labellisé PRIDES avant d'être labellisé pôle de compétitivité</li> <li>• Risques</li> <li>• Pôle européen d'innovation fruits et légumes</li> <li>• Pôle arômes, senteurs, saveurs</li> <li>• Sciences et technologies du vivant</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Artémis (plasturgie, matériaux composites)</li> <li>• Novachim (chimie)</li> <li>• Grande plaisance</li> <li>• Image (cinéma, animation 3D)</li> <li>• Livres et disques</li> <li>• Patrimoines et cultures</li> <li>• Services à la personne</li> <li>• Bois et construction</li> </ul>
Ayant bénéficié d'une aide à l'émergence (12)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trimatec (Tricastin, Marcoule, technologies)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solutions et systèmes industriels</li> <li>• Eco-entreprise et développement durable</li> <li>• Tourisme d'affaires et congrès</li> <li>• Argile, céramique, santons</li> <li>• Innovation création industries mode</li> <li>• Bâtiments méditerranéens durables</li> <li>• Logistique</li> <li>• Finances et conseil Méditerranée</li> <li>• Carac'terres (tourisme solidaire de territoires)</li> <li>• Industries de la créativité et de l'innovation</li> <li>• Art de vivre en Provence</li> </ul>

Source : Conseil régional PACA.

Les filières proposées et retenues dans le cadre des PRIDES ne correspondent pas à des secteurs d'activités prédéfinis par une nomenclature issue de la statistique publique ou d'un quelconque dispositif régional. C'est d'autant plus marqué pour les filières portées par les réseaux ayant bénéficié

---

de maintenir le système d'interventions par subventions, géré au sein du conseil régional par la direction opérationnelle de l'agriculture (différente de celle de l'économie).



d'une aide à l'émergence. Les filières correspondent à des entités estimées pertinentes dans l'économie régionale de par leur taille et leur place sur les marchés nationaux et internationaux. Cette entrée par l'économie régionale pour la constitution des filières génère un décalage permanent avec un bon nombre de dispositifs existants dans le champ emploi formation, quel qu'en soit le promoteur. Par exemple, dans le domaine de la fabrication de nouvelles certifications, c'est le niveau national qui prévaut, « lieu traditionnel d'échanges d'informations et de constructions de compromis entre acteurs privés et publics » (Bel, Berthet, 2009). Cet écart freine le rapprochement entre emploi, formation et développement économique, ou du moins ne contribue pas à l'accélérer car les stratégies de contournement qui peuvent être mises en place sont consommatrices de temps.

### **1.3. Une incitation à des nouvelles coordinations d'acteurs dans le champ emploi formation**

L'absence de raisonnement par filière normée est un frein pour un environnement institutionnel qui est assez peu réactif à ces nouvelles configurations, mais peut devenir un atout si cela contribue à générer de l'innovation en particulier pour les modalités de coordination des acteurs. Il faut cependant distinguer les problématiques relevant du recrutement de la main-d'œuvre à proprement parlé (quelles compétences pour quels emplois ?) par les entreprises des PRIDES, de celles concernant l'adaptation des ressources humaines aux évolutions de l'entreprise (quelles formations pour quels salariés ?). L'entrée principale proposée par la Région est l'entreprise. De ce fait les actions recevables dans le cadre des PRIDES seront celles qui concernent les salariés et non pas les demandeurs d'emploi ou les jeunes sortants du système éducatif même si la question du vivier de recrutement revêt une importance majeure pour les entreprises. Pour certains PRIDES constitués par une entreprise et ses sous-traitants, se pose également la question de la fidélisation de la main-d'œuvre au sein des plus petites entreprises, l'attractivité de l'entreprise principale pouvant être très forte. Une animation régionale, confiée par le Conseil régional aux organismes paritaires collecteurs agréés de l'interprofession (OPCALIA et AGEFOS-PME), a pour objectif de mettre en synergie ces différentes préoccupations. En toile de fond, c'est la question de la gestion des parcours des salariés qui est posée. Elle peut se raisonner ici non plus au sein d'une même entreprise mais avec un ensemble de structures économiques où s'organisent des fonctions complémentaires.

La lecture des contrats d'objectifs signés entre l'instance de gouvernance du PRIDES et la Région, ne permet pas de dresser une liste exhaustive des actions prévues en faveur de l'emploi durable et de la formation (ressources humaines), bon nombre étant présentées comme des projets très globaux sous l'appellation « emploi-formation » ou « accompagnement collectif des entreprises du PRIDES dans une démarche de GPEC » ou encore « veille emploi-formation ». Les objectifs mentionnés sont également très généraux : « réalisation d'un état des lieux des métiers et des formations, recueil des besoins de formation et de compétences des entreprises, actions de communication sur les métiers ». La principale difficulté réside dans la méconnaissance réciproque des deux entités, l'économie d'une part, l'emploi formation d'autre part. Certains réseaux perçoivent le volet emploi formation du PRIDES comme une opportunité d'opérer directement entre entreprises et organismes de formation dans un objectif de « recherche d'adéquation entre l'offre de formation existante et les besoins des entreprises qui doit se traduire par la mise en place de formations nouvelles répondant à ces besoins »<sup>12</sup>, et ce, sans tenir compte des autres composantes du système global de la relation emploi formation. Dans ce cas, une proximité d'intérêts est recherchée alors que la proximité dans la connaissance réciproque n'est pas finalisée, du moins n'est qu'en construction.

Pour accompagner l'émergence d'actions mettant en synergie les entreprises et les acteurs de l'emploi et de la formation, la Direction de l'économie du Conseil régional a développé un « atelier participatif emploi-formation » au cours duquel les instances de gouvernance des PRIDES ont été informées des principes opérationnels et des modalités concrètes d'activation des dispositifs existants

---

<sup>12</sup> Extrait d'une fiche projet d'action « ressources humaines et formation » d'un PRIDES.

(actions de GPEC, actions collectives de formation, actions individuelles). Il reste difficile d'en mesurer l'impact. Ce n'est qu'à compter de la seconde année de vie du PRIDES que des projets ont été davantage formalisés et que des actions plus ciblées ont été proposées. Ainsi, une période probatoire a été nécessaire pour se familiariser collectivement avec la problématique et pour que les différents acteurs concernés par l'emploi, la formation et le développement économique se connaissent (deviennent « proche de »). Au cours de la troisième année (2009) il semblerait qu'émerge un projet collectif autour des ressources humaines et des compétences dans l'ensemble des PRIDES qui pourrait prendre la forme d'une mission d'observation des emplois et d'une plateforme d'information sur les formations<sup>13</sup>.

La phase d'apprentissage réciproque est également observable dans d'autres dispositifs régionaux créés sur des problématiques similaires. La raison peut en être la complexité des dispositifs mais aussi une certaine réticence à aborder collectivement les questions d'emploi durable. Cependant, les objectifs et les stratégies développées sont très différenciés selon les PRIDES et aucune généralité ne peut être tirée de ces observations. À ce stade il ne peut être fait que le constat de la difficulté pour le monde économique d'intégrer les questions d'emploi et de formation dans un processus collectif déployé essentiellement autour de la compétitivité d'une filière. Cela n'empêche en rien chaque entreprise de gérer ses propres ressources humaines mais l'action publique dont il est question ici ne porte pas sur ce champ.

#### **Exemples de nouvelles coordinations d'acteurs dans le champ emploi formation**

##### *Le PRIDES pôle européen d'innovation fruits et légumes*

Au cours de l'année 2007 un groupe de travail a été initié par le pôle pour échanger sur les enjeux de formation et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Au fil de ces séances, sont ressorties des problématiques à étudier comme l'attractivité de la filière, les particularismes du marché du travail saisonnier, le déficit de communication sur les métiers. De ce groupe est né le projet d'un diagnostic global en associant les entreprises. Celui-ci a été réalisé sur une période d'une année entre juillet 2008 et juillet 2009, associant des acteurs qui n'avaient pas l'habitude de travailler ensemble. Autour de la table se sont retrouvées les branches professionnelles (dans toutes leurs composantes) du commerce, de la distribution, des industries agro alimentaires, de la production agricole - chacune concernée partiellement - les acteurs publics de l'emploi et de la formation. Ce travail a été animé par les AGEFOS-PME. Au préalable, les membres ont eu à prendre connaissance des travaux déjà réalisés sur chacun des maillons de la filière (contrat d'objectif territorial pour les industries agro alimentaires, exploration de la relation emploi formation dans le commerce par l'observatoire national de la branche commerce,...).

##### *Le PRIDES Pégase*

Au titre de l'année 2007, une action « veille emploi-formation » a été inscrite dans les projets du pôle développé autour de la filière aéronautique (Eurocopter et ses sous-traitants). Ses objectifs sont d'anticiper les besoins de recrutement des entreprises, d'identifier les compétences rares, de définir les compétences à acquérir tout au long de la carrière, de comprendre les mécanismes de la création d'emplois et des parcours professionnels des salariés.

Cette phase a permis de mobiliser les acteurs de la filière et de développer sur les deux années suivantes un programme d'envergure sur la gestion des compétences dans les entreprises sous-traitantes d'Eurocopter, en partenariat avec la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP), le laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST) et avec la participation de l'observatoire régional des métiers (ORM). Les acteurs de la formation initiale comme ceux de la formation continue sont associés, ainsi que les composantes des branches professionnelles concernées. Ce programme a mobilisé d'importants financements de l'État, de la Région et de l'Europe, ainsi que d'une branche professionnelle.

<sup>13</sup> Projet en phase d'ingénierie sur le 4<sup>e</sup> trimestre 2009.

## **2. Influences croisées des proximités et de l'innovation dans les PRIDES**

D'une façon générale, la proximité est entendue comme étant la situation relative des acteurs qui se caractérise à la fois d'un point de vue spatial et d'un point de vue non spatial. Nous retiendrons ici le cadre d'analyse proposé par Rallet et Torre (2004) fondé sur la dualité de la proximité définie par une proximité géographique et une proximité organisée. Cette dernière est prise dans sa définition la plus large, c'est-à-dire « la capacité qu'offre une organisation de faire interagir ses membres », soit par le biais de l'appartenance à l'organisation, soit par l'entremise du partage de valeurs communes ou de mêmes savoirs (logique de similitude). Cette proximité organisée peut également être dissociée en une proximité organisationnelle et une proximité institutionnelle (Zimmermann, 2008) en fonction de l'existence ou non d'un projet formalisé de type *bottom-up* qui les réunit.

Les PRIDES sont nés de réseaux pré existants et construits autour d'une proximité géographique et d'une proximité organisée, l'une ou l'autre ayant pu prendre une place prépondérante dans l'émergence du réseau. Nous faisons l'hypothèse que les PRIDES sont eux-mêmes des innovations institutionnelles dans le sens où ils produisent de nouvelles pratiques dans la coordination des acteurs à partir de règles et de normes pré établies contenues dans le cahier des charges (Lascombes, Le Galès, 2007). Ils participent au rapprochement du champ emploi formation et des problématiques des entreprises concernant la gestion des qualifications et des compétences et ce, dans l'objectif de répondre au mieux aux exigences en termes d'innovation pour faire de PACA une région compétitive sur le plan international. L'innovation au sein des PRIDES est prise dans son sens le plus large. Il peut s'agir d'innovation technologique comme d'innovation non technologique (stratégie commerciale, financière, positionnement international), d'innovation sociale (nouvelles formes de dialogue social) ou organisationnelle (ressources mutualisées, projets collaboratifs).

Les PRIDES relèvent ainsi de phénomènes combinatoires des différents types de proximité et d'innovation. De plus, les composantes de la proximité spatiale (ancrage territorial) et de la proximité organisée (nature du réseau) ne sont pas figées et progressent autour des trois étapes essentielles de la vie du PRIDES : celle du projet initial, celle de la labellisation et celle de la phase opérationnelle. Les changements d'échelle qui se produisent, tant d'un point de vue territorial que sectoriel ainsi que dans les relations sociales, ne sont pas sans conséquence sur la conduite des politiques publiques d'emploi et de formation telles qu'elles sont organisées globalement aujourd'hui en région.

### **2.1. La proximité géographique : d'un construit culturel à un périmètre d'action formel qui rapproche les centres décisionnels des politiques publiques d'emploi, de formation et de développement économique**

La notion de proximité géographique traduit la distance kilométrique entre deux entités (acteurs, objets, lieux) pondérée par le coût temporel et monétaire de son franchissement (Rallet et Torre, 2004 – Torre, 2009). Si des relations sociales s'inscrivent dans cette espace, elles peuvent résulter d'un simple phénomène de concentration en un même lieu, comme elles peuvent être construites autour d'un projet commun (Garnier, 2005). Cette forme de proximité spatiale reste de nature subjective car elle dépend du jugement des individus (« être proche de » ou « être loin de », physiquement ou socialement, s'apprécie en fonction de critères individuels subjectifs).

La Région, en ciblant l'appel à projets des PRIDES sur les réseaux pré existants et en proposant des nouvelles formes de collaboration autour d'une logique de filière économique, a fait se transformer une proximité géographique choisie en une proximité géographique subie. Elle a imposé l'échelle régionale comme niveau de référence, sans que la pertinence de cet échelon dans le développement économique ne soit réellement démontrée (Behar, Estebe, 2006). Cette référence à l'échelle régionale a la particularité de dématérialiser la proximité spatiale : plus aucune distance kilométrique n'a

d'importance, le PRIDES devient un objet territorialisé. Le Conseil régional<sup>14</sup> explique ce choix en citant deux raisons essentielles : la première concerne le budget régional qui ne saurait apporter des financements à des bénéficiaires qui se situeraient en dehors du territoire régional, la seconde est la volonté de définir une politique régionale unique pour l'ensemble des territoires et des filières, celle-ci ne pouvant être la somme de politiques locales ou localisées.

Le changement d'échelle imposé a parfois été difficile à mettre en œuvre, en particulier pour des porteurs de projets qui avaient un ancrage local très marqué c'est-à-dire des réseaux nés dans un contexte de proximité géographique forte et où les acteurs étaient porteurs d'importantes « solidarités de voisinage » (Liaroutzos, 2006). Plusieurs situations ont été repérées dans les modalités d'appropriation de cette transformation en fonction du périmètre initial du réseau et de ses principales caractéristiques (Tableau 3).

Tableau 3 : essai de typologie des proximités spatiales à l'origine des réseaux labellisés PRIDES et leur évolution.

Type d'espace	Principales caractéristiques	Transformations « subies »
Périmètre extra régional	Le réseau n'a pas attendu l'appel à projets pour exister (cas le plus fréquent). Il s'étend sur toute ou partie de PACA et sur d'autres régions limitrophes (voir sans continuité territoriale). Il est généralement construit autour d'une grande entreprise, avec ses partenaires fournisseurs et sous-traitants.	Un sous réseau de <i>PACAsiens</i> se constitue au sein du réseau père. Même s'il ne concerne qu'une partie du territoire, il doit respecter les règles pour assurer une diffusion réticulaire sur l'ensemble de la région. C'est le cas le plus fréquent pour les pôles de compétitivité et pour les réseaux d'envergure nationale implantés en PACA. Un exemple représentatif est le <i>PRIDES TRIMATEC</i> .
Périmètre régional	Le réseau pré existe dans une configuration régionale ou se construit directement à cet échelon en réponse à l'appel à projets. Le thème de la filière correspond généralement à un secteur d'activité très diffus et présent sur tout le territoire régional.	Par son assise initiale et la diffusion du secteur d'activité sur l'ensemble du territoire régional, peu de transformations sont nécessaires. Le seul objectif à respecter est de faire progresser le nombre d'adhérents en gardant une représentativité équilibrée entre les territoires. Peu de PRIDES relève de ce type. Le plus caractéristique est le <i>PRIDES pôle services à la personne</i> .
Périmètre infra régional	Le réseau existait sous forme par exemple d'un (ou plusieurs) système productif local, zone d'activité ou milieu innovant. D'autres pouvaient co exister sur le territoire régional, parfois placés en situation concurrentielle voire conflictuelle.	L'objectif est de réunir ces systèmes dans un seul et unique réseau. C'est la situation la plus fréquente pour les PRIDES ayant bénéficié d'une aide à l'émergence. Dans certains PRIDES, jusqu'à une dizaine d'équipes locales sans continuité géographique <i>a priori</i> ont ainsi du se constituer en un seul réseau. Un exemple typique est le <i>PRIDES Argiles, céramique, santons</i> .

Dans les cas de périmètre extra ou infra territorial, l'objectif du PRIDES – se développer sur le territoire régional - a pour effet une déconstruction d'une proximité géographique active pour opérer une construction sur l'espace régional et dans une configuration nouvelle (avec de nouveaux adhérents). Il s'agit dans la plupart des cas de mettre en sommeil le réseau initial pour se concentrer sur le périmètre d'action régional. Les anciens réseaux de PME ou de TPE ne disparaissent pas pour autant et le font d'autant moins que le projet initial qui les a fait naître reste actif. Dans cette configuration, les relations sociales qui se sont tissées autour d'un espace localisé semblent devoir résister à la déconstruction de la proximité géographique initiale.

Cette déconstruction de la proximité géographique, comme par un effet de vases communicants, donne plus d'importance aux proximités organisées puisqu'en fixant le niveau régional comme

<sup>14</sup> Source : entretiens réalisés au cours de l'année 2009. Arguments développés à la fois par des conseillers régionaux et par des agents de la collectivité territoriale.

territoire de référence, le PRIDES ne tient plus compte des distances qui séparent les membres du réseau et gomme les effets induits de la proximité géographique qui a pu donner naissance au regroupement initial des structures économiques. Dans certains cas, la déconstruction peut amener une entreprise à se retirer définitivement du réseau. Le retrait se produit quand l'entreprise ne retrouve pas dans la nouvelle configuration le service qu'elle attend du réseau, par exemple la possibilité de participer à des actions collectives de formation ou de gestion des ressources humaines. Il n'est alors plus question de distance physique. Cette tendance est plus marquée dans les réseaux peu régionalistes c'est-à-dire pour lesquels il y a peu de spécificité *PACAienne*. Dans d'autres cas, des entreprises peuvent faire le choix (la proximité subie devient alors choisie) de déplacer le siège depuis une autre région afin de bénéficier des aides de PACA. Le déplacement de localisation de siège pour intégrer la région PACA est une éventualité envisagée par certaines entreprises implantées sur des communes limitrophes appartenant à des régions administratives différentes. Il ne semble pas avoir été réalisé à ce jour.

#### **La question territoriale au sein du *PRIDES Argile, céramique, santons***

L'appel d'offres a retenu l'attention de deux associations, l'une située à Aubagne (Bouches-du-Rhône), l'autre à Salernes (Var). Elles ont opéré un regroupement pour construire un PRIDES sur la filière argile. Le dossier de demande d'aide à l'émergence du PRIDES fait mention d'un secteur économique organisé à l'origine sur une logique de bassins (sept bassins sur des produits céramiques mais de fonctionnalité différente et vendus sur des marchés différents). Par ailleurs d'autres artisans ont développé des activités en dehors de ces zones géographiques multipliant ainsi le nombre de sites concernés. La phase d'émergence a eu pour objectif de monter un projet fédérateur de toutes ces composantes, sans faire disparaître les spécificités locales mais en les plaçant au second rang des intérêts des acteurs dans le cadre spécifique du PRIDES. Les projets retenus dans le cadre de la labellisation se situent sur l'échelle internationale (valorisation pour l'ensemble des produits) et sur des créneaux de renforcement des organisations.

*Source : Conseil régional, dossier de contractualisation du PRIDES, 2008.*

Dix PRIDES sont également pôles de compétitivité. Pour eux le changement d'échelle a été quasi systématique car PRIDES et pôle de compétitivité sont deux nouvelles formes d'organisation construites sur des logiques d'évolution territoriale inverses. Pour les pôles de compétitivité<sup>15</sup> il s'agissait de quitter une échelle nationale où le soutien à l'industrie avait été considéré comme difficilement gérable à ce niveau eu égard à l'implication d'acteurs locaux dans les stratégies de développement et la place des réseaux de sous-traitants dans les pôles du secteur productif. Les projets des pôles ont été élaborés et conduits en partenariat par des acteurs d'une zone géographique donnée (Perrat, 2007), sans limite administrative *a priori* (région, département, groupement de communes). Le mouvement a été inverse pour les PRIDES puisqu'il s'agissait de laisser de côté une échelle locale ou inter régionale pour arriver à un niveau régional qui n'a de sens *a priori* qu'au regard d'une définition administrative. Les réseaux doublement labellisés PRIDES et pôles de compétitivité font état de réelles difficultés pour mettre en cohérence les deux labellisations dans la mesure où le contenu du projet initial, du moins son fil conducteur, est le même pour tous, régionaux ou non régionaux.

En situant son intervention au niveau régional, la composante économique de la politique de la Région tente de se rapprocher de ses composantes emploi et formation. Pour les politiques régionales d'emploi et de formation, le niveau décisionnel est régional (PRE et PRDF, programme régional de l'apprentissage et programme régional de formation) mais les suivis techniques et le volet animation se situent à des échelles infra régionales, sur des regroupements administratifs de communes - les comités territoriaux éducation formation emploi (COTEFE). Pour les PRIDES le suivi technique est régional, quant à l'animation, elle est confiée à chaque PRIDES via son instance de gouvernance. Le rapprochement entre les deux entités, sur la base d'une proximité géographique, ne se produit pas ou

<sup>15</sup> Les dix pôles de compétitivité actifs aujourd'hui en PACA sont également PRIDES. Seul le pôle *PEGASE* a été labellisé PRIDES avant d'être labellisé pôle de compétitivité.

trop peu. Quelques rapprochements peuvent s'opérer mais sur des regroupements de COTEFE ou sur des filières très diffuses<sup>16</sup>.

Quant à l'autre volet des politiques d'emploi et de formation de la Région concernant les contrats d'objectifs territoriaux<sup>17</sup> signés avec les branches professionnelles, il se situe bien à un niveau régional, mais dans ce cadre, c'est la référence à la branche professionnelle qui ne se confond pas avec celle de la filière. Si la nouvelle géographie imposée vise à rapprocher les niveaux décisionnels des politiques publiques de la Région en matière de formation, d'emploi et de développement économique, les nouvelles coordinations des acteurs qui en résultent autour de la filière freinent ce rapprochement. Sauf à changer les bases de l'accord cadre, le rapprochement ne peut s'opérer. C'est ce qui est tenté dans l'élaboration de nouveaux accords<sup>18</sup>.

## **2.2. La proximité organisée : prend de l'importance là où la proximité physique en perd, mais éloigne une partie des acteurs de l'action publique visant le développement des qualifications**

Le versant relationnel de la proximité géographique est la proximité organisée (Talbot, 2008). Elle se définit par la capacité qu'offre une organisation à faire interagir ses membres (Rallet et Torre, 2004). La place importante que joue l'institution régionale dans le processus de déconstruction et construction des proximités nous incite à retenir la grille d'analyse proposée par J. – B. Zimmermann (2008) dans laquelle il dissocie la proximité organisée en une proximité organisationnelle et une proximité institutionnelle. Dans la première « les agents se reconnaissent dans des positionnements relatifs à des projets » alors que dans la seconde ils « partagent des codes, des règles, des représentations, qui les rendent capables d'anticiper, pour partie, leurs comportements respectifs ». Les PRIDES combinent ces différentes formes de proximité en incitant au montage de projets dans un environnement contraint de règles et de normes. Nous considérons ici la proximité institutionnelle au travers des règles imposées par le cahier des charges des PRIDES (Tableau 4) et la proximité organisationnelle au travers des modalités de construction de la filière d'une part, et des relations sociales qui peuvent se créer au sein des PRIDES, voir entre PRIDES<sup>19</sup> de même thématique d'autre part. Les règles imposées correspondent à une démarche *top-down* (le Conseil régional impose des règles et des normes) alors que l'émergence d'une nouvelle organisation relève plus d'une logique de *bottom-up* (entre acteurs « proches de »). Cela pose la question de la conciliation entre des initiatives portées par le terrain (organisées et localisées) et la réalisation d'un projet qui se définit comme étant régional et devant répondre à des objectifs prédéfinis d'intérêt général régional. C'est dans cet espace que peuvent naître des innovations.

Dans le champ emploi formation, le PRIDES doit susciter la création d'emplois et se préoccuper des questions de formation pour toutes les composantes de la filière et l'ensemble du territoire régional.

Tableau 4 : éléments du cahier des charges des PRIDES.

<b>Critères d'éligibilité :</b>
Respect du caractère régional du PRIDES et respect des exigences au regard de la structure gestionnaire du PRIDES, à savoir :

<sup>16</sup> C'est le cas pour le *PRIDES pôle services à la personne* sur l'agglomération marseillaise par exemple.

<sup>17</sup> Nommés accords cadres tripartites en PACA.

<sup>18</sup> L'accord cadre quadri partite du nautisme peut collaborer avec le *PRIDES grande plaisance* bien que celui-ci ne tienne compte que d'une partie du champ. Il sera en revanche plus difficile de mettre en synergie l'accord cadre signé dans l'hôtellerie restauration alors qu'il n'y a pas de filière (hormis le tourisme d'affaire) retenue dans le cadre des PRIDES et dans lequel se retrouve ce secteur professionnel.

<sup>19</sup> Les PRIDES peuvent être regroupés par la Région et en fonction de la nature des travaux selon quatre grandes thématiques : un groupe à activité dominante dans le secteur technologique, un groupe dans les services, un groupe autour des questions de l'économie verte et un groupe de PRIDES à dominante culturelle.

peut se porter candidat dans le cadre du présent appel à projet, tout regroupement d'entreprises et d'acteurs économiques spécialisés structurés autour d'une activité ou d'un marché spécifique caractéristique d'une compétence régionale et rassemblée au sein d'une personnalité juridique dédiée à la gouvernance du réseau.

Ce sont donc par exemple :

- les associations d'entreprises et d'acteurs économiques constituées à l'occasion de la réponse à l'appel à projet pôles de compétitivité, labellisées ou dans l'attente de l'être ;
- les associations porteuses de Systèmes Productifs Locaux labellisées par la D.I.A.C.T, ou encore de systèmes productifs territorialisés de même nature, partenaires à ce titre de la Région ;
- les associations représentatives d'un réseau d'entreprises et d'acteurs économiques.

Si les syndicats professionnels, les chambres consulaires, les organismes de formation, les collectivités territoriales et leurs groupements et tout autre acteur économique pertinent au regard du projet de Pôle Régional d'Innovation et de Développement Économique Solidaire, peuvent participer activement à l'émergence ainsi qu'à la gouvernance et au financement du PRIDES, ces acteurs ne peuvent en aucune manière avoir une place prépondérante dans la gouvernance, et à fortiori être porteur d'un PRIDES. En tout état de cause, le ou les collègues des entreprises, en particulier des PME dans la gouvernance devra être décisif.

Les réseaux d'entreprises organisés dans le cadre de la gouvernance des pôles de compétitivité ou des systèmes productifs territorialisés actuels qui interviennent sur une ou des activités économiques déterminées ont vocation à poursuivre et amplifier leur action sur cette compétence économique régionale dans le cadre des PRIDES.



Le label PRIDES a vocation à l'unicité au niveau régional sur le thème (marché ou produit) considéré. Le PRIDES s'inscrit dans une dynamique régionale même s'il peut avoir un fort ancrage local.

*Source : Région Provence – Alpes – Côte d'Azur  
Appel à projet approuvé par le Conseil régional, session du 10 novembre 2006.*

Si la déconstruction construction de la proximité géographique fait passer celle-ci d'une localisation choisie à un environnement spatial contraint, les changements qui s'opèrent dans les organisations déconstruisent les références traditionnelles aux branches professionnelles pour construire de nouvelles organisations, les filières. Les branches professionnelles ne disparaissent pas pour autant mais elles doivent, à l'image des relations de voisinage, se retirer du devant de la scène.

Ce double processus de déconstruction construction de l'espace de référence d'une part, de la référence sectorielle d'autre part, se réalise sous l'impulsion d'une proximité institutionnelle forte. Le tableau 5 schématise les composantes de ces influences croisées. La double mutation qui doit s'opérer (passage du local au régional et passage de la branche à la filière) sera d'autant plus difficile que l'activité économique dominante du réseau résulte d'un héritage socio économique et culturel fort, comme le montre la construction du *PRIDES Argile, céramique et santons*. Pour le *PRIDES pôle services à la personne* pour lequel l'activité est diffuse sur l'ensemble du territoire, le passage au niveau régional sera moins contraignant.

*Tableau 5 : composantes des influences croisées des proximités dans un contexte d'innovation institutionnelle.*

	Proximité géographique	Proximité organisée	
		Proximité organisationnelle	Proximité institutionnelle (de la Région)
Avant la labellisation	Local (choisie)	De branche (imposée)	Faible (subventions)
	Déconstruction / construction	Déconstruction / construction	
<b>Après la labellisation</b>	<b>Régional</b> (subie)	<b>Filière</b> (construit)	<b>Forte</b> (aides aux projets)

Alors que les transformations de la proximité géographique contribuent à mettre les lieux de décision des différentes politiques publiques concernées à un même niveau, celles qui touchent les modalités de transformation de la coordination des acteurs semblent contribuer à leur éloignement et cela est d'autant plus fort que la filière est éloignée de la structuration des branches professionnelles.

Ces phénomènes de reconfiguration génèrent des « perdants », essentiellement parmi les représentations des organisations professionnelles qui ne sont pas outillées pour œuvrer dans cette transversalité. En termes de participation aux PRIDES, les syndicats sont invités au comité de pilotage<sup>20</sup> réunis à l'initiative du Président de la Région et peuvent avoir une représentation au conseil d'administration de la structure de gouvernance, mais ils peinent à assurer les présences, les unions régionales ayant peu de moyens humains. Ceci appelle les organisations syndicales et les acteurs publics à repenser le dialogue social en région. La filière est un concept suffisamment flou pour laisser toutes les possibilités d'organisation se mettre en place mais la multiplicité des niveaux d'échanges d'informations et de négociations (le PRIDES n'est qu'une composante parmi d'autres) ne la favorise pas.

De plus le double changement d'échelle (territoriale et sectorielle) se produit dans un environnement institutionnel instable pour tous les acteurs de la formation professionnelle autant pour les systèmes éducatifs que pour la formation des salariés (accords nationaux et lois sur la formation professionnelle en cours, réforme des cycles de la formation professionnelle). Cet environnement est marqué par de lents processus de décentralisation qui transfèrent très progressivement et toujours de manière « non finie » des compétences de l'État vers la Région. Il en résulte un partage confus des rôles qui entraîne dans son sillage de l'opacité dans les modes de préparation de l'action publique à l'échelon régional et dans les modes de collaboration et de coordination des partenaires, toujours plus nombreux. Cette instabilité a tendance à générer des attitudes de « repli sur soi » ce qui rend difficile la construction d'un intérêt général tant territorial que de filière, mais qui facilite les rapprochements « de voisinage » entre les composantes du monde économique et celles du monde éducatif, sur des bases géographiques ou sur des bases héritées de l'histoire sociale. Les proximités dormantes peuvent se réactiver pour amorcer une initiative locale ou sectorielle dans un cadre plus global comme celui du PRIDES. Dans ce contexte, le Conseil régional, de par ses attributions en matière de coordination des politiques de formation professionnelle et de développement économique, peut, par une proximité institutionnelle forte, faire émerger de nouvelles pratiques.

## Conclusion

L'action publique à visée économique est légitimée par la présence d'un contrat mais celui-ci intègre des composantes qui ne se retrouvent pas, du moins pour le moment, dans l'action publique classique de l'emploi et de la formation. En effet, cette dernière ne change pas d'objet de référence (de la branche professionnelle à la filière) et n'ouvre pas son processus de décision à des acteurs privés (les réseaux d'entreprises ne participent pas à la décision dans l'élaboration des cartes de formation). Dès lors il devient légitime de se demander si le contrat est un objet sensé favoriser l'action publique ou au contraire, un frein à de nouvelles coordinations d'acteurs qui pourraient se mettre en place dès lors que le champ emploi formation s'élargit ? En résulte-t-il une meilleure coordination ou au contraire un mouvement de désorganisation ?

Le PRIDES est un outil très formaté et emblématique de la politique régionale en matière de développement économique. Il tente de répondre aux injonctions que se donne la collectivité régionale, à savoir se rapprocher des intérêts et des références qui façonnent la Région PACA (proximité des usagers, démocratie de proximité, région renommée internationale et compétitive sur les marchés,...), et mettre en place une action publique en faveur des entreprises, plus efficace et plus lisible. Il fait passer l'action publique d'une logique de guichet à une logique de projet, prenant ainsi le risque d'apparaître comme n'étant pas un outil au service de l'intérêt général mais visant des intérêts organisés autour de la notion de filière. Celle-ci est cependant suffisamment floue pour que le PRIDES ne soit pas enfermé dans une espèce de reproduction d'une intervention descendante de la

---

<sup>20</sup> Le Comité de pilotage d'un PRIDES est placé sous la présidence du Président de Région. Il réunit l'instance de gouvernance du PRIDES, l'équipe de direction du PRIDES et le service économie du Conseil régional.



Région vers un réseau d'entreprises selon ses propres critères mais contribue à prendre en compte les initiatives émergentes du terrain.

Le changement d'objet opéré en favorisant la filière en lieu et place de la branche et en imposant une référence territoriale calquée sur les limites administratives régionales laisse de côté, du moins pour le moment, des perdants parmi les acteurs essentiels de la relation emploi formation : les partenaires sociaux, certains systèmes éducatifs, des financeurs des dispositifs de formation des salariés. Il fabrique des proximités dormantes, tant géographiques qu'organisationnelles, qui semblent se réactiver autour de projets y compris avec les perdants, comme si une solidarité de voisinage résistait aux phénomènes de déconstruction.

En effet, malgré l'obligation qui est faite à travers le contrat de changer d'échelle géographique de référence et de se constituer en filière, ce qui implique des processus de déconstruction construction des proximités, la dynamique sociale des réseaux d'origine n'est que mise en veilleuse lors des actions collectives réalisées sous la bannière PRIDES. En termes de questions relatives à l'emploi et la formation, cette proximité est sans cesse ré activée et le plus souvent de façon informelle, par les relations directes des entreprises et des centres de formation et de recherche, quel que soit le niveau de qualification recherché et là aussi, au risque de raisonner la relation entre emplois et formations de manière très adéquationniste et de façon sélective. Dans ce contexte il est assez difficile de raisonner collectivement les problématiques emploi formation, et la lenteur de mise en œuvre d'actions sur ces thématiques au sein des PRIDES semble en être la traduction.

Si les cohabitations d'échelle géographique semblent possible, faire cohabiter les logiques de branche et de filière est plus difficile, et l'est d'autant que les représentations institutionnelles actuelles ne le permettent pas. L'activation des réseaux sectoriels est plus délicate. Les incitations existent mais ne sont peut-être pas assez encourageantes : « les politiques publiques territorialisées emploi-formation de la Région pourront aussi utilement prendre en compte les dynamiques régionales autour des PRIDES. Réciproquement ces derniers pourront être nourris des mobilisations et des innovations locales, notamment pour certains PRIDES dont l'activité est bien répartie sur tout le territoire régional car fortement liée à l'économie résidentielle ».

Les actions visant l'emploi et la formation se heurtent à une divergence de positionnement et le manque de confiance entre acteurs ne libère pas l'innovation. La crainte de perte de l'intérêt général au profit d'intérêts particuliers est omniprésente et tendrait à prouver que la proximité en matière de formation et d'emploi ne peut que renvoyer à des comportements clientélistes voir élitistes. Ainsi, par exemple, les filières à fort potentiel en haute technologie seraient favorisées au détriment de celles qui ne mobilisent que des qualifications de base, ou, un territoire très marqué par la présence d'une entreprise leader d'un PRIDES aspirerait plus facilement les formations professionnelles en lien direct avec cette entreprise au détriment de territoires plus éloignés mais dont la présence des actions de formation est un facteur de développement local. Pour contourner cet écueil – et la phase préparatoire du SRDE en a montré l'utilité en créant un sous-groupe de travail sur les qualifications – la présence d'un médiateur mettant en relation les différents protagonistes semble être une solution transitoire<sup>21</sup>. Il permet d'approcher une forme de conciliation entre une politique régionale (de type *top down*) avec des projets de réseaux locaux (de type *bottom up*) qui ont des difficultés à faire plus que simplement se croiser.

Ces hypothèses seront reprises dans la suite de nos travaux de recherche.

---

<sup>21</sup> Une expérience récente impliquant les PRIDES de l'économie verte dans le processus de création d'un institut régional de formation à l'environnement et au développement durable, avec la médiation des centres de ressources régionaux en matière d'emploi, de formation et d'environnement semble aller dans ce sens.

## Bibliographie

- BEHAR D., ESTEBE P., 2006, Développement économique : la fausse évidence régionale. Analyse des schémas régionaux de développement économique. *Les annales de la recherche urbaine, économies, connaissances, territoires*, n°101, pp. 41-49.
- BEL M., BERTHET T., 2009, Proximité et relation emploi-formation : au carrefour des disciplines, *Espaces et sociétés* 2009/1-2, 13-137, pp. 33-46.
- BEL M., MERIAUX O., VERDIER E., 2006, Des innovations institutionnelles à l'épreuve de la gestion territoriale des risques de l'emploi, 5<sup>e</sup> journées de la proximité, la proximité entre interactions et institutions, Bordeaux 28-30 juin.
- BOUBA-OLGA O., GROSSETTI M., 2008, Socio-économie de proximité, *Revue d'Économie Régionale & Urbaine*, n° 2008/3, pp. 311-328.
- COLLETIS-WAHL K., 2008, Micro-institutions et proximités : quelles lectures des dynamiques territoriales ?, *Revue d'Économie Régionale & Urbaine*, n° 2008/2, pp. 251-264.
- CORNELOUP J., 2009, Comment est abordée la question de l'innovation dans les sciences sociales ?, *Revue de géographie alpine* [en ligne], 97-1 | 2009, mis en ligne le 7 juillet 2009, consulté le 16 juillet 2009. URL : <http://rga.revues.org/index828.html>
- GARNIER J., 2005, Proximités lourdes, proximités légères : une trajectoire de l'appareil productif dans l'aire métropolitaine marseillaise, *Géographie, Économie et Société*, n°7, 2005, pp. 365-380.
- GARNIER J., 2008, « Relations inter-entreprises et dynamiques des pôles de compétitivité, » in A. MENDEZ (dir.), *Quelle articulation entre les pôles de compétitivité et les tissus productifs régionaux ? Une mise en perspective de quatre pôles en Provence – Alpes – Côte d'Azur*, LEST Aix-en-Provence, PRATIC Avignon, GREQAM Marseille.
- GAUDIN J. – P., 2007, Gouverner par contrat, Les Presses de sciences po, Paris.
- GROSSETTI M., 2000, Les effets de proximité spatiale dans les relations entre les organisations : une question d'encastrement, *Espaces et sociétés*, n° 101-102, pp. 203-219.
- LASCOUMES P., LE GALES P., 2007, Sociologie de l'action publique, Armand Colin, Paris.
- PECQUEUR B., ZIMMERMANN J. – B. (eds), 2004, Économie de proximités, Lavoisier, Paris.
- PERRAT J., 2006, Pôles de compétitivité : les enjeux d'une politique industrielle territorialisée, in H. JACOT, J. – C. LE DUIGOU, *Enjeux et affrontements autour de la condition salariale*, ADEES Rhône-Alpes.
- PERRAT J., 2007, Les pôles de compétitivité, *Projet*, n°301, <http://www.ceras-projet.com/index.php?id=2729>
- RALLET A., TORRE A., 2004, Proximité et localisation, *Économie rurale*, 2004-280, mars-avril, pp 25-41.
- REGION Provence – Alpes – Côte d'Azur, 2006, Schéma régional de développement économique, Diagnostic et enjeux, stratégies et orientations, Direction de l'économie régionale, de l'innovation et de l'enseignement supérieur, Marseille, <http://www.regionpaca.fr>
- REGION Provence – Alpes – Côte d'Azur, 2006, Schéma régional de développement économique, Cahiers des ateliers thématiques, Direction de l'économie régionale, de l'innovation et de l'enseignement supérieur, Marseille, <http://www.regionpaca.fr>
- REGION Provence – Alpes – Côte d'Azur, 2008, Pôles régionaux d'innovation et de développement économique solidaire, Fiches action région, Direction de l'économie régionale, de l'innovation et de l'enseignement supérieur, Marseille, <http://www.regionpaca.fr>
- SEGAS S., 2007, La proximité : nouveau périmètre du public ? L'exemple des politiques d'aménagement territorialisées, 16<sup>e</sup> colloque international de la revue *Politiques et management public*.

TALBOT D., 2008, Les institutions créatrices de proximités, *Revue d'économie régionale & urbaine*, n°2008/3, pp. 289-310.

TORRE A., 2009, Retour sur la notion de proximité géographique, *Géographie, Économie, Société*, vol11, n°1, pp.63-74.

VIAL D., 2009, (à paraître) Quand la relation entre emplois et formations croise les dynamiques économiques de proximités..., *Mémo, note d'intérêt général de l'observatoire régional des métiers*, n°45.

ZIMMERMANN J. – B., 2008, Le territoire dans l'analyse économique. Proximité géographique et proximité organisée, *Revue française de gestion* 2008/4, n° 184, pp. 105-118.