CRIISEA
UPRES-EA 2095

UNIVERSITÉ
de Picardie
Jules Verne

RAPPORT MIIAT BASSIN PARISIEN

décembre 2001

Evolutions des structures d'emploi des Ensembles Industriels dans le Bassin parisien (1984-1998)

Jean-Louis Girard – UPJV - CRIISEA
Christian Palloix – UPJV –CRIISEA
et alii (cf. Annexe 1)

- UNIVERSITÉ DE PICARDIE JULES VERNE - POLE UNIVERSITAIRE CATHEDRALE
10, PLACETTE LAFLEUR - BP 2716 - 80 027 AMIENS CEDEX 1 - TELEPHONE +33 3 22 82 71 12 FAX + 33 3 22 82 71 13
E-mail : jean-louis.girard@u-picardie.fr

SOMMAIRE

1. INTRODUCTION 4

1.1. CONSIDERATIONS THEORIQUES 4

1.2. CONSIDERATIONS METHODOLOGIQUES 7

2. DEUX EXEMPLES D'ANALYSES SECTORIELLES PAR L'ACT : L'INDUSTRIE AUTOMOBILE ET LES INDUSTRIES AGRO-ALIMENTAIRES 12

2.1. L'INDUSTRIE AUTOMOBILE 12

2.2. LES INDUSTRIES AGRO-ALIMENTAIRES 28

A - LES TENDANCES LOURDES DE L'EMPLOI DANS LES IAA 28

B - CONSIDERATIONS PRELIMINAIRES 30

C -ANALYSE DES CLASSES DE ZONES D'EMPLOI 30

D -ANALYSE DES TRAJECTOIRES DES ZONES D'EMPLOI SELON LA TAILLE DES ETABLISSEMENTS 33

2.3. CONCLUSION 43

3. LES TRAJECTOIRES INDUSTRIELLES DES ZONES D'EMPLOI 47

3.1. L'ANALYSE 47

3.2. TYPOLOGIE 47

3.3. CONCLUSION 49

4. DEFINITION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS 50

4.1. DEFINITION 50

4.2. TYPOLOGIE 51

4.3. CONCLUSION 56

5. COORDINATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS 56

5.1. L'ENSEMBLE INDUSTRIEL DES TERTIAIRES SUPERIEURS 57

5.2. L'ENSEMBLE INDUSTRIEL DU COMMERCE 58

5.3. L'ENSEMBLE INDUSTRIEL DE LA CONSTRUCTION MECANIQUE 58

5.4. L'ENSEMBLE INDUSTRIEL DE LA MECANIQUE 59

5.5. L'ENSEMBLE INDUSTRIEL DE LA METALLURGIE 60

5.6. L'ENSEMBLE INDUSTRIEL DE L'AGRO-ALIMENTAIRE 61

5.7. L'ENSEMBLE INDUSTRIEL DU TRANSPORT 63

5.8. CONCLUSION 63

6. CONCLUSIONS GENERALES 64

7. ANNEXES 66

8. BIBLIOGRAPHIE SOMMAIRE 70

1. Introduction

1.1. Considérations théoriques

1.1.1. Les notions de Filières et d'Ensembles Industriels

Il importe de disposer d'outils conceptuels pour se représenter et analyser l'industrie et les services du Bassin Parisien. Les concepts de branche, secteur, filière, système productif localisé (SPL) sont le plus souvent mobilisés, apportant chacun à leur manière un découpage (le cadrage retenu) de l'industrie et son mode d'interprétation, d'analyse[1].

Le concept de filière est un des plus attractifs car il fournit une représentation de l'industrie, selon *"une suite nécessaire d'états intermédiaires d'un bien ou d'un service"*, cette suite étant diversement interprétée

- selon une filière technique, technologique courant de l'aval vers l'amont ou inversement,
- selon des relations marchandes d'approvisionnement (en termes de dépendance, de dominance) en amont, en aval, ou critères meilleurs fournisseurs/meilleurs clients
- selon des stratégies d'entreprises d'intégration verticale (amont, aval),
- selon une cohérence d'articulation de branches,
- selon un stade ou fonction spécifique qui fait sens (la fonction santé pour une filière santé par exemple),
- selon des modes de valorisation stratégiques des entreprises[2] à tel ou tel stade de la filière (ou filière économique).

La filière exprime certains modes de ***coordination*** (technique, technologique, marchand, productif, fonctionnel, …..) qui lui sont propres, alors que le concept de branche

[1] Cf. - R. Arena et alii, *Traité d'Economie Industrielle*, Economica, 1988,
- C. Palloix, *Travail et production*, Paris, Maspéro, Petite collection, 1978

[2] On repère des stratégies contrastées de valorisation du lait le long de la filière lait :
- en amont (la collecte) pour les entreprises de la coopération agricole (cf. groupe SODIAAL)
- ou en aval (fromage, beurre, yaourt, …) pour les groupes privés (cf. groupes SOPARIND, LACTALIS, …).

exprime davantage par exemple une coordination par le marché, par les prix, par la concurrence, etc…

La définition de la filière est riche, mais complexe. Le découpage statistique selon une logique de filières[3] est souvent périlleux, car la ligne de partage des eaux d'une activité à une autre n'est pas évidente et fait souvent problème. Son application sur le Bassin Parisien par zone d'emploi apparaît peu compatible avec la mobilisation de notre base de données OATES (cf. point 1.2. ci-après), même si le concept de filière nous paraît davantage correspondre ***à une analyse opérationnelle*** du tissu industriel que les autres concepts mentionnés (branche, secteur).

Aussi, sans perdre de vue les apports du concept de filière à une analyse opérationnelle, tout en l'adaptant à notre outil statistique et les données mobilisables, nous proposons de nous appuyer sur un concept plus ou moins proche de celui de filière, celui ***d'Ensemble Industriel.***

Il convient de rendre compte de la ***coordination des industries*** (branche, secteur, système productif localisé***)*** par zone d'emploi selon leur proximité, leur trajectoire commune, leur coopération, leur recours commun à des ressources qui qualifient le bassin d'emploi et/ou plusieurs bassins d'emploi. Différentes selon leur produit (branches ou secteurs qui se juxtaposent), sans relations fortes d'approvisionnements réciproques, recourant à des techniques et technologiques sans rapport immédiat, s'insérant dans des formes de concentration et d'intégration diverses, ces industries n'en évoluent pas moins ***ensemble*** par zone d'emploi, car

- elles s'adressent à des formes identiques d'externalités positives,
- elles produisent des externalités jointes,
- elles recourent à des ressources communes de main d'œuvre (qualifications, formation, segmentation, …, de la main d'œuvre), d'infrastructure, ou autres,
- elles produisent des ressources jointes de main d'œuvre (qualifications, formation, segmentation, …, de la main d'œuvre), d'infrastructure, ou autres,
- elles coopèrent plus facilement en raison de la nature différente de leur activité à la faveur de leur proximité sur la zone d'emploi,

[3] Cf. les travaux de J.Monfort et J.C.Dutailly (1983) à l'INSEE.

- elles développent et s'appuient sur des relations de complémentarités au sein de la zone d'emploi,
- etc…

Nous proposons de définir ces industries - dont on repère les trajectoires communes par zone d'emploi en raison de la mobilisation d'externalités propres à la zone d'emploi, en raison du recours à des ressources communes à la zone d'emploi, en raison de formes historiques de coopération et de proximité implicites développées spatialement sur la zone d'emploi - comme formant ***un Ensemble Industriel***. Nous sommes ici sur la ***coordination*** d'une activité industrielle (la branche, le secteur, la filière, le SPL) avec une autre par zone d'emploi, quant à l'usage des externalités, quant au recours aux ressources, quant au développement de coopérations implicites ou explicites dans celle-ci.

L'Ensemble Industriel combine :

- le jeu de filières latérales (complémentarités, proximité, coopération),
- l'accès à (et la production) des ressources relativement communes ou proches,
- l'exploitation (et la production) d'externalités communes,

s'exprimant dans les trajectoires liées des industries qui le composent sur la zone d'emploi (par zones d'emplois).

1.1.2. La dynamique des trajectoires d'emploi

Ces Ensembles Industriels sont repérés et analysés à l'aune des trajectoires d'emploi. Cette notion a été définie lors de premiers travaux réalisés avec l'OATES (Outil d'Analyse des Trajectoires d'Emploi Spatialisées) depuis 1995 (cf. Bibliographie). Elle s'appuie sur la notion de structure d'emploi qui donne la répartition en pourcentage de l'effectif salarié d'un groupe d'entreprises homogènes (même secteur d'activité, même localisation, même taille d'établissements, même année). Elle donne ainsi un reflet du procès de production local et permet de décrire :

- ☑ par comparaison spatiale au sein d'un secteur : l'architecture spatiale de chaque secteur (où se localisent les différents segments ou fonctions du secteur (administration-conception-exécution) et comment s'organise spatialement la production ?

- ☑ par comparaison inter-sectorielle : l'architecture spatiale des fonctions (quels sont les espaces moteurs, les espaces dépendants ?)

On passe de la notion de structure d'emploi à celle de trajectoire d'emploi en introduisant la dynamique : il s'agit alors d'analyser l'évolution des structures d'emploi. En effet, si les structures d'emploi donnent un excellent reflet de la manière dont on produit sectoriellement et localement, les articulations entre les segments de chaque secteur et entre les différentes fonctions des secteurs peuvent évoluer dans le temps : telle combinaison (sectorielle ou fonctionnelle) peut être appelée à se renforcer ou à disparaître, de nouvelles combinaisons peuvent apparaître, etc. La qualité de la représentation de l'économie nationale dépend donc grandement de la prise en compte des mouvements qui parcourent cette dernière, et ce d'autant plus lorsque les interrogations qui motivent une telle représentation comportent une dimension prospective.

1.2. Considérations méthodologiques

1.2.1. La méthode statistique : l'Analyse Conjointe de Tableaux

La partie statistique de l'analyse que nous proposons résulte de la conjonction de deux méthodes :

- ☑ la première relève de l'analyse factorielle, et plus particulièrement de l'Analyse en Composantes Principale (ACP) ;
- ☑ la seconde consiste en l'introduction de la dynamique dans ce type d'études.

Depuis longtemps, l'ACP a démontré sa puissance analytique : il s'agit d'une technique statistique qui permet de voir ce qu'il y a à voir dans un tableau de grande taille. Méthode synthétique, elle consiste à examiner un nuage de points sous l'angle de vue qui en déforme le moins l'allure ou, ce qui revient au même, à voir ce nuage de points sous ses plus grandes dimensions. Largement utilisée notamment dans les sciences humaines et sociales, cette méthode rencontre cependant ses limites lorsqu'il s'agit de rendre compte de phénomènes évolutifs, dynamiques. Concaténer les tableaux, les juxtaposer ou encore les empiler sont autant de solutions envisageables mais qui ne permettent jamais la pleine prise en compte de la dynamique.

Pourtant, les économistes et statisticiens s'accordent à penser que les analyses dynamiques sont supérieures aux analyses statiques : seules la non-disponibilité des séries chronologiques – et parfois la complexité de l'ingénierie ou de la lecture des résultats – viennent en limiter l'usage. La raison de cette supériorité est fort simple : les écarts que montrent les individus par rapport au profil moyen peuvent être identiques d'une période à l'autre, alors même que ce profil moyen est profondément changé. Cela se produit notamment lorsque des transformations homothétiques – qui touchent de la même manière tous les individus – interviennent. Dans ce cas de figure, seule une analyse dynamique peut mettre en évidence la modification profonde que connaît l'ensemble des individus. Ce cas de figure n'est pas rare : des analyses statiques du salariat en CDD de l'industrie automobile font apparaître peu de changements de structure entre les années antérieures à 1997 et postérieures à 1997 (*cf*. 2.1 L'Industrie automobile). Or, de très massifs mouvements de salariés ont eu lieu : si ils sont aisément repérés par l'analyse dynamique, ils demeurent invisibles pour les analyses statiques.

Il existe cependant des méthodes récentes qui sont parfaitement adaptées au problème qui nous est posé : parmi elles, l'Analyse Conjointe de Tableaux (ACT – méthode Statis). Depuis 1995, les différentes bases de données réalisées par le CRIISEA (et avant lui l'ERSI) nous ont permis d'acquérir une véritable expertise dans ce domaine.

Cette méthode comporte quatre grandes étapes :

- ☑ on *mesure* tout d'abord les *distances* qui séparent les différents tableaux ; si celles-ci sont faibles, l'ensemble des tableaux présente une structure commune et la notion de tableau moyen (on parle alors de *tableau-compromis*) a un sens ;
- ☑ en second, lieu, on effectue sur ce tableau-compromis une ACP, ce qui permet donc une représentation plane optimale des individus[4] qui le composent ;
- ☑ sur ces plans, il est alors possible de calculer les corrélations de chacun des tableaux avec chacun des axes, et ainsi d'obtenir une image de l'évolution des

[4] Individu est ici entendu au sens statistique du terme : comme nous le verrons, nos individus sont les espaces ou les secteurs d'activité localisés.

corrélations entre variables (à l'instar de l'ACP, le résultat est un *cercle des corrélations* qui explique la structure du tableau, ici des tableaux) ;

- ☑ enfin, on projette sur ce plan les positions de chaque individu pour chaque tableau, ce qui se traduit par la représentation des *trajectoires* des individus.

De la sorte, on peut savoir :

- ☑ comment la structure du tableau évolue dans le temps ;
- ☑ quels individus déterminent cette structure ;
- ☑ quels sont les individus responsables de l'évolution de la structure.

A la suite de cette analyse, on effectue une Classification Hiérarchique Ascendante (CHA) afin de produire une typologie des zones d'emploi, ce qui nous permet :

- ☑ de regrouper les zones d'emploi présentant une structure d'emploi similaire,
- ☑ de déterminer la structure d'emploi moyenne de chaque groupe,
- ☑ et d'analyser l'évolution de ces structures d'emploi moyennes.

1.2.2. Les analyses effectuées

Cette méthode statistique a été appliquée dans cette étude aux Enquêtes sur la Structure des Emplois (ESE), enquêtes réalisées annuellement par l'INSEE sur les établissements de plus de 20 salariés. L'échelle utilisée prend en compte :

- ☑ la répartition des effectifs salariés en fonction de 11 qualifications d'emploi (cf. Annexe 2),
- ☑ pour quatre tailles d'établissements (de 20 à 49, de 50 à 199, de 200 à 499 et plus de 500 salariés),
- ☑ pour 22 secteurs de la NES 36 (cf. Annexe 1),
- ☑ à l'échelle des zones d'emploi du Bassin parisien (cf. Annexe 3 et

- ☑ Annexe 4),
- ☑ et ce de 1984 à 1998.

Cette méthode a été mobilisée de quatre manières dans cette étude.

Tout d'abord, nous l'avons appliquée à chacun des 22 secteurs d'activité que nous avons retenus afin d'établir une typologie des zones d'emploi en fonction de l'évolution de leurs trajectoires d'emploi sectorielles. Nous sommes ainsi en mesure d'analyser l'évolution des hiérarchies spatiales sectorielles, et notamment de révéler les inerties ou les ruptures que montre chaque secteur sur la période.

Dans un second temps, nous l'avons appliquée à des tableaux dans lesquels nous avions agrégé tous les secteurs d'activité, afin d'analyser l'évolution de la typologie fonctionnelle des zones d'emploi : se distinguent ainsi les zones qui présentent – tous secteurs confondus – une part plus importante de certaines qualifications d'emploi sur la période.

Troisièmement, nous l'avons appliquée à des tableaux présentant la part qu'occupe chaque secteur dans l'emploi local. Ceci nous permet de déterminer quels Ensembles Industriels sont présents dans chaque zone d'emploi et d'analyser l'évolution de ces présences dans le temps.

Enfin, nous l'avons utilisée pour distinguer les différents segments de chaque Ensemble Industriel.

1.2.3. Le déroulement des études

Les études que nous avons réalisées comportent cinq étapes :

- ☑ détermination des spécialisations fonctionnelles des zones d'emploi : il s'agit de déterminer quelles sont les zones d'emploi qui présentent relativement plus de certaines catégories d'emploi, tous secteurs confondus. On sait notamment que les milieux urbains montrent bien souvent de fortes qualifications tertiaires, y compris dans des secteurs qui traditionnellement n'en comportent pas. De manière similaire, l'administration, la conception

et l'exécution des productions de chaque secteur ne se déroulent pas nécessairement dans les mêmes localisations, et parfois se concentrent spatialement par fonction plus que par secteurs ;

☑ détermination des spécialisations sectorielles des zones d'emploi : la contrepartie de ce qui vient d'être dit est qu'il existe des secteurs qui connaissent de fortes concentrations spatiales. Or, ces concentrations ne se font pas au hasard. Elles dépendent en très grandes partie des ressources localement présentes, que ce soit en termes de ressources naturelles ou d'infrastructures, en termes de qualités du basin d'emploi ou encore en termes d'environnement industriel : là, les matières premières importeront, ici, c'est l'accessibilité qui sera recherchée, ailleurs seront recherchées des qualifications d'emploi spécifiques, ailleurs encore la présence de partenaires économiques (en amont, en aval ou encore des concurrents) sera déterminante.

☑ corrélations spatiales entre les spécialisations sectorielles (détermination des Ensembles Industriels) : il convient donc de s'intéresser aux secteurs qui traditionnellement sont présents dans un même espace, ce qui dénote à la fois des complémentarités inter-sectorielles et des concentrations intra-sectorielles. Ainsi, nous laissons de côté la notion de *filières* (*cf.* 1.1.1 Les notions de Filières et d'Ensembles Industriels) qui présente pour notre objectif deux limites : étant définie par des relations de meilleurs clients/meilleurs fournisseurs :

- elle ne contient pas intrinsèquement une dimension spatiale ;
- elle néglige les complémentarités latérales entre secteurs ;
- elle ne convient pas pour mettre en avant les possibilités de redéploiement inter-sectoriel.

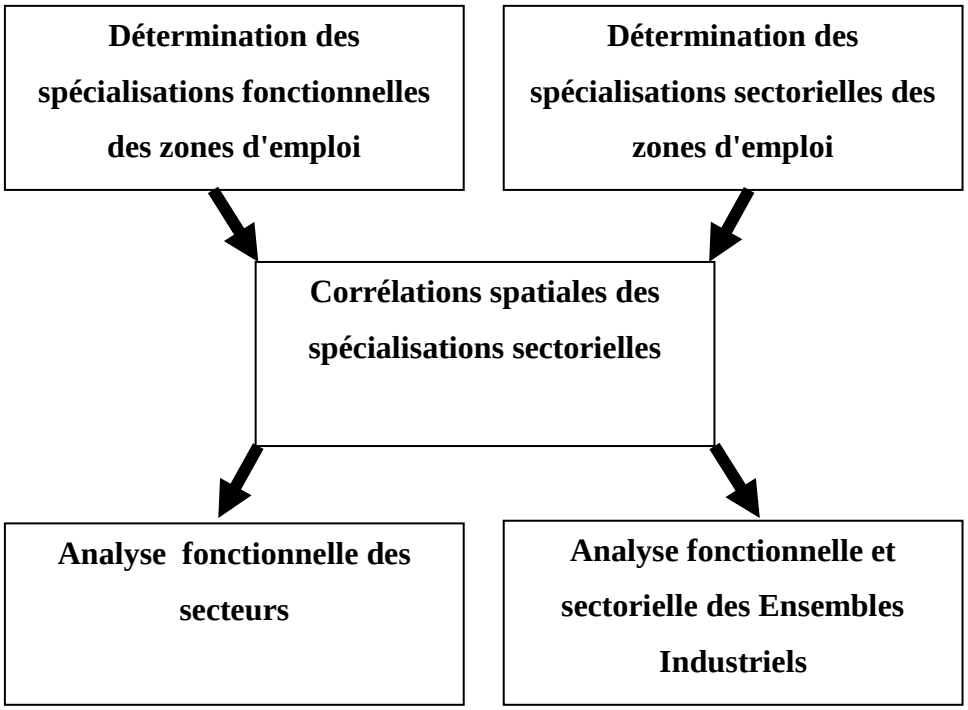
Pour ces raisons, nous lui préférerons la notion d'*Ensembles Industriels*.

☑ Analyse fonctionnelle des secteurs : ces Ensembles Industriels sont donc composés de secteurs. Mettre en avant les complémentarités verticales et latérales au sein de ces Ensembles réclame une profonde connaissance de

chaque secteur. Une telle analyse ne dispense donc pas d'analyser l'évolution de chaque secteur afin de repérer et d'expliquer aussi bien les ruptures que les continuités dont il est le siège.

- ☑ Analyse fonctionnelle et sectorielle des Ensembles Industriels : cette dernière analyse hiérarchise chaque Ensemble Industriel entre ses différents segments.

Figure 1 : Déroulement des études



2. Deux exemples d'analyses sectorielles par l'ACT : l'Industrie automobile et les Industries agro-alimentaires

2.1. L'Industrie automobile

a - Données sur l'évolution du secteur en France

Indiquons en préambule que le secteur automobile s'est fortement positionné à l'exportation tant en ce qui concerne les constructeurs (50 % du C.A.en 2000) que les équipementiers (33% du C.A. en 2000).

Nous sommes ici sur quelques segments de la filière automobile ou secteur automobile au sens strict avec les stades de la construction automobile ou carrosserie-assemblage (y compris certains ateliers de fonderie maintenus), la mécanique, les équipementiers et accessoiristes, carrosserie (remorques, caravanes) . Ces stades représentent un emploi global en France de 321.000 personnes en 2000, mais la filière génère globalement un volume d'emploi estimé à 2.584.000 personnes[5] dont :

- 475.000 en amont dans les industries de matières premières (métallurgie, électronique, textile, verre, peinture, pneumatiques, plastiques, …), de biens d'équipements, de services (recherche-développement, études, …),
- 321.000 dans l'industrie automobile au sens strict,
- 587.000 en aval dans l'usage de l'automobile (réseaux de distribution, entretien-réparation, détaillants carburants, raffinage, assurances, …..),
- 1.201.000 dans le vecteur transport (transports routiers de marchandises et de voyageurs, infrastructures routières, ….).

Donnée en difficulté au début des années 1980, la branche de la construction automobile (carrosserie-assemblage et mécanique) a enregistré lors des deux dernières décennies une importation mutation technologique (automatisation, robotisation, flexibilité des installations techniques pour passer plusieurs modèles,…) qui a conduit à des changements organisationnels et sociaux et à des changements institutionnels.

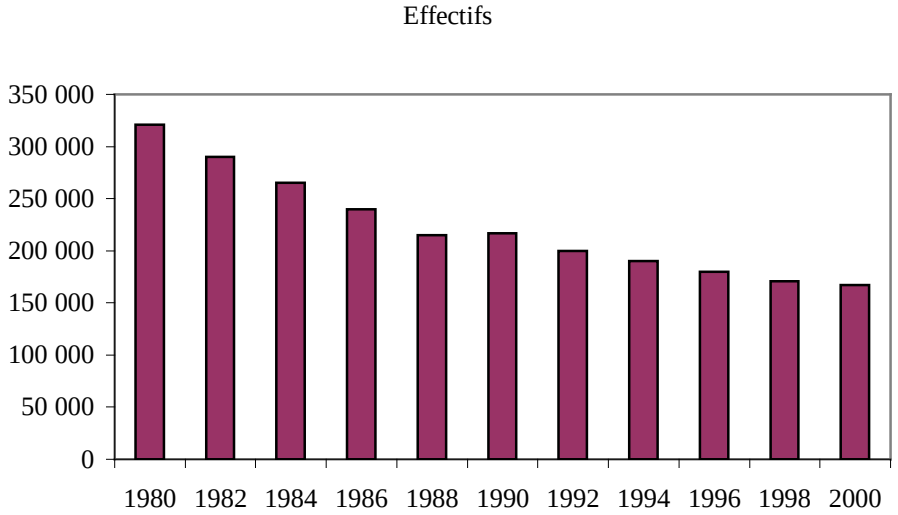
L'industrie automobile française s'est recentrée institutionnellement sur le métier de constructeur (carrosserie-assemblage) en se délestant (filialisation, cession en partenariat avec des opérateurs autres) :

- des opérations de fonderie, de mécanique (usines moteurs, usines de fabrication de trains avant et arrière, …)
- d'engagements dans des activités d'équipementiers,
- des services études sur la mise au point des prototypes,

soit un changement important de son périmètre d'activité, ce qui explique en partie l'évolution de l'emploi global de cette branche d'activité, qui s'effondre de 320.922 personnes en 1980 à 167.000 en 2000. Cela s'est accompagné d'un important accroissement de la productivité : 17,3 véhicules par personne en 1998, 20,1 véhicules par personne en 2000.

[5] Cf. CCFA, Analyse statistique, L'industrie automobile française, 2001

France : Evolution de l'emploi dans l'industrie automobile des constructeurs (1980-2000)



Source : CCFA

Dans le même temps, l'industrie des équipementiers était profondément affectée par la réorganisation institutionnelle des constructeurs, prenant de plein fouet les exigences de réduction des coûts au niveau de l'organisation. Sur le plan des effectifs, le changement de périmètre a bénéficié quelque peu aux équipementiers, et sur les derniers exercices on observe globalement un léger accroissement de l'emploi global en France.

Evolution de l'emploi France dans l'industrie des équipementiers (1996-2000) par taille d'entreprise[6]

Tranche d'effectifs par entreprise	1996	2000
< 50	2.384	1.859
51-200	9.487	7.074
201-500	21.367	18.341
501-1000	18.868	20.238
1001-2000	22.183	24.712
> 2000	35.414	40.151
Total	***109.414***	***112.375***

Source : FIEV, 2001

b - Les composantes du secteur automobile dans l'E.S.E. et l'évolution du secteur dans le Bassin Parisien

Le secteur regroupe les branches de la carrosserie-assemblage, de la mécanique, des équipementiers, pour les voitures et camions, ainsi que diverses activités de carrosserie et autres (caravanes, …). Les branches de l'entretien-réparation, de la distribution commerciale de voitures n'y figurent pas. Par ailleurs, comme l'enquête s'adresse aux établissements de 20 salariés et plus, on peut considérer que les chaînes comme MIDAS, SPEEDY ne polluent pas les données.

On peut considérer que les établissements de plus de 500 salariés (Taille 4) relèvent davantage d'unités de carrosserie-assemblage (atteignant parfois 6.000 personnes) et de mécanique alors que les établissements de moins de 500 salariés (Taille 2 et 3) relèvent davantage d'établissements de mécanique et d'équipementiers, encore que certains établissements d'équipementiers dépassent les 500 salariés.

Quelques établissements de carrosserie-assemblage et de mécanique du B.P.
(M : Matra ; P : Peugeot-Citroen ; ® : Renault)

	Production 2000	Effectifs 2000
Flins ®	380.000	6.745
Sandouville ®	180.000	6.360
Romorantin (M®)	61.301	
Dieppe ®	30.000	427
Gennevilliers ®		519
Grand-Couronne ®	CKD	486
Poissy (P)		> 6.000
Aulnay (P)		> 6.000
Cléon (Mécanique) ®		4.807
Le Mans (mécanique, fonderie) ®		3.065
Choisy (mécanique) ®		718

A cette liste, il convient d'ajouter les établissements de Cergy (petit magasinage), Orléans (pièces mécaniques), Obevoie (vers Evreux, logistique), Blainville (camion), Dreux (équipementier aujourd'hui), Chatellerault (fonderie cédée à Fiat), à Bressuire (Deux-Sévres, Heuillez).

[6] Attention : on est ici sur l'entreprise et non sur l'établissement

On peut considérer que le Bassin parisien mobilise l'essentiel des emplois du secteur de l'industrie automobile en carrosserie-assemblage et mécanique en France. A noter la présence de ces activités de l'industrie automobile dans la région Nord (Douai, Douvrin, Maubeuge, Valenciennes-Toyota), l'Est (Batilly), l'Ouest (Rennes-Citroen), la région sochalienne (Peugeot).

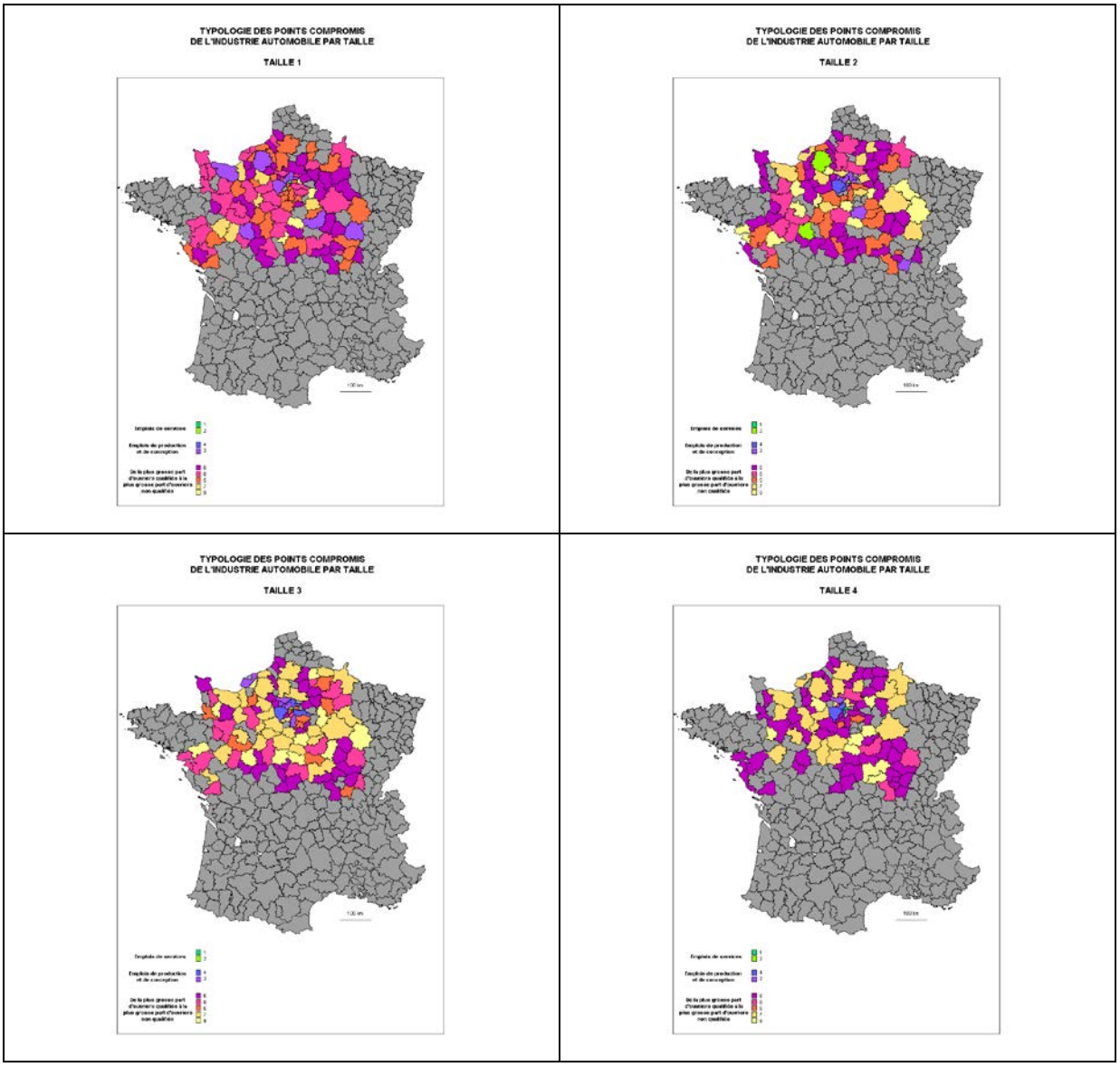
La place des équipementiers de premier rang est tout aussi importante comme on peut le voir au vu des effectifs et des établissements selon la FIEV en 2000.

Région	Nombre d'établissements	Effectifs
Picardie	25	7.190
Haute Normandie	15	3.298
Basse Normandie	25	7.173
Pays de Loire	27	6.990
Bourgogne	15	3.704
Champagne	13	3.645
Ile de France	60	23.986
Centre	24	8.972
S/T Bassin Parisien	*204*	*64.958*
Total France	404	112.375

Source : FIEV, 2001

L'industrie du camion y est également fort bien implantée, avec le groupe SCANIA en Pays de Loire (près d'Angers).

Typologie des points compromis de l'industrie automobile par taille



Légende des couleurs

c – Les mouvements de déclassification apparente des bassins d'emploi (Taille 2, 3 et 4) de 96-97- 98

TAILLE 4 (plus de 500 salariés)

L'industrie automobile de l'assemblage-carrosserie et de la mécanique serait passée globalement d'une industrie de cols bleus à une industrie de cols blancs dans les années 80-90, avec une mutation réussie (automatisation, informatisation, polyvalence, …) selon les directions d'entreprises du secteur. L'évolution des trajectoires des bassins d'emplois peut donc paraître surprenante, à l'encontre des représentations de requalification données par la profession tout en prenant la précaution de souligner que classification et qualification sont deux notions distinctes qui ne se recoupent pas forcément.

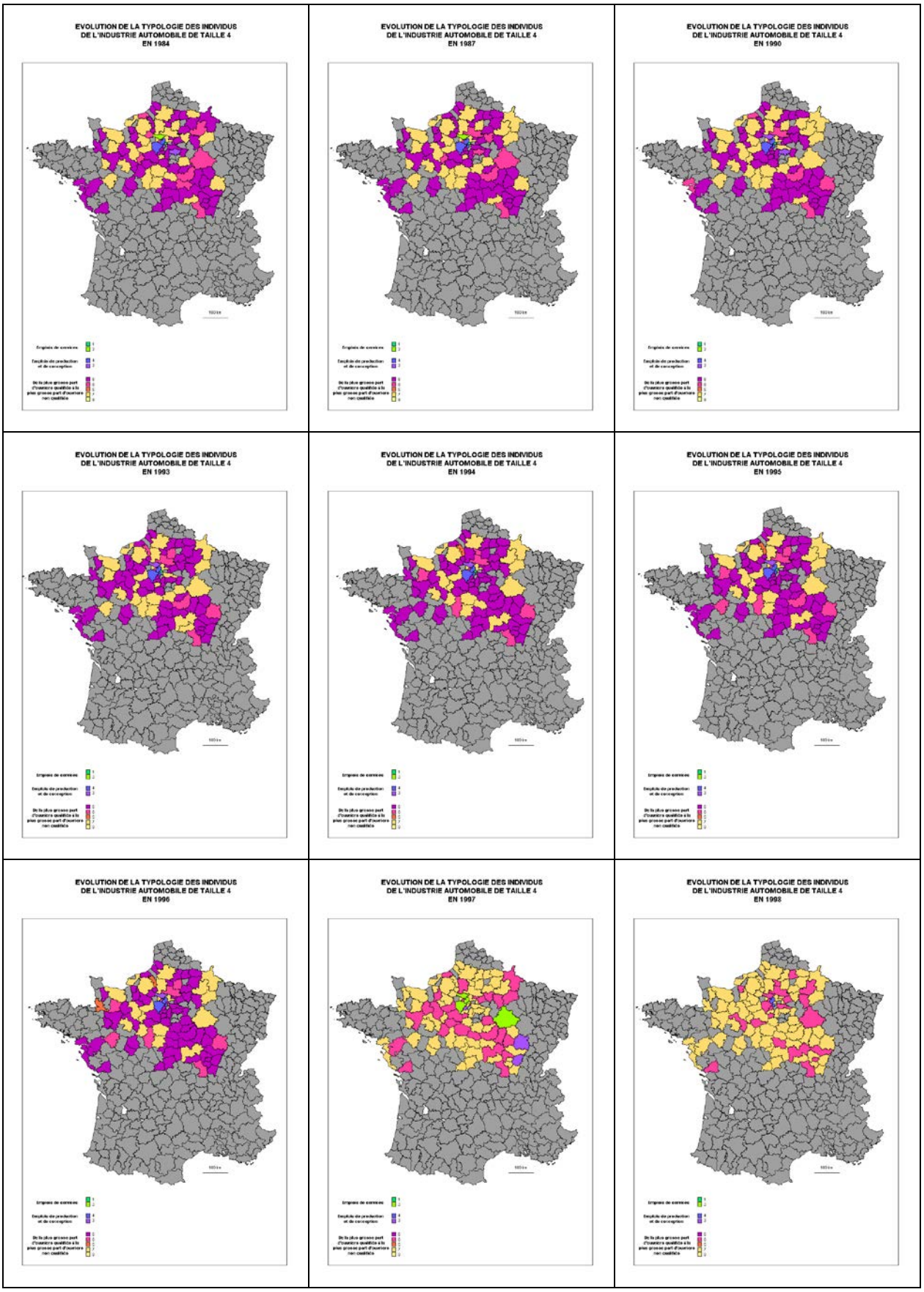
Les raisons de la déclassification apparente des trajectoires des bassins d'emplois dans les années 96-98 selon les cartes ci-dessus sont :

- l'externalisation de certaines fonctions (gardiennage, nettoyage, restauration, …) dans les années 90, fonctions qui relevaient de la classification de l'industrie automobile, et qui, externalisées et relevant alors d'autres conventions, se traduisent par une chute de classification pour les populations restantes ;
- l'externalisation de la fonction d'ingénierie (prototypes) au sein des établissements, fonction regroupée depuis 96-97 sur des sites de recherche et développement, par exemple le site de Guyancourt (plus de 10.000 salariés) pour Renault ;
- l'externalisation de la fonction d'études confiée à des sous-traitants ;
- la mise en place de P.I.F. (Plateforme Industrielle Fournisseur) ou Z.I.F. (Zone Industrielle Fournisseur), où les fournisseurs de premier rang sont rassemblés autour des usines d'assemblage et alimentent en temps réel (zéro stock) les chaînes d'assemblage, les classifications fournisseurs étant plus basses que celles de la carrosserie-assemblage ;
- la filialisation des usines de mécanique, par exemple Le Mans et Cléon, où les opérations de joint-venture avec des opérateurs japonais conduisent là encore à des mouvements de déclassification (changements de management) et

d'externalisation de la fonction ingénierie (centre international de recherche de prototype pour la mécanique à Cléon) ;

- l'importance des plans sociaux dans la mutation cols bleus/cols blancs de l'industrie automobile qui ont eu plusieurs effets pervers, avec soit l'impossibilité de recruter en CDI suite aux licenciements avec recours massif à un emploi ***d'intérimaires*** (relevant d'autres classifications, généralement plus basses), soit des recrutements de jeunes à classification plus basse (ce qui ne signifie pas que la qualification était plus faible, bien au contraire) ;
- la mise en place d'unités homogènes de travail (UHT), effaçant la hiérarchie intermédiaire de la maîtrise et redéployant les compétences sur les conducteurs de lignes, les opérateurs ;
- les fermetures de sites ou leur forte chute d'activité, avec par exemple Creil, Heuillez à Bressuire, Rueil, Boulogne-Billancourt, ….

Dynamique des trajectoires d'emploi : L'industrie automobile, taille 4



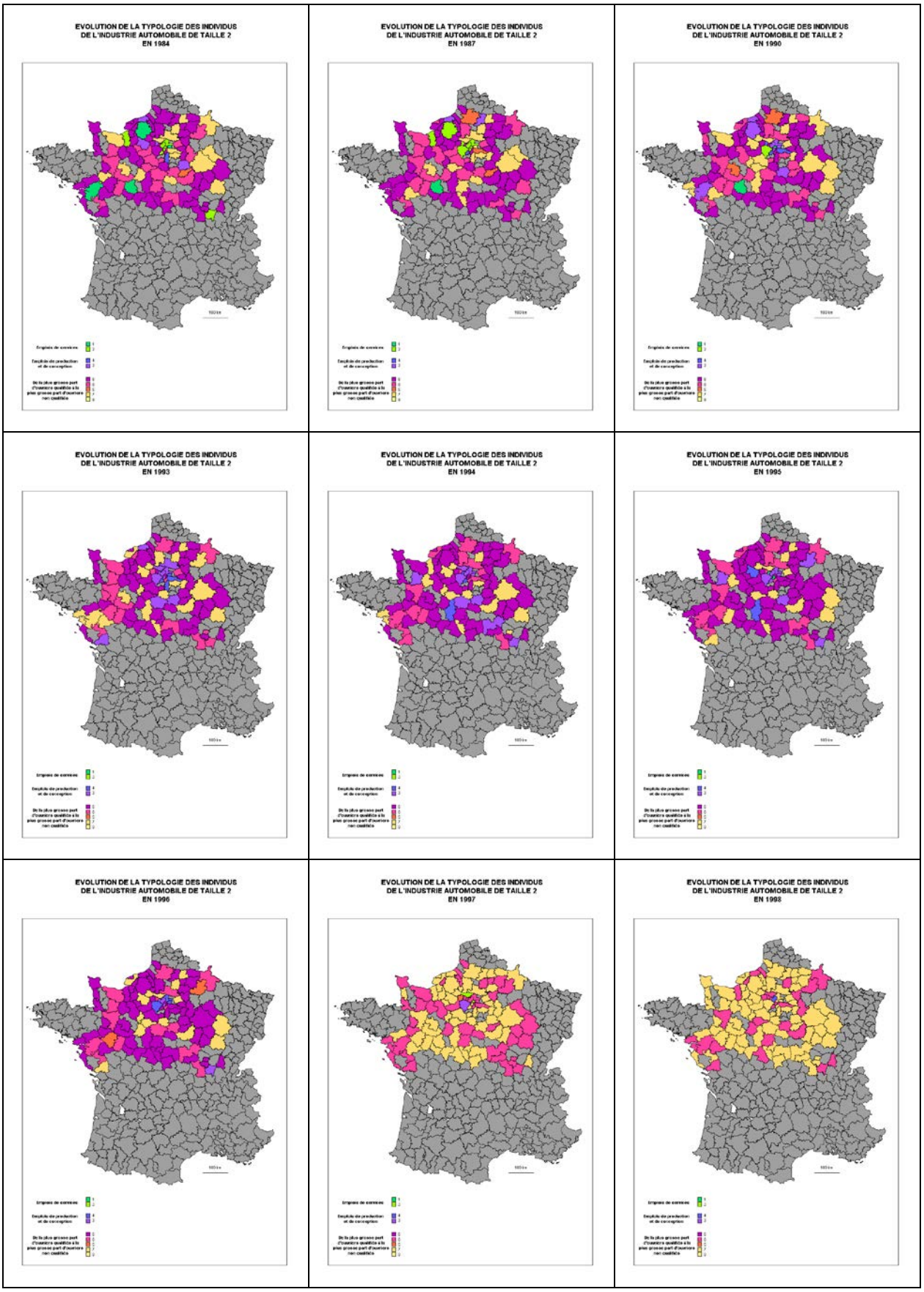
TAILLES 2 et 3 (équipementiers et mécanique)

La mise en place de contrats fournisseurs, dans une logique drastique de réductions de coûts (benchmarking) de l'industrie automobile, a affaibli structurellement les fournisseurs équipementiers, les conduisant à une révision des classifications, avec là encore un recours massif au travail intérimaire pour s'ajuster à la flexibilité requise. Les équipementiers, regroupés dans les PIF et ZIF, ou maintenus sur leurs sites, ont été contraints de s'adapter aux exigences des donneurs d'ordre, répercutant sur les bassins d'emplois les nouvelles contraintes de rentabilité et productivité. L'évolution des classifications par bassins d'emplois traduit cette contrainte.

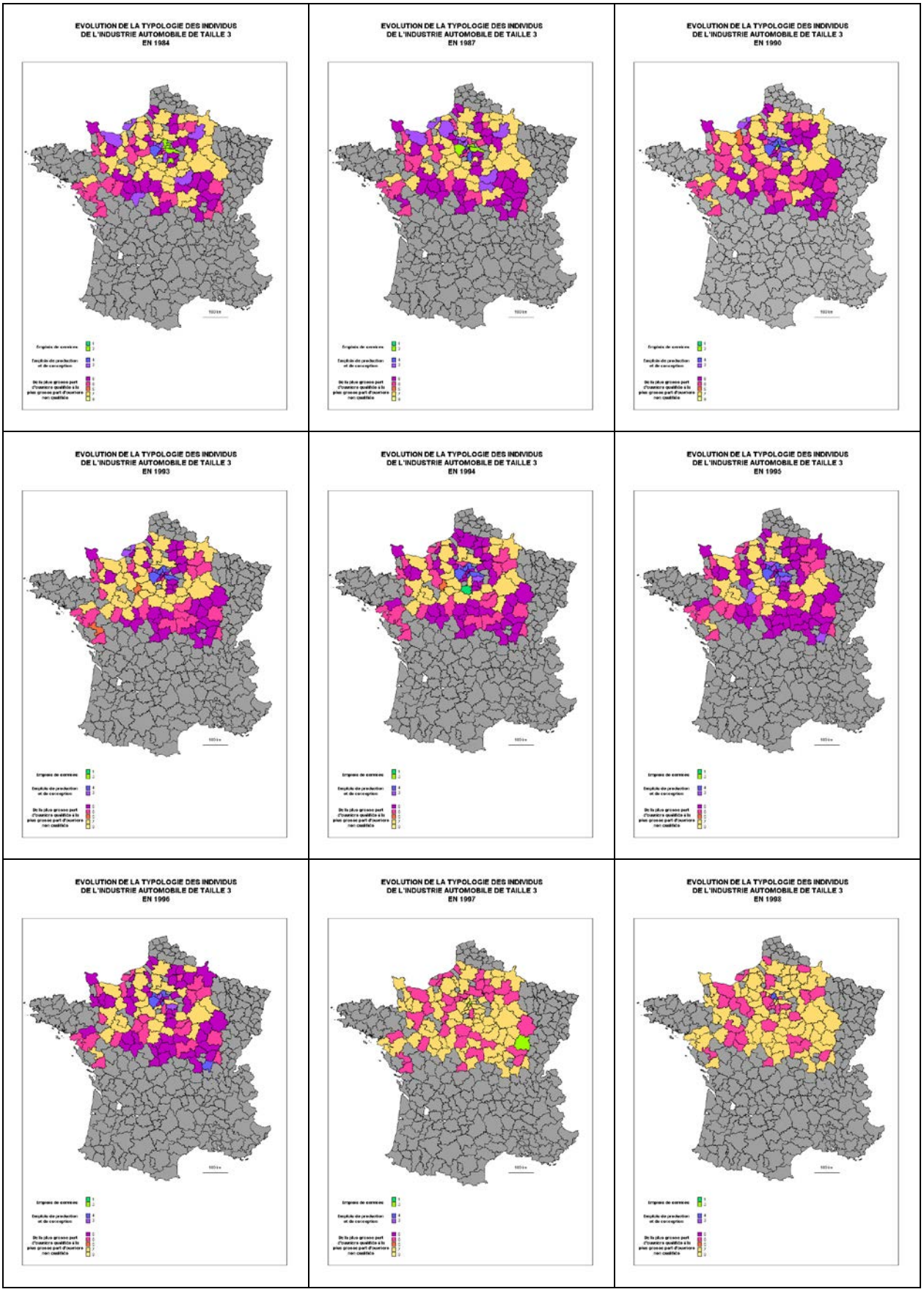
Il apparaît toutefois que le mouvement de déclassification concernant les tailles 2 et 3 est moins important que celui de la taille 4 pour deux raisons :

- effet d'un maintien voire d'un accroissement de l'emploi dans ces établissements par rapport à celui de la forte contraction de l'emploi dans la taille 4 (constructeurs)
- effet de la modification de périmètre des constructeurs avec une séparation entre le cœur du métier (carrosserie-assemblage) et les équipementiers où les effectifs les plus jeunes se sont retrouvés.

Dynamique des trajectoires d'emploi : L'industrie automobile, taille 2



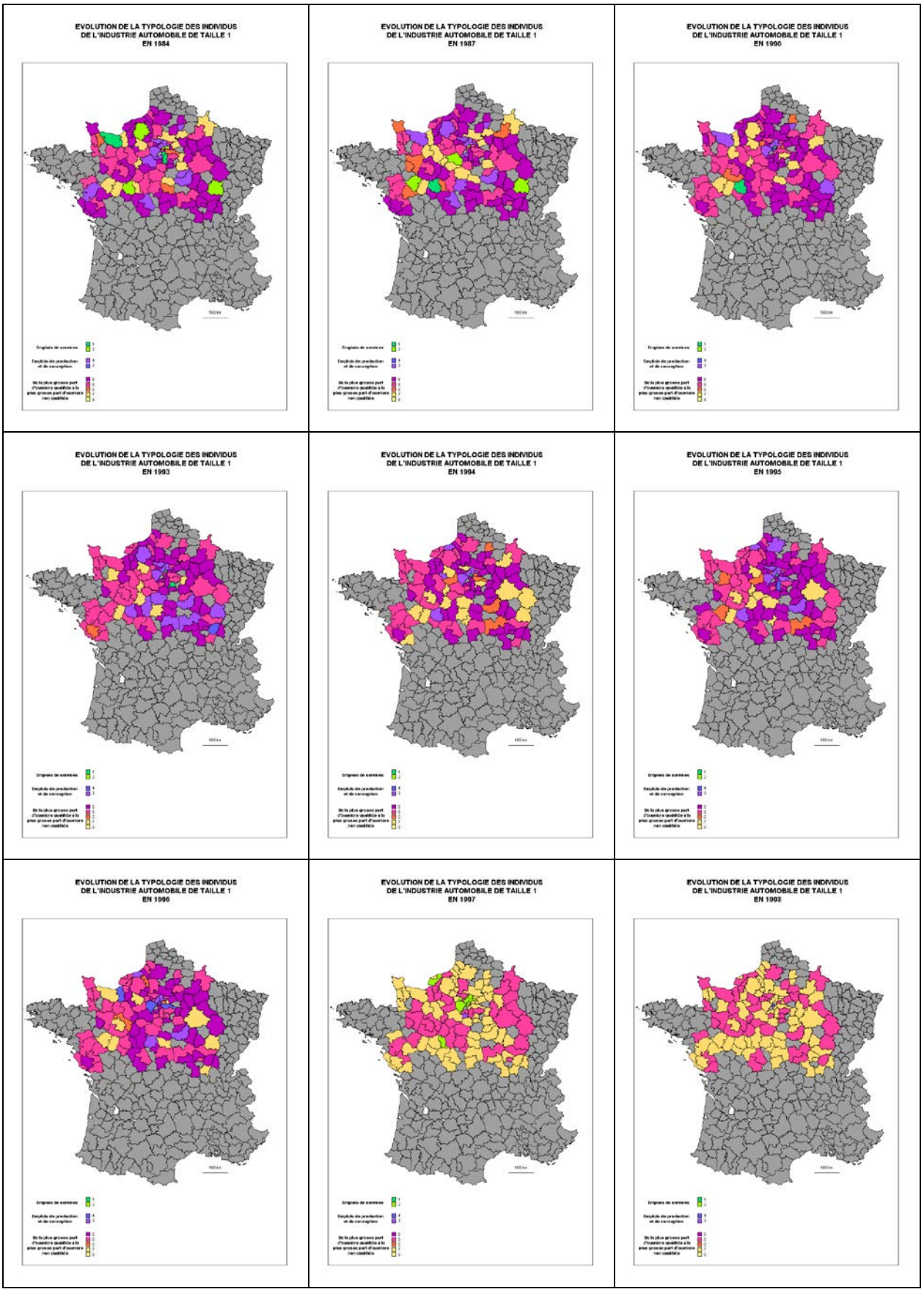
Dynamique des trajectoires d'emploi : L'industrie automobile, taille 3



TAILLE 1(moins de 50)

Cette classe est donnée comme peu significative de l'industrie automobile, avec des risques de pollution par des activités liées (carrosserie, ….). Petit établissement se conjugue ici le plus souvent avec petite entreprise, d'où le maintien de classifications de cadres et de personnel de services.

Dynamique des trajectoires d'emploi : L'industrie automobile, taille 1



d – Une autre lecture de la trajectoire des bassins d'emplois de l'industrie automobile dans le B.P.

La filière automobile génère des compétences en logistique, qualité totale, gestion de projets, gestion de ressources humaines, gestion de l'environnement (norme ISO 14000), mécanique, informatique, électronique, …et plus généralement dans les nouvelles technologies C'est ainsi que l'industrie automobile a été à l'origine d'un CAP spécifique, un CAP d'exploitation industriel interprofessionnel.

Les ressources du Bassin d'emploi peuvent être redéployées : exemple de l'usine Citroën de Rennes qui détachait des ingénieurs dans les entreprises locales, exemple repris semble-t-il par Renault.

Cette mise à disposition de ressources (compétences, connaissances, savoir-faire, …) par le bassin d'emploi est un puissant facteur d'appel pour de nouveaux opérateurs qui souhaitent entrer :

- exemple de SCANIA (près d'Angers) qui s'implante en raison de la tradition de l'industrie automobile dans les pays de Loire ;
- exemple de l'implantation de Toyota (près de Valenciennes), selon une approche identique ;
- à contrario, exemple de l'implantation d'un équipementier US Delphy dans une zone textile du Nord cumulant les primes de l'U.E et de la DATAR, mais qui s'est heurté au départ à des difficultés de recrutement en ce qui concerne un objectif de mobilisation d'effectifs relativement qualifiés dans ce bassin d'emploi (qui fut à dominante textile), et contraint de se rabattre vers un effectif jeune non qualifié mais plus apte.

Le problème central, paradoxal par rapport à l'évolution des classifications, est celui du risque d'épuisement des ressources de main d'œuvre par bassin d'emploi en raison des sorties d'actifs de l'industrie automobile dans les dix prochaines années.

Par exemple, il est annoncé aujourd'hui que Renault SA, au vu de la pyramide des âges, perdra la moitié de ses effectifs dans les dix prochaines années (dont 63% des ouvriers,

59 % des ETAM, 38 % des cadres), départs qui vont se conjuguer avec ceux des autres branches[7]. *"Tout le monde va recruter en même temps et nous allons vers un concours de beauté permanent"* selon un cadre dirigeant de l'industrie automobile.

Un risque de désindustrialisation possible se profile si les opérateurs du secteur de l'industrie automobile se retrouvent face à des difficultés de ressources de main d'œuvre. Signe des temps : en Espagne, Seat annonce le licenciement de 7.000 salariés âgés pour embaucher 7.000 jeunes.

2.2. Les Industries agro-alimentaires

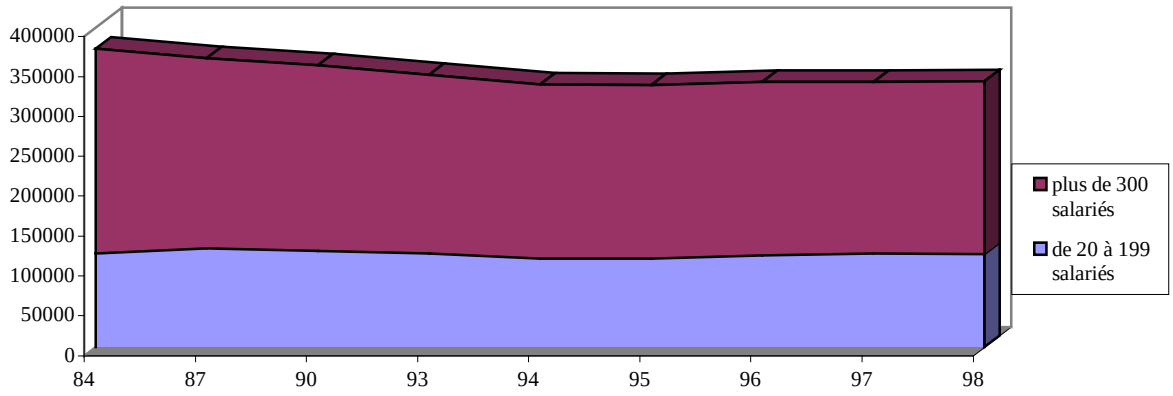
Le secteur des IAA juxtapose un ensemble très diversifié de branches (industries de la viande, du lait, des boissons, du travail du grain et aliments pour animaux, conserves et préparation de jus de fruits, huiles et corps gras, pain et pâtisserie, sucre, divers, tabac) dont les technologies diffèrent fortement, et en conséquence les mutations technologiques et sociales qui les affectent. Les mouvements relevés globalement peuvent donc contenir des évolutions très contrastées selon chaque grande branche d'activité.

a - Les tendances lourdes de l'emploi dans les IAA

Au sens de l'ESE[8], les IAA ont perdu en France plus de 25 % de leurs emplois de 1984 à 1998. Toutefois, ce mouvement n'est pas homogène sur l'ensemble des établissements ou des zones d'emploi. Ainsi, dans le Bassin parisien – qui a représenté sur la période étudiée de 57 % à 46 % des emplois des IAA – la décroissance a été plus sensible en Ile-de-France qu'en région : 47 % d'effectifs en moins pour la première, contre 24 % dans le reste du Bassin parisien. De même, pour la France entière, les grands établissements ont été plus touchés par le phénomène : alors que les effectifs des établissements de moins de 200 salariés restent globalement stables sur la période, ceux des établissements de plus de 300 salariés ont décru assez fortement (Schéma 1).

[7] Selon certaines données, dans les dix prochaines années, la France enregistrerait un solde négatif entre les sorties d'actifs et les entrées d'actifs de l'ordre de 2 à 2,5 millions de personnes (à périmètre constant de productivité, à niveau identique d'activité).
[8] Enquête sur la Structure des Emplois, réalisée annuellement depuis 1969 par l'INSEE.

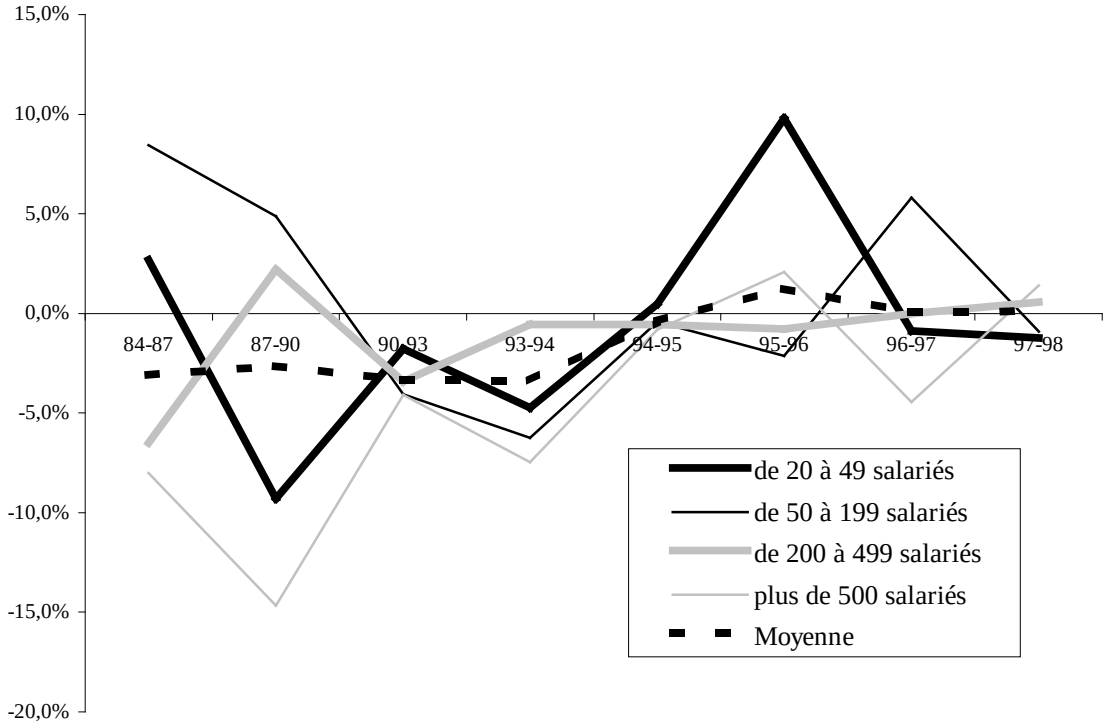
Schéma 1 : Effectifs salariés des IAA en France (ESE)



Source : ESE, INSEE

Les taux de croissance de l'emploi dans les IAA par taille d'établissement sont donc très fréquemment plus élevés dans les petits établissements que dans les grands (Schéma 2).

Schéma 2: Les taux de croissance des emplois salariés des IAA par taille d'établissements



Source : ESE, INSEE

Plus finement encore, chaque espace dispose d'actifs particuliers qui contribuent à le spécialiser dans certains secteurs d'activité et/ou dans certains segments de ces derniers.

Il convient donc d'étudier plus en profondeur l'évolution de ces disparités à l'aide de méthodes statistiques adaptées.

b - Considérations préliminaires

Dans les IAA sont regroupées des industries extrêmement différentes dont les besoins en termes de main d'œuvre sont par nature très différents. La typologie des zones d'emploi fait également état de cette agrégation. Ainsi, sur les quatre cartes de points compromis moyens (cf. annexe), on peut voir que, sur l'ensemble de la période :

- plus la taille des établissements est grande, plus la part des ouvriers est grande et moins ils sont qualifiés, et inversement pour les emplois d'ingénieurs et de techniciens ;
- le Nord du Bassin parisien présente fréquemment des qualifications d'emploi supérieures au Sud.

Dans plus de la moitié des zones d'emploi analysées, on trouve une part importante d'emplois de conception et de production au moins dans les petits établissements, alors que seuls 18 % des zones d'emploi ne présentent une part importante de ces mêmes emplois que dans des établissements plus grands. Environ un tiers des zones d'emploi ne présente pas une part importante de ces emplois.

Les emplois de services occupent une part importante de l'effectif essentiellement dans des zones d'emploi de l'Ile-de-France, et dans quelques zones d'emploi régionales pour des établissements de grande taille.

c -Analyse des classes de zones d'emploi

Les sur-représentations des emplois de conception et de production

Près de 60 % des zones d'emploi analysées présentent une sur-représentation d'emplois de conception et de production dans au moins une taille d'établissements. La part des zones d'emploi concernées dans chaque région est assez homogène, moins cependant dans le Centre

et en Bourgogne. De plus, en fonction des tailles d'établissement considérées, de substantielles différences apparaissent.

Dans 45 % des cas, cette sur-représentation affecte des établissements très petits. Cela est très marqué pour la Champagne-Ardenne et les Pays de Loire, mais nettement moins pour la Picardie et la Basse-Normandie.

Dans plus de 30 % des cas, cela affecte les petits et les grands établissements, particulièrement en Picardie et Basse-Normandie, et très faiblement en Haute-Normandie et Pays de Loire.

Dans plus de 20 % des cas, cette sur-représentation ne se trouve que dans les grands établissements, tels qu'en Ile-de-France, Picardie et Basse et Haute-Normandie.

Les sur-représentations en emplois d'exécution

Corrélativement à ce qui vient d'être dit, les zones d'emploi du Centre et de Bourgogne apparaissent ici plus fréquemment.

Dans plus de 60 % des cas, les niveaux des qualifications ouvrières diffèrent en fonction de la taille des établissements ; cela est plus souvent le cas en Haute-Normandie, Centre et Bourgogne. Dans 40 % de ces cas, les plus basses qualifications ouvrières sont plus fortement présentes dans les petits établissements, alors que dans 20 % des cas, ces qualifications se retrouvent plus fréquemment dans les grands établissements.

Dans plus de 30 % des cas, le niveau des qualifications ouvrières est élevé quelle que soit la taille des établissements considérés. Cela est très fréquent en Picardie.

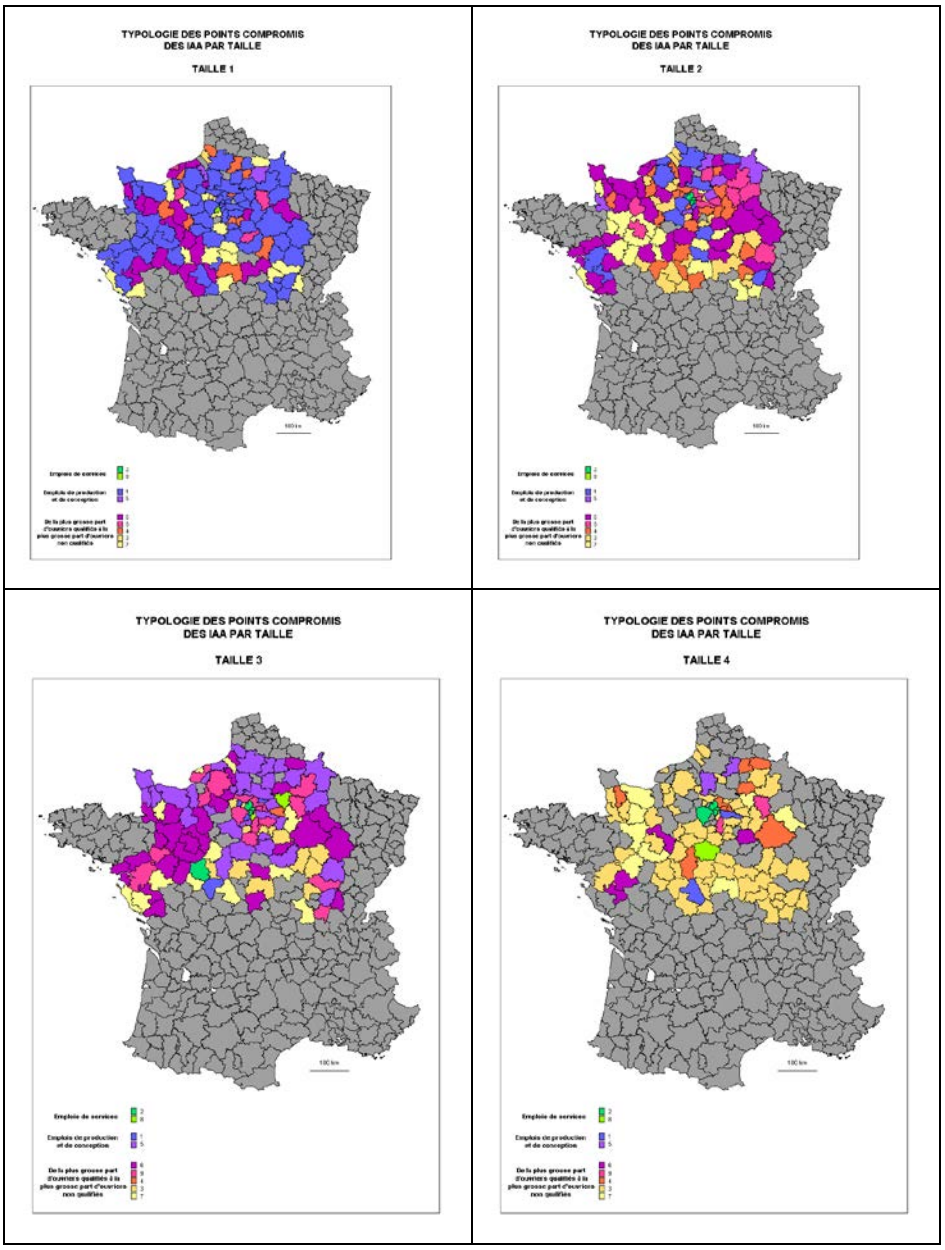
Seules deux zones d'emploi (l'une en Champagne-Ardenne, l'autre en Centre) sont fortement peu qualifiées.

Les sur-représentations des emplois de services

Dix zones d'emploi présentent une sur-représentation des emplois de services, dont sept en Ile-de-France, ce qui n'est pas surprenant. Ce qui l'est un peu plus, c'est que cela se produit généralement dans des établissements de grande taille, signalant par-là les sièges sociaux d'opérateurs bien souvent européens. Deux des trois zones d'emploi qui présentent

une sur-représentation des emplois de services sont situées dans le Centre, la dernière étant Picarde (Sud de l'Aisne).

Typologie des points compromis des IAA par taille



d -Analyse des trajectoires des zones d'emploi selon la taille des établissements

Les établissements de moins de 50 salariés (Taille 1)

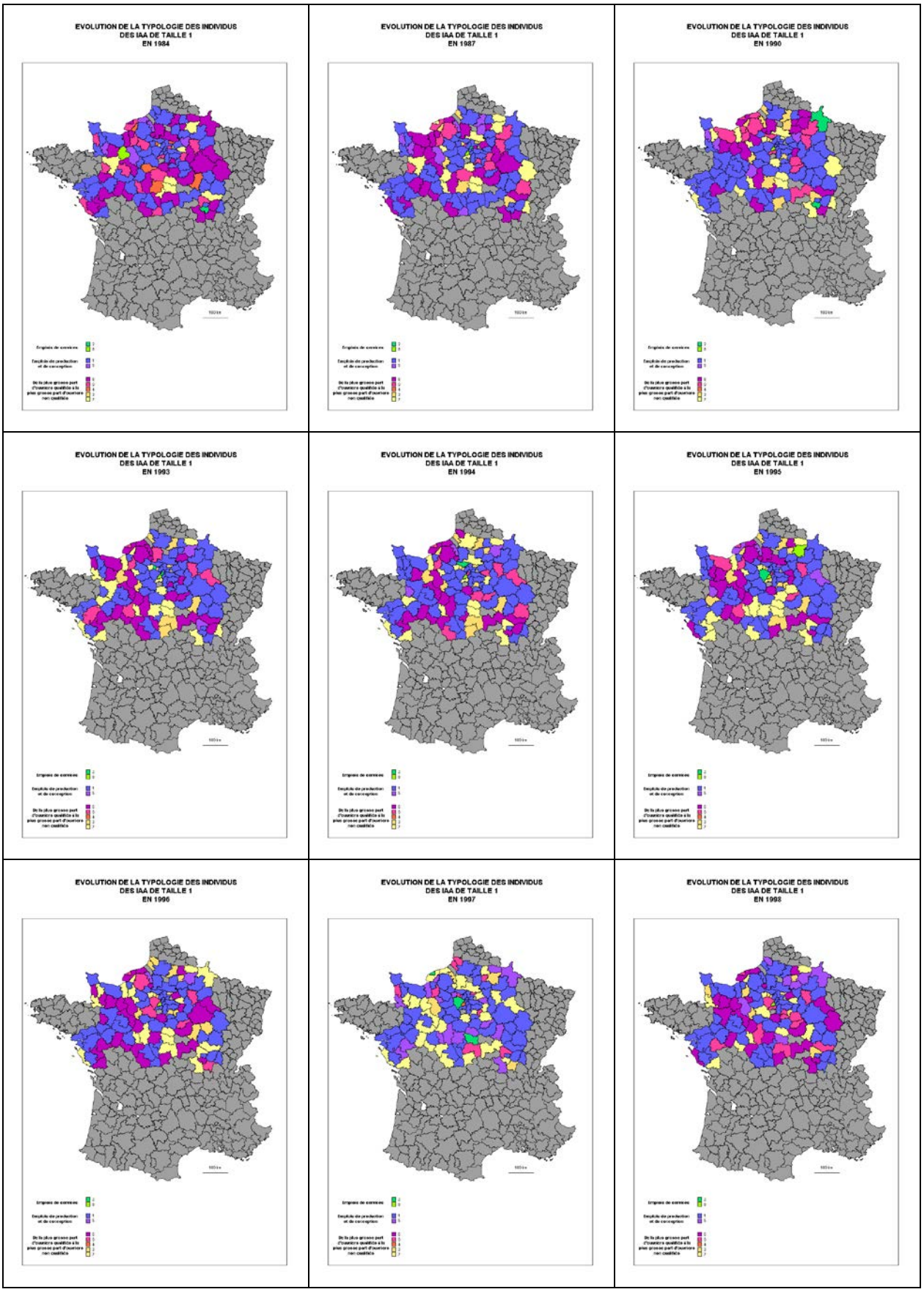
On peut considérer que ces établissements se conjuguent avec une structure institutionnelle de petites entreprises dans des branches spécifiques : laiterie, biscuiterie (pour MDD), travail du grain, ….

Ces établissements mobilisent en 1984 et 1987 des emplois de services et de conception dans des noyaux centrés sur :

- La Normandie,
- La Somme et l'Aisne
- L'Ile-de-France,
- Le Sud du Bassin parisien

Les mouvements de requalification et de déclassification sont à interpréter avec prudence en raison de la taille des établissements et de la diversité des branches.

Dynamique des trajectoires d'emploi : Les IAA, taille 1



Les établissements de 50 à moins de 200 salariés (Taille 2)

L'analyse des trajectoires des établissements limite les sur-représentations en emplois de services et de conception à l'Ile-de-France.

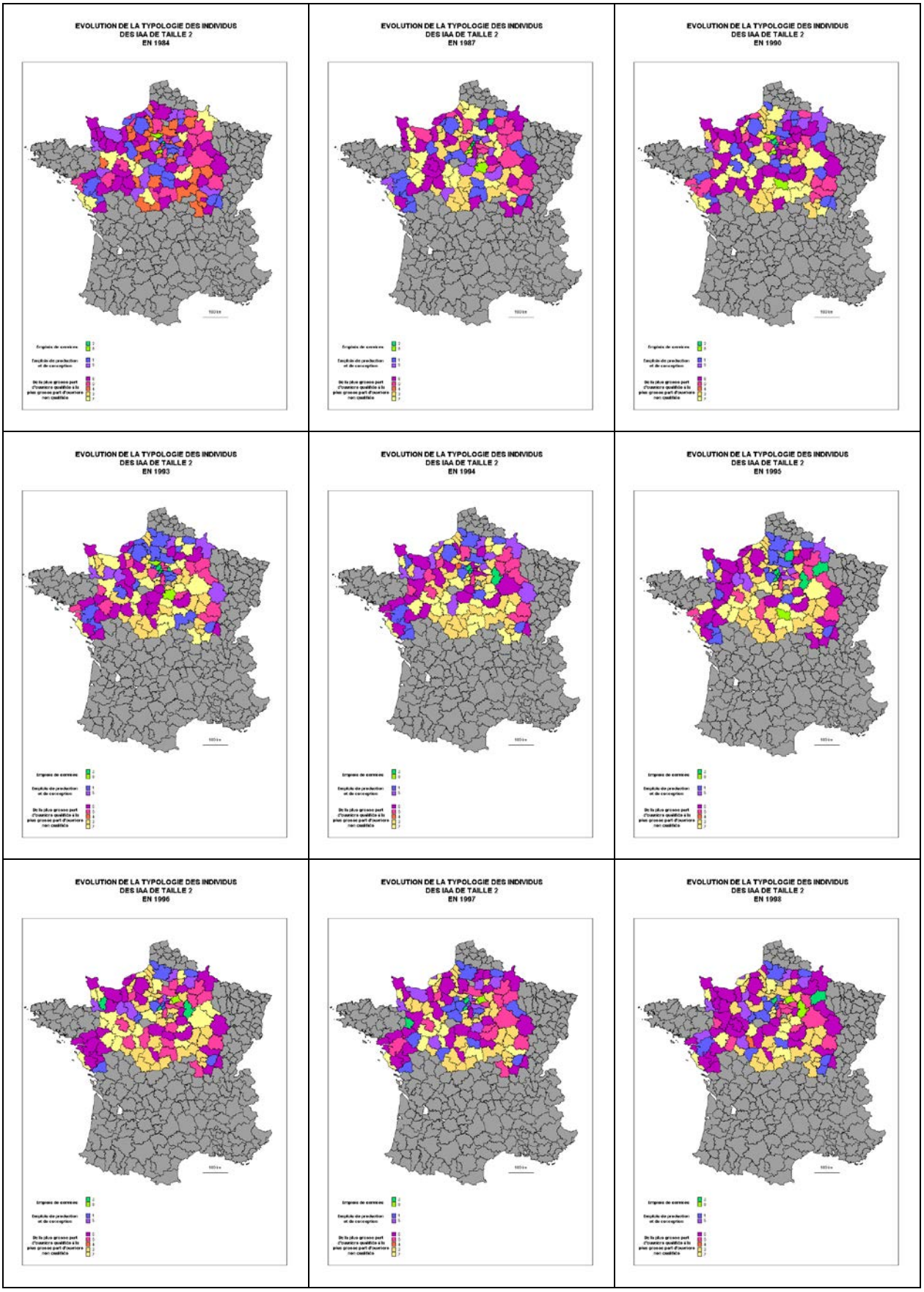
On observe des mouvements contrastés de reclassifications et de déclassifications :

- mouvements de reclassification vers un personnel d'exécution qualifié sur l'Ouest (Basse-Normandie, Vendée), le Nord (Somme), l'Est (Champagne) à l'œuvre sur l'ensemble de la période
- mouvements inverses de déclassification du personnel d'exécution au Sud et au Sud-Ouest, ainsi que dans la zone tampon de l'Oise.

Les mouvements de reclassification jouent en faveur d'implantations d'établissements des IAA qui se déploient sur plusieurs branches (lait, sucre, viande, surgelés, conserves, biscuits, pâtisserie, ….) : la pluri-activité dans les IAA par bassin d'emploi en appelle à des mouvements de qualification du personnel d'exécution. La densité de l'emploi dans les IAA joue également dans ce sens.

Par contre, un mouvement de déclassification du personnel d'exécution apparaît dès que le bassin d'emploi est davantage limité à une branche, ceci affectant davantage le Sud et le Sud-Ouest du Bassin parisien (industrie céréalière).

Dynamique des trajectoires d'emploi : Les IAA, taille 2



Les établissements de 200 à moins de 500 salariés (Taille 3)

Les établissements de cette taille traduisent des mouvements identiques aux précédents, mais avec des espaces plus typés.

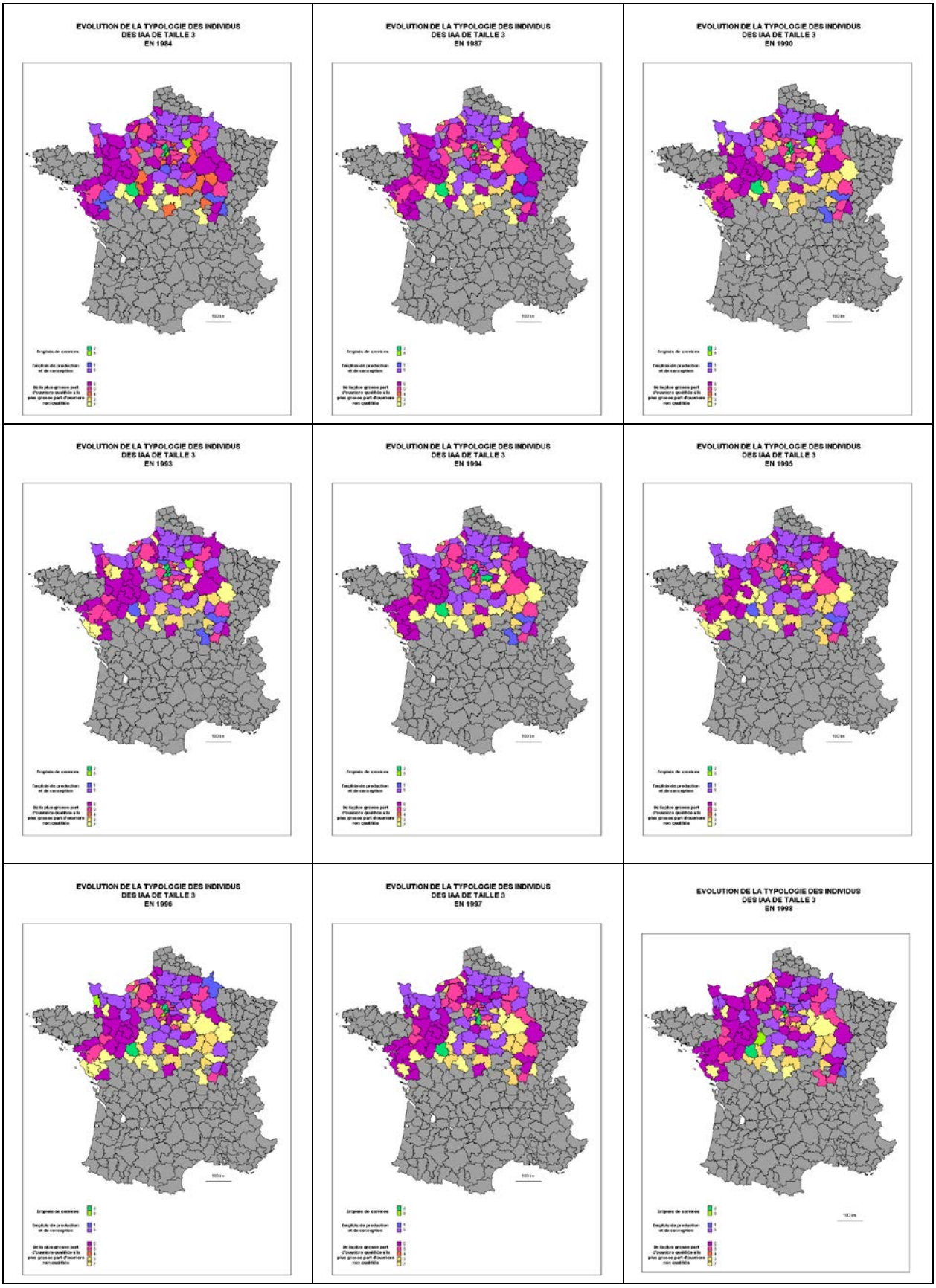
On dispose de 2 arcs :

- une demi-couronne de mouvements de reclassification dans le temps qui court de la Vendée et de la Basse Normandie vers le Nord (Somme, Aisne, Champagne-Ardenne),
- une demi-couronne de mouvements de déclassification dans le temps qui affecte les bassins d'emploi du Sud et du Sud-Est du Bassin parisien.

Ce double mouvement est à interpréter à l'aune :

- d'un arc d'activité Ouest-Nord où les IAA se déploient sur plusieurs branches, avec des effets de qualification liés à cette proximité et à ce maillage ;
- d'un arc d'activité Sud-Ouest où les IAA apparaissent davantage mono-activité par bassin d'emploi.

Dynamique des trajectoires d'emploi : Les IAA, taille 3



Les établissements de plus de 500 salariés (Taille 4)

Les plus grands établissements expriment un mode d'emploi des entreprises en personnels très peu qualifiés et évoluant vers une plus grande déclassification dans le temps en personnel d'exécution.

On y trouve néanmoins quelques noyaux de requalification en :

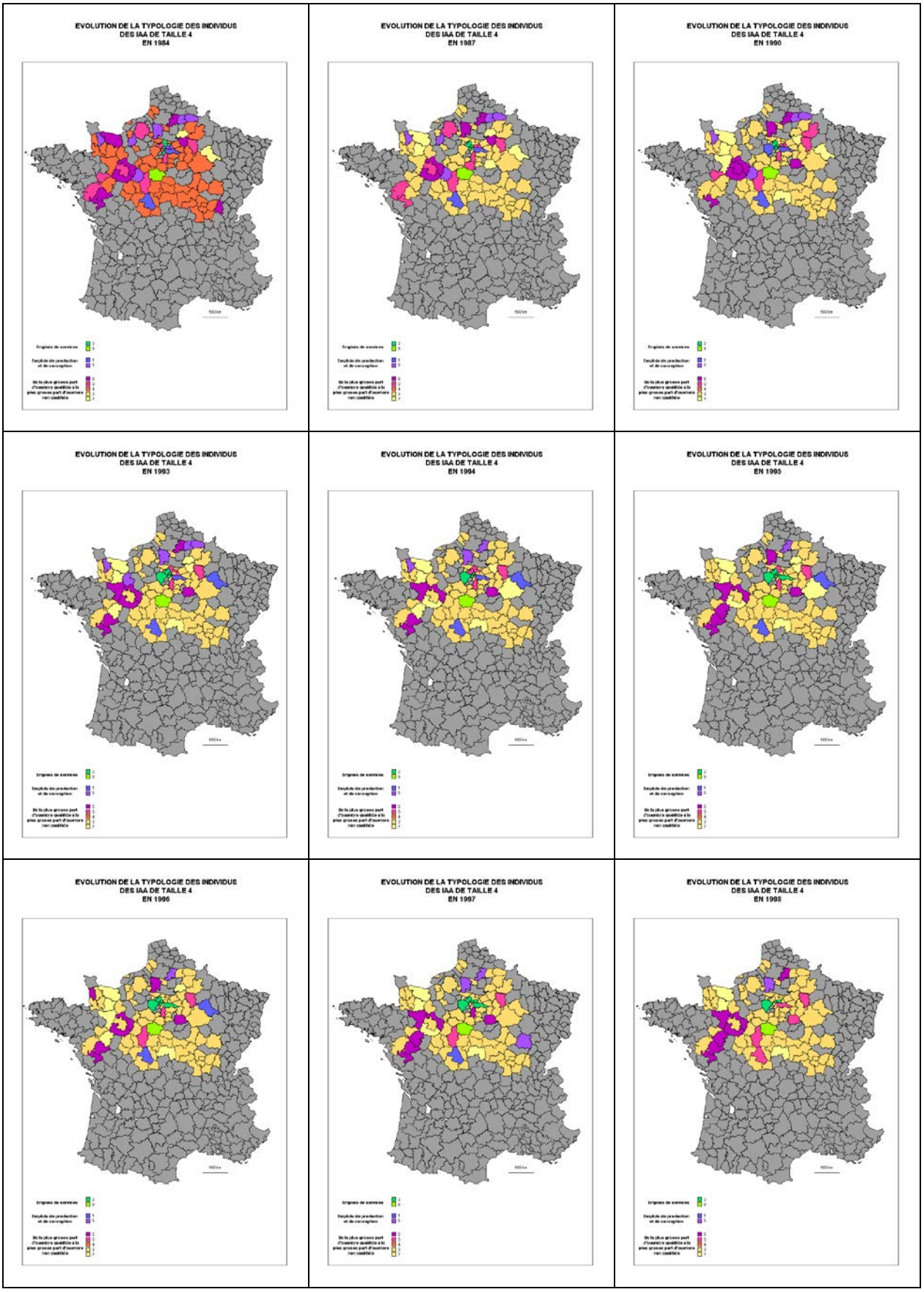
- Touraine,
- Est du Bassin parisien,
- Aisne/Oise,
- Vendée/Basse Normandie.

Les IAA affichent globalement des tendances longues de déclassifications de l'emploi qui paraissent accompagner les mouvements de contraction de l'emploi.

Face aux principaux constats d'évolution dans les IAA, certaines explications peuvent être avancées :

Grandes tendances	***Explications possibles***
1) contraction globale de l'emploi	1) accroissement de la productivité et des nouvelles technologies (automatisation) en aval des chaînes : conditionnement
2) ce sont les établissements de plus de 200 salariés qui ont perdu le plus d'emploi	2) mouvements conjugués de - l'automatisation du conditionnement - de la flexibilité, - et du recentrage des groupes sur les Marques (pas ou peu d'accroissement des volumes en général)
3) les établissements de moins de 50 salariés ont maintenu, voire créé des emplois	3) deux effets qui ont joué en ce sens : - une application moindre de l'automatisation en conditionnement, - la reprise des volumes en MDD, MPP abandonnés par les groupes
4) déclassification plus forte dans les établissements de grande taille (appartenance à des groupes)	4) plusieurs événements ont joué au niveau des établissements appartenant à des groupes : - externalisation de certaines fonctions requérant du personnel qualifié (maintenance, logistique, gestion) ou intégration de ces fonctions dans les tâches définies pour de simples opérateurs, - importance des plans sociaux avec sorties de personnels plus qualifiés (gestion de la pyramide des âges) face à des entrées de personnels pris à moindre classification, - mise en place d'unités homogène de travail (UHT) avec disparition de la maîtrise et développement de la polyvalence des conducteurs et opérateurs moins classifiés, - polyvalence peu reconnue, - recours au travail intérimaire moins classifié (limitation du recrutement suite aux plans sociaux)
5) déclassification moins forte dans les établissements de petite taille (relevant des PME/PMI)	- maintien des fonctions administratives et financières, de maintenance, de logistique, - polyvalence davantage reconnue

Dynamique des trajectoires d'emploi : Les IAA, taille 4



e) Conclusion :

Ces grandes tendances doivent être nuancées : les évolutions sont écrasées au sein d'un secteur IAA cosmopolite. Il conviendrait de disposer d'une nomenclature d'activités plus fine en NES 700 afin de traiter d'évolutions significatives dans diverses branches pour rendre compte des évolutions de chaque branche selon les diverses zones d'emploi.

Quelques éléments significatifs selon certaines branches des IAA sur la période observée

Branches lait :

- la déroute du groupe coopératif ULN (siège à Condé s/Vire en Normandie), repris depuis et restructuré par le groupe privé SOPARIND (siège en IDF), se traduit dans le bassin d'emploi de Condé s/Vire par des pertes d'emplois siège (services et cadres) et par une importante restructuration du site industriel, par des fermetures d'établissements dans nombre de zones d'emploi ;
- les difficultés du groupe coopératif SODIAAL affectent diverses zones d'emploi, avec des restructurations (Le Mans, Ressons) et des fermetures de sites (Amiens) ;
- la montée du groupe SOPARIND dans une logique de fédération de PME consolide les petits établissements fromagers (entre 100 et 300 salariés) dédiés à des fromages de spécialités ;
- les groupes de la branche davantage engagés en aval, yaourts (DANONE), ou sur plusieurs segments (LACTALIS), développent une stratégie de grands établissements avec fermeture des petits établissements ;
- les établissements à faible valorisation le long de la filière (poudre de lait, produits industriels) sont en difficulté avec des vagues de contractions d'effectifs.

Branches sucre de betterave :

- l'accroissement de la taille des établissements sucriers corrélé à la diminution des jours de campagne (souvent inférieurs à 60 jours au début des années 90) a conduit à l'augmentation du périmètre d'approvisionnement betteravier pour relever le nombre de jours de campagne, et s'est traduit par des fermetures d'établissements sucriers (Beauchamp, Bresle, ….), d'où l'accroissement de la taille des établissements maintenus avec de nouvelle vague de fermetures ;

- la gestion spécifique du personnel d'établissement au vu du faible nombre de jours de campagne (et de quelques jours de post-campagne reposant sur le stockage), qui recourait hier à une forte polyvalence (personnel affecté hors campagne en entretien, maintenance, gros travaux, …), est assurée depuis par une forte externalisation des fonctions de maintenance, entretien,…, et en appelle même à l'externalisation de la fonction de fabrication en période de campagne ;
- la fin annoncée de la période bénéfique des quotas pour les betteraviers et les industriels du sucre induit de fortes restructurations des groupes sucriers eux-mêmes, avec des transferts de droit de propriété concernant le groupe Saint-Louis et le groupe Béghin-Say;
- le désengagement des grands groupes (Montedison pour Béghin-Say et Paribas pour Saint-Louis) de la branche sucre réactive aujourd'hui l'engagement de la coopération agricole et des intérêts des betteraviers.

Branches panification-biscuiterie-pâtisserie-croustillant:

- la branche "pain frais pré-emballé" en IDF a enregistré depuis 1990 la fermeture des sites de Bezons, Blanc-Mesnil, Evry (groupe Jacquet) et d'un établissement près de Cergy (groupe Harry's) pour se développer vers Clermont-Ferrand (ouverture de 2 sites à Clamecy et Saint Beauzire par Jacquet) et Limoges (groupe Harry's) ; nombre de PME/PMI en fabrication de pain industriel ont disparu (Ivry par exemple) ;
- les usines de biscuiterie des grands groupes ont été fortement restructurées avec de nombreuses fermetures de sites (BN à Compiègne) et des fermetures annoncées (Evry, Château-Thierry), alors que les PME/PMI récupèrent les fabrications à marques distributeurs ou en premiers prix ;
- les usines des groupes en pâtisserie (Jussy) et en croustillant (Vervins, Granville) n'échappent pas au fort mouvement de réorganisation (unités homogènes de travail, automatisation des fins de ligne en conditionnement).

Ce n'est que sur la base d'une décomposition plus fine par branche d'activité qu'il serait possible de suivre et d'interprêter les trajectoires d'emploi par zone d'emploi dans ce secteur des IAA.

2.3. Conclusion

a) La question de la tendance à la déclassification

On peut interpréter l'évolution défavorable des classifications d'emplois par zone d'emploi, tant dans l'industrie automobile que dans les IAA, comme l'indice,

- non seulement d'un arrangement organisationnel des groupes particulièrement dévalorisant au niveau de la rémunération des salariés (et cela bien sûr au bénéfice de l'arrangement institutionnel) et efficient un moment sur le plan de la capture des richesses,
- mais aussi d'un ***certain épuisement*** des ressources humaines à moyen et long terme par les groupes comme en témoigne l'évolution générale des pyramides des âges dans l'industrie et cela d'autant plus qu'à compter de 2004-2005, les sorties d'actifs humains seront beaucoup plus importantes que les entrées dans l'industrie et les services marchands.

D'où les velléités de délocalisation industrielle annoncées par les groupes : le système productif français sous contrainte de désindustrialisation ?

Cette question mériterait un détour systématique par un examen de la pyramide des âges des établissements industriels aujourd'hui et leurs comparaisons par zone d'emploi.

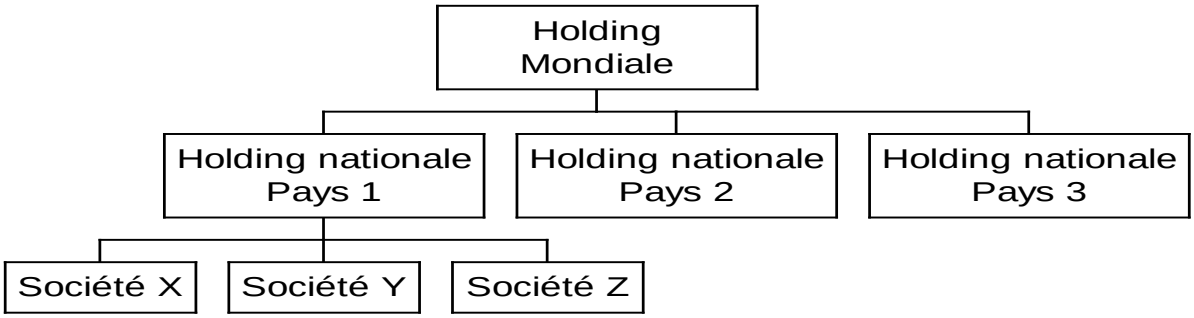
b) La question d'un nouveau type d'arrangement institutionnel-arrangement organisationnel des grands groupes

On peut interpréter le mouvement de déclassification observé dans les grands établissements (appartenant le plus souvent à des grands groupes multinationaux) comme l'indice de la mise en route d'un nouvel arrangement organisationnel et par là d'un nouvel arrangement institutionnel. C'est cette voie que l'on peut observer plus qualitativement.

*Un nouvel arrangement institutionnel du groupe mondia**l***

L'ancien arrangement institutionnel pouvait se schématiser globalement comme suit : la holding mondiale du groupe détient une holding nationale dans les différents pays (1, 2, 3)

chaque holding nationale coiffant différents sociétés (X, Y, Z, …) dans les métiers de l'agroalimentaire selon le schéma ci-après



Chaque société filiale (X, Y, Z) abritait globalement :

- une activité « siège » de services centraux (administration générale, comptabilité, finances, gestion des ressources humaines, marketing, services achats, informatique, …),
- une activité commerciale de ventes, avec force de vente,
- une activité industrielle de production.

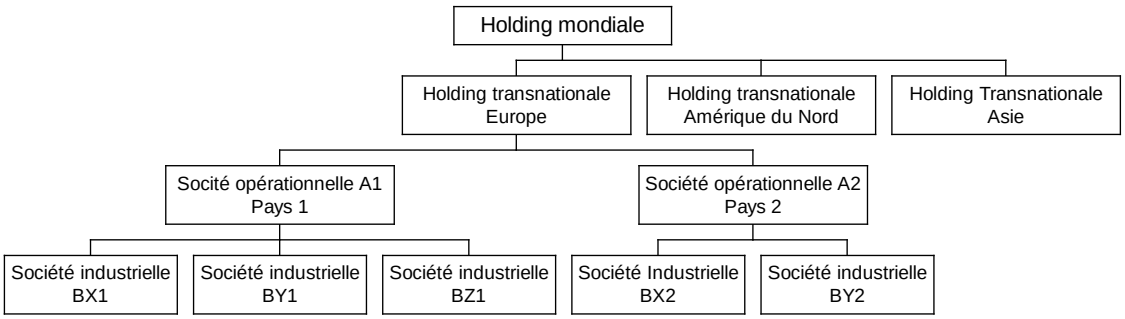
Un nouvel arrangement institutionnel est déployé sur les sociétés filiales dans les années 1990-2001, séparant en deux sociétés distinctes :

- d'un côté l'activité siège « services centraux » et l'activité commerciale, société dénommée ***société opérationnelle (S.O.),***
- de l'autre l'activité de production, société dénommée ***sourcing unit ou société industrielle (S.I.).***

La société industrielle ou Unit Sourcing, détenue par la Holding Nationale, est vidée de ses activités siège « services centraux » et de son activité commerciale, ne conservant qu'une activité de production ***pour le compte d***e la nouvelle société opérationnelle.

On peut représenter comme suit la nouvelle donne institutionnelle, les services centraux et la force de vente des sociétés X, Y, Z étant regroupés dans la société A, avec les

« Unit Sourcing » Bx, By, Bz , la société opérationnelle A prenant la place de la holding nationale, avec une nouvelle architecture institutionnelle du groupe mondial par « grande branche », le tout avec des variantes bien évidemment selon les groupes :



A1 et A2 sont les seuls clients respectifs de BX1, BY1, BZ1 d'une part et de BX2, BY2 d'autre part, les sociétés industrielles cédant à prix de cession (calculés sur des coûts théoriques) leurs produits aux sociétés opérationnelles A1, A2, l'approvisionnement de A2 en produits BX1 par exemple étant réalisé via A1, mais toujours à prix de cession théorique.

Ce nouvel arrangement institutionnel n'est pas innocent car il renvoie à l'exercice des droits de propriété, et en dernier ressort au droit de l'actionnaire (soit le fameux objectif de « création de valeur pour l'actionnaire »), avec une structure de groupe qui nie le côté industriel de la création des richesses, mais qui renvoie celle-ci au niveau de la structure commerciale, comme si la création des richesses émanait non plus d'un quelconque acte de production, mais du marché lui-même[9]. ***L'apparente création de valeur par le marché se conjugue à une création de valeur pour l'actionnaire***.

[9] Si on suppose que le chiffre d'affaires de chaque ancienne société X, Y, Z du pays 1 était respectivement de 1 MF, le nouveau chiffre d'affaires de la société opérationnelle A1 est de 3 MF, avec un C.A. industriel (de cession vers A1) de chaque société BX1, BY1, BZ1 réduit au tiers, voire au quart de l'ancien C.A.
On pourrait multiplier les exemples de ce nouvel arrangement institutionnel dans les IAA par exemple :

- Moy Park France (usine de Seclin) cède la totalité de sa production (filets, cuisses, ailes de volailles pour la restauration rapide comme Mc Donalds, Quick, …) à sa société-mère (société opérationnelle) Moy Park Ltd (Irlande) sur la base d'un prix de cession théorique,
- Fralib (usine de thés et infusions à Gémenos) et Bestfoods (usines de potages, …) cèdent la totalité de leur production à la société opérationnelle U.B.F.-France du groupe Unilever sur la base d'un prix de cession théorique,
- Amylum France (Nesle) cède la totalité de sa production de glucose à la société opérationnelle Amylum Belgique sur la base d'un prix de cession théorique
- Etc…

L'arrangement institutionnel des sociétés opérationnelles porte sur la valorisation d'actifs spécifiques pour le compte des actionnaires, actifs qui se présentent sous la forme d'actifs intangibles, un panier de « marques ». Il est clairement affiché l'objectif d'un resserrement des « marques » autour de quelques « marques mondiales » afin de décliner le même produit partout dans le monde, avec un modèle à imiter, la marque « Coca Cola ».

Un nouvel arrangement organisationnel du groupe : une « usine virtuelle » par métier

Un nouvel arrangement organisationnel du groupe accompagne le nouvel arrangement institutionnel.

L'organisation est une organisation par « branche ou métier » (thé, yaourt, biscuit, potage, boisson, …) qui a pour objet d'effacer les différences nationales en se dotant d'une « usine virtuelle cible » et « universelle » qui puisse être déclinée partout dans le monde.

Cette usine virtuelle est le produit d'un arrangement organisationnel virtuel obtenu à partir des éléments les plus efficients empruntés aux usines du groupe au plan mondial. Cette usine virtuelle permet de configurer toutes les usines sur l'objectif de l'arrangement organisationnel à atteindre : coûts, productivité. En effet, à cette usine virtuelle est associé le prix de cession pour l'acquisition des produits des sociétés industrielles, prix qui conditionne le chiffre d'affaires de celles-ci, prix de cession théorique (qui devient bien réel quand il est appliqué) qui additionne

- coûts fixes (théoriques),
- coûts variables(théoriques),
- plus un taux de mark up, calculé non pas sur le chiffre d'affaires mais sur les immobilisations.

L'équilibre des comptes de la société industrielle repose sur l'ajustement de ses coûts réels, qui figurent en « charges », sur les coûts théoriques édictés par le groupe qui figurent en « produits » (le chiffre d'affaires).

Une nouvelle combinaison « arrangement institutionnel-arrangement organisationnel » du groupe : une machine à productivité

L'arrangement institutionnel du groupe coiffe plusieurs arrangements organisationnels :

- un arrangement organisationnel propre à travers les filiales « sociétés industrielles » qu'il conserve en interne,
- un arrangement organisationnel externe de sociétés sous-traitantes au vu des structures productives nationales , régionales, locales sur lesquelles il peut s'appuyer,

mettant en concurrence ces deux arrangements organisationnels.

A travers la mise en concurrence des sociétés industrielles entre elles, à la mise en concurrence des sociétés industrielles par rapport à des sociétés sous-traitantes, le nouvel arrangement institutionnel conduit à de nouvelles formes organisationnelles encore plus efficientes : davantage de flexibilité, davantage de polyvalence, davantage d'intensité du travail, davantage de productivité.

La société industrielle « filiale » perd une partie de son statut, celui-ci étant réduit à un statut de « sous-traitant virtuel », ce qui conduit bien souvent à la cession, fermeture de celle-ci.

3. Les trajectoires industrielles des zones d'emploi

3.1. L'analyse

Dans cette étude, il s'agit de déterminer les spécialisations fonctionnelles des zones d'emploi : quelles zones d'emploi présentent des spécificités dans leurs structures d'emploi et quelles sont-elles ? Pour cela, nous recourons à l'ACT que nous appliquons aux qualifications d'emploi tous secteurs confondus.

3.2. Typologie

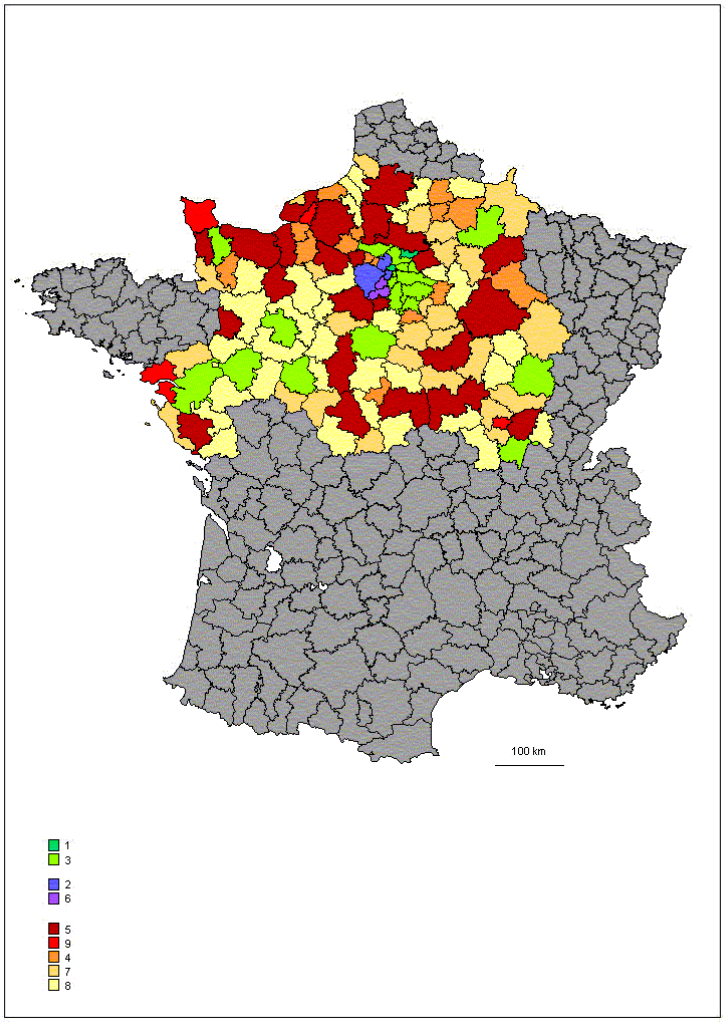
Dans cette étude, il est judicieux de composer 9 classes. Ces classes se répartissent en trois grands types en fonction des sur-représentations des diverses qualifications d'emploi :

Tableau 1 : Profils fonctionnels des structures d'emploi des zones d'emploi

Classes	Qualifications d'emploi tertiaires	Qualifications d'emploi de conception	Qualifications d'emploi d'exécution
1			
3			
2			
6			
5			
9			
4			
7			
8			

Les zones d'emploi font montre sur la période d'une très grande stabilité : près de 60 % des zones d'emploi ne change pas de type fonctionnel, et près de 90 % ne présentent que deux types, souvent très proches.

Carte 1 : Répartition spatiale des spécialisations fonctionnelles



3.3. Conclusion

La structure spatiale des qualifications d'emploi provient à la fois de la nature des secteurs d'activité (certains secteurs emploient traditionnellement plus de certaines qualifications d'emploi) et de spécialisations fonctionnelles (dans les villes, les qualifications d'emploi tertiaires sont toujours sur-représentées quel que soit le secteurs d'activité). Elle montre dans le Bassin parisien :

- ☑ une grande concentration spatiale ;
- ☑ une grande stabilité dans le temps.

Il convient alors d'évaluer l'influence qu'a la présence de secteurs dans la structure spatiale des qualifications d'emploi.

4. Définition des Ensembles Industriels

4.1. Définition

Lorsqu'une part importante de l'activité d'un secteur est réalisée dans un espace donné et que ce secteur représente une part importante de l'activité de cet espace, nous sommes en présence d'une Dominante Industrielle. Il est à noter que la notion de Dominante Industrielle ne préjuge en rien du dynamisme de cette activité : non seulement la Dominante Industrielle peut croître ou décroître (augmentation ou baisse de la part de cette activité dans cet espace), mais elle peut également être motrice ou non. Le caractère moteur ou non d'une Dominante Industrielle dépend de nombreux critères relatifs :

- ☑ à la création d'emplois,
- ☑ à la création de richesses,
- ☑ aux innovations,
- ☑ à la création d'entreprises,
- ☑ etc.

Tableau 2 : Caractérisation des Dominantes Industrielles

Dominante Industrielle	Croissante	Décroissante
Motrice	**Engagement positif**	**Désengagement négatif**
Non-motrice	**Engagement négatif**	**Désengagement positif**

L'ensemble des Dominantes Industrielles que l'on retrouve fréquemment ensemble dans les différents espaces définit un Ensemble Industriel. Cette notion diffère de celle de "filières" en ce que les premières sont définies sans relation à l'espace : ainsi, la localisation de l'aval d'une filière peut est localisée sans référence à l'amont, et ce d'autant plus que :

- ☑ le transport représente une part de moins en moins importante des prix de vente,
- ☑ les moyens de télécommunication de plus en plus sophistiqués (notamment dans le contrôle à distance) sont utilisés.

Pour le repérage des Ensembles Industriels et la caractérisation de leurs évolutions, l'ACT peut encore être utilisée. Il s'agit alors d'analyser l'évolution de la part de chaque secteur d'activité dans l'emploi des zones d'emploi sur la période.

4.2. Typologie

Les résultats font apparaître une structure très forte sur la période : ainsi, pour chaque zone d'emploi, les Dominantes Industrielles (et en conséquence, l'Ensemble Industriel) varient peu d'une année sur l'autre.

La constitution d'une typologie implique bien souvent que les types de zones d'emploi soient à l'intersection d'un ou plusieurs groupes de variables. Ainsi, il est judicieux ici de constituer sept types de zones d'emploi.

Tableau 3 : Caractérisation des Ensembles Industriels

Codes	Secteurs	Ensembles Industriels						
		1	2	3	4	5	6	7
A0	Pêche						4	
B0	Industries agricoles et alimentaires				9	9	2	
C1	Habillement, cuir					6	1	
C2	Edition, imprimerie, reproduction	10					10	
C3	Pharmacie, parfumerie, entretien							
C4	Industries des équipements du foyer		9		10	8	3	
D0	Industrie automobile			2				
E1	Construction navale, aéronautique et ferroviaire			3				
E2	Industries des équipements mécaniques			5	4	2	9	
E3	Industries des équipements électriques et électroniques	8						
F1	Industries des produits minéraux				12	4	11	
F2	Industrie du textile					3	7	
F3	Industries du bois et du papier		2		3	7	5	
F4	Chimie, caoutchouc, plastiques			6	1	5	6	
F5	Métallurgie et transformation des métaux				8	1	8	
F6	Industries des composants électriques et électroniques		8		6			
G1	Production de combustibles et de carburants			1				
G2	Eau, gaz, électricité							
H0	Construction		5	4	7			
J1	Commerce et réparation automobile		3		2			
J2	Commerce de gros		6					
J3	Commerce de détail, réparations		1		11			
K0	Transports				5			1
L0	Activités financières	1						
M0	Activités immobilières	7						
N1	Postes et télécommunications	3						3
N2	Conseils et assistances	2						
N3	Services opérationnels	6						
N4	Recherche et développement	9						
P1	Hôtels et restaurants	5						2
P2	Activités récréatives, culturelles et sportives							
P3	Services personnels							
Q1	Education		7					
Q2	Santé, action sociale		4					
R1	Administration publique							
R2	Activités associatives	4						

Légende

Code	Signification
Gris	Secteurs n'ayant pas fait l'objet d'une étude sectorielle spécifique
1…12	Ordre d'importance du secteur dans l'Ensemble Industriel
	Ensembles Industriels tertiaires
	Ensemble Industriel conceptuel
	Ensembles Industriels d'exécution

Cette étude fait apparaître 3 grands types d'Ensembles Industriels.

- ☑ Le premier est constitué par les secteurs d'activité essentiellement tertiaires (Ensembles Industriels 1, 2 et 7). Ils se distinguent par la nature des tertiaires :
  - supérieurs pour l'Ensemble Industriel 1 (auxquels s'ajoutent marginalement les secteurs de l'Edition, imprimerie, reproduction et des Industries des équipements électriques et électroniques) ;
  - banals pour l'Ensemble Industriel 2 (auxquels s'ajoutent les Industries du bois et du papier et, marginalement, les secteurs des Industries des équipements des foyers et des Industries des composants électriques et électroniques) ;
  - Trois secteurs tertiaires caractérisent l'Ensemble Industriel 3 : le Transport, les Hôtels et restaurants et les Postes et télécommunications.

- ☑ Le second type d'Ensemble Industriel regroupe des secteurs dans lesquels la conception et l'ingénierie jouent un grand rôle.

- ☑ Le troisième type d'Ensembles Industriels comprend des secteurs majoritairement d'exécution : ce qui distingue ces Ensembles Industriels, c'est moins la combinaison des secteurs que leur importance relative dans chaque Ensemble Industriel.

En fonction des dominantes de chacun des Ensembles Industriels, nous les dénommerons désormais de la manière suivante :

Tableau 4 : Nomenclature des Ensembles Industriels

Ensembles Industriels	Dénomination
1	Ensemble Industriel des tertiaires supérieurs
2	Ensemble Industriel du commerce
3	Ensemble Industriel de la construction mécanique
4	Ensemble Industriel de la mécanique
5	Ensemble Industriel de la métallurgie
6	Ensemble Industriel de l'agro-alimentaire
7	Ensemble Industriel du transport

Spatialement, on peut constater que l'Ensemble Industriel des tertiaires supérieurs est exclusivement localisé en Ile-de-France, et plus précisément dans l'Ouest de cette région.

L'Ensemble Industriel du commerce se concentre dans les capitales régionales et dans les plus grandes ville du Bassin parisien.

L'Ensemble Industriel de la construction mécanique est présent dans de très rares zones d'emploi : Cherbourg, Le Havre et Lillebonne pour la Normandie, et Les Mureaux et Mantes-la-Jolie en Ile-de-France

D'une manière synthétique, l'Ensemble Industriel de la mécanique se situe plus fréquemment sur le pourtour de l'Ile-de-France, en empruntant des directions privilégiées :

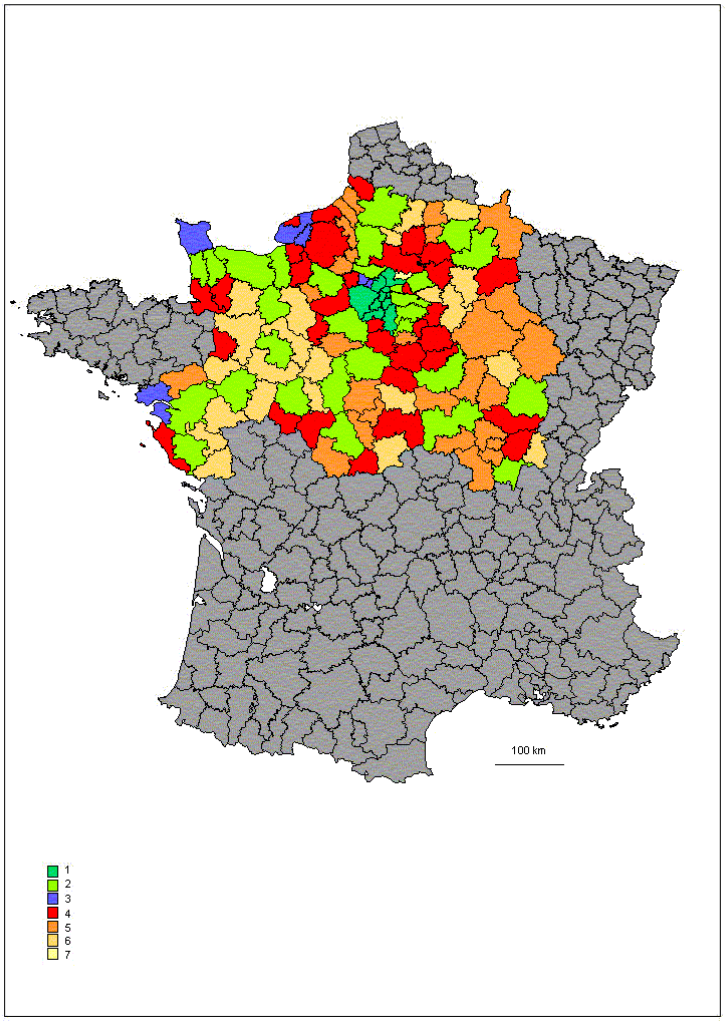
- l'extrême nord de la Bourgogne (Sens, Joigny notamment) ;
- l'extrême nord du Centre (Gien, Pithiviers, Montargis, entre autres) ;
- le Sud-Est de la Picardie (Château-Thierry, Soissons, Sud-Oise et Compiègne pour l'essentiel) ;
- ainsi que Rouen et les zones d'emploi proches pour la Normandie.

De manière tout aussi synthétique, l'Ensemble Industriel de la métallurgie se retrouve plutôt dans la partie Est-Sud-Est du Bassin parisien (l'une des exceptions étant le couloir qui va du Ponthieu-Vimeu jusqu'à Vernon en passant par la Vallée de la Bresle).

L'Ensemble Industriel agro-alimentaire est principalement représenté dans les zones d'emploi du Sud-Est du Bassin parisien, dans les zones d'emploi de vignobles et les Santerre.

L'Ensemble Industriel du transport quant à lui ne concerne que Roissy-en-France.

Carte 2 : Répartition spatiale des Ensembles Industriels



En dynamique, la répartition spatiale des Ensembles Industriels montre une grande stabilité : qu'une zone d'emploi passe d'un Ensemble Industriel à un autre est un phénomène relativement rare et traduit plus un effet de seuil des profils des Ensembles Industriels qu'une véritable transformation de l'activité des zones d'emploi. Toutefois, le profil moyen de chaque Ensemble Industriel évolue dans le temps vers une baisse de la part de l'emploi industriel au profit de celle des emplois tertiaires, et ce dans un contexte de baisse relative de l'emploi sur la période pour 70 % des zones d'emploi : en d'autres termes, l'augmentation des emplois des secteurs tertiaires – lorsqu'elle se présente – ne compense pas toujours les pertes d'emploi que connaissent les secteurs secondaires.

En résumé, il semble donc qu'au sein de chaque Ensemble Industriel se déroulent de secteur à secteur des mouvements d'emploi qui parfois se compensent, parfois pas, dans un contexte ou non de croissance de l'emploi.

Il importe donc de déterminer au sein de chaque Ensemble Industriel les compétences similaires.

4.3. Conclusion

L'espace économique du Bassin parisien est structuré par sept types d'Ensembles Industriels. Pour chaque zone d'emploi, l'appartenance à un Ensemble Industriel est très stable dans le temps, même si l'on assiste parfois à des ruptures importantes au sein des Ensembles Industriels (cf. 2.1 L'Industrie automobile).

La simple lecture de la carte montre déjà quelles zones d'emploi peuvent être rapprochées. Cependant, dans chaque Ensemble Industriel, certaines zones d'emploi peuvent posséder une fonction motrice, de même que certains secteurs peuvent être moteur pour l'Ensemble Industriel . c'est ce que nous devons examiner maintenant.

5. Coordination des Ensembles Industriels

Dans ce dernier point, nous allons examiner la manière dont se coordonnent les Ensembles Industriels : de manière synthétique, nous distinguerons lorsque cela est possible différents segments de chaque Ensemble Industriel (administration-conception-exécution).

Dans les points qui suivent, la coordination des Ensembles Industriels est montrée sous forme de tableaux. Ceux-ci reprennent les codes de couleurs jusqu'ici utilisés (vert : tertiaires, bleu : conception, couleurs chaudes : exécution), et introduit parfois des mixtes sur la base du cercle chromatique.

Ces tableaux peuvent se lire en lignes ou en colonnes :

- ☑ en lignes, on peut y lire sur quels segments des différents secteurs qui composent l'Ensemble Industriel se situe chaque zone d'emploi ;

- ☑ en colonnes, apparaît par secteur d'activité l'architecture spatiale de l'Ensemble Industriel.

5.1. L'Ensemble Industriel des tertiaires supérieurs

Dans le tableau suivant, le vert clair représente une structure d'emploi proche de la structure d'emploi moyenne de l'Ensemble Industriel : elle correspond donc à des niveaux de qualification tertiaires élevés. Cinq secteurs présentent des particularités :

- ☑ Les Industries des équipements électriques et électroniques, la Recherche et développement et, dans une moindre mesure, les Postes télécommunications et les Conseils assistances : ces secteurs présentent dans de nombreuses zones d'emploi de l'Ensemble Industriel une part plus importante encore des qualifications d'emploi élevées des tertiaires supérieurs ;
- ☑ De même pour l'Edition, imprimerie, reproduction mais avec les qualifications intermédiaires.

Dans l'Ensemble Industriel, Vitry-sur-Seine et Orsay sont les deux zones d'emploi qui présentent le plus souvent une sur-représentations des qualifications d'emploi précédentes.

Tableau 5 : Organisation de l'Ensemble Industriel des tertiaires supérieurs

	C2	E3	L0	M0	N1	N2	N3	N4	P1	R2
1131										
1132										
1133										
1134										
1137										
1142										
1143										
1144										
1145										
1147										

5.2. L'Ensemble Industriel du commerce

Comme nous pouvions nous y attendre, ces Ensemble Industriel montre une très grande homogénéité spatiale : quelle que soit la zone d'emploi, la structure d'emploi de chaque secteur est identique. La logique sectorielle détermine donc principalement les structures d'emploi.

Tableau 6 : Organisation de l'Ensemble Industriel du commerce

	C4	F3	F6	H0	J1	J2	J3	Q1	Q2
1135									
1136									
1138									
1148									
1149									
1155									
2102									
2202									
2208									
2242									
2325									
2421									
2431									
2441									
2451									
2461									
2501									
2502									
2505									
2507									
2509									
2610									
2612									
2613									
2615									
5201									
5204									
5210									
5213									

5.3. L'Ensemble Industriel de la construction mécanique

Ici, l'homogénéité que nous avions évoquée précédemment se double d'une homogénéité spatiale : dans tous les secteurs de l'Ensemble Industriel, dans toutes les zones d'emploi de l'Ensemble Industriel, on trouve les mêmes structures d'emploi. Une faible exception se présente avec Poissy qui, pour les industrie de la Chimie, caoutchouc, plastiques

et le la Production de combustibles et carburants, présente une part importante de qualifications d'emploi tertiaires.

Tableau 7 : Organisation de l'Ensemble Industriel de la construction mécanique

	D0	E1	E2	F4	G1	H0
1139						
1140						
2323						
2324						
2504						
5202						

5.4. L'Ensemble Industriel de la mécanique

Dans cet Ensemble Industriel, l'homogénéité spatiale est encore assez forte : la structure d'emploi sectorielle demeure prédominante. Quelques zones d'emploi présentent une sur-représentation des qualifications d'emploi de conception dans un contexte d'exécution : c'est notamment le cas de Lagny-sur-Marne pour les Industries agro-alimentaires, des Industries des équipements du foyer et de la Chimie, caoutchouc, plastiques.

Tableau 8 : Organisation de l'Ensemble Industriel de la mécanique

	B0	C4	E2	F1	F3	F4	F5	F6	H0	J1	J3	K0
1141												
1146												
1151												
1152												
1154												
2103												
2205												
2206												
2207												
2209												
2211												
2311												
2313												
2314												
2321												
2322												
2411												
2422												
2424												
2434												
2443												
2444												
2462												
2463												
2464												
2503												
2506												
2641												
2644												
2660												
2666												
5208												
5216												

5.5. L'Ensemble Industriel de la métallurgie

L'homogénéité spatiale et sectorielle est ici assez faible. Huit zones d'emploi (sur 27) montrent une part plus importante que la moyenne de qualifications d'emploi tertiaires :

- ☑ Nemours ;
- ☑ Soissons, le Vimeu et Chauny-Tergnier-La Fère ;
- ☑ Vierzon et Argenton-sur-Creuse ;
- ☑ Montbard et Avallon.

De même, 3 secteurs d'activité présentent une part de qualifications d'emploi tertiaires supérieure à la moyenne :

- ☑ Industries de l'agro-alimentaire ;
- ☑ Industries des équipements du foyer ;
- ☑ Industries du bois et du papier.

Tableau 9 : Organisation de l'Ensemble Industriel de la métallurgie

	B0	C1	C4	E2	F1	F2	F3	F4	F5
1150									
2101									
2105									
2107									
2108									
2212									
2231									
2232									
2307									
2308									
2316									
2317									
2318									
2412									
2423									
2432									
2433									
2453									
2651									
2652									
2654									
2656									
2662									
2664									
2672									
2680									
5203									

5.6. L'Ensemble Industriel de l'agro-alimentaire

On trouve dans ce secteur également beaucoup d'hétérogénéité.

Hétérogénéité sectorielle tout d'abord :

- ☑ deux secteurs présentent plus de qualifications d'emploi tertiaires et de conception que la moyenne : les Industries de l'agro-alimentaire et les Industries des équipements mécaniques ;

- ☑ quatre secteurs présentent plus de qualifications d'emploi tertiaires et d'exécution que la moyenne : l'Edition, imprimerie, reproduction, industries du bois et du papier, Chimie, caoutchouc, plastiques et Métallurgie et travail des métaux ;

- ☑ trois secteurs présentent une part plus importante des qualifications d'emploi d'exécution que la moyenne : la Pêche, les industries de l'Habillement, cuir et celles des Equipements du foyer.

Spatiale ensuite :

- ☑ deux zones d'emploi présentent plus de qualifications d'emploi tertiaires et de conception que la moyenne : le Choletais et la Vendée-Est ;

- ☑ sept zones d'emploi présentent plus de qualifications d'emploi tertiaires et d'exécution que la moyenne : Vendôme, Fiers, Mortagne-au-Perche-L'Aigle, Saumur-Bauge, Segré, Sarthe-Nord et –Sud ;

- ☑ six zones d'emploi présentent plus de qualifications d'emploi d'exécution que la moyenne : le Sud-Est-Champenois, les Santerre-Oise et –Somme, Châtillon-sur-Seine, Louhans et Vendée-Sud.

Tableau 10 : Organisation de l'Ensemble Industriel de l'agro-alimentaire

	A0	B0	C1	C2	C4	E2	F1	F2	F3	F4	F5
1153											
2104											
2106											
2210											
2219											
2241											
2413											
2414											
2442											
2452											
2508											
2510											
2643											
2695											
5205											
5206											
5207											
5209											
5211											
5212											
5214											
5215											

5.7. L'Ensemble Industriel du transport

Cet Ensemble Industriel ne comprend que Roissy-en-France : il ne sera pas traité ici.

5.8. Conclusion

En définitive, 8 secteurs d'activité sont présents dans au moins trois Ensembles Industriels distincts :

- ☑ B0 : Industries agro-alimentaires ;
- ☑ C4 : Industries des équipements du foyer ;
- ☑ E2 : Industries des équipements mécaniques ;
- ☑ F1 : Produits minéraux ;
- ☑ F3 : Industries du bois et du papier ;
- ☑ F4 : Chimie, caoutchouc, plastiques ;
- ☑ F5 : Métallurgie et le travail des métaux ;
- ☑ H0 : Construction.

Ces secteurs se répartissent sur 90 % des zones d'emploi étudiées. Ils traversent essentiellement les trois Ensembles Industriels d'exécution, et plus faiblement l'Ensemble Industriel de conception.

6. Conclusions générales

Ces études ne peuvent permettre de savoir quels types d'actions pourraient contribuer au développement économique et industriel du Bassin parisien. Elles permettent en revanche de savoir où doivent porter les leviers de l'action que d'autres analyses viendront conseiller et esquissent quelques pistes de recherche.

Parmi les études qu'il serait souhaitable d'entreprendre, ce travail suggère :

- ☑ De poursuivre l'analyse des industries et de la firme sous une double approche organisationnelle et institutionnelle. Comme le montrent les exemples des Industries agro-alimentaires et de l'automobile, l'organisation industrielle est parcourue de mouvements, parfois violents, que l'on a ici perçus à travers l'organisation des Ensembles Industriels et les analyses sectorielles. Ils renvoient aux évolutions institutionnelles dont les groupes industriels sont souvent les instigateurs et s'inscrivent dans l'espace et le temps de manière différenciée. Les configurations locales qui en découlent sont ainsi prises dans une triple obédience : d'une part la stabilité des Ensembles Industriels – qui s'inscrit dans l'inertie des trajectoires locales –, d'autre part l'évolution des institutions qui tente de reconfigurer l'espace économique à son profit en fonction de contrainte souvent globales, et enfin l'évolution des déclinaisons organisationnelles locales sur lesquelles pèsent les contraintes précédentes. Les variables qui gouvernent ces mouvements sont encore mal perçues : il importe donc de mieux les appréhender afin de mieux connaître le tissus économique et de mieux anticiper ses évolutions ;

- ☑ De définir le caractère moteur ou non des secteurs au sein des Ensembles Industriels : déterminer des segments – tels que nous l'avons fait ici – est une première étape. Mais elle ne doit pas laisser préjuger d'une hiérarchie, une approche en termes d'amont ou d'aval procédant d'un subjectivisme réducteur : vaut-il mieux

un bon gestionnaire, un bon ingénieur ou de bons ouvriers ? A l'évidence, la question ne peut être tranchée aussi aisément et réclame des approfondissements ;

- ☑ D'affiner un certain nombre d'études. Si elle correspondait bien aux premiers pas de l'analyse, l'échelle d'observation que nous avons retenue se montre inadéquate pour mieux appréhender et avec plus de finesse les mouvements que nous avons aperçus. Ainsi, le secteur automobile pourrait être avantageusement séparé en constructeurs et équipementiers, ceux des IAA, des équipements des foyers, etc. englobent des productions homogènes quant aux matières premières ou quant à leur destination, mais fortement hétérogènes au regard des processus de production et des contraintes qui les façonnent. Des échelles plus fines sont ainsi dans certains cas requises.

- ☑ D'introduire dans ces études des variables explorant d'autres champs : l'emploi à temps partiel ou intérimaire, les salaires, l'origine géographique des groupes, la valeur produite, etc. Les DADS et le fichier LIFI seraient à cet égard d'une très grande utilité pour passer de la phase "Où doit-on agir ?" à celle "Comment peut-on agir ?"

7. Annexes

Annexe 1 : Liste des intervenants dans les secteurs

Coordination générale : Jean-Louis Girard, Christian Palloix, secondés par Lyazid Kichou.

B0	**Industries agricoles et alimentaires**	**Ch. Palloix**	**J.L. Girard**	/
C1	**Habillement, cuir**	**F. Audenauert**	**F. Pataud**	**F. Aboubeker**
C4	**Industries des équipements du foyer**	**A. Benoit**	**J.M. Vaslin**	/
F1	**Industries des produits minéraux**	**F. Audenauert**	**F. Pataud**	/
F2	**Industrie du textile**	**E. Fontaine**	**S. Mignon**	/
F3	**Industries du bois et du papier**	**F. Audenauert**	**F. Pataud**	/
C2	**Edition, imprimerie, reproduction**	**E. Fontaine**	**S. Mignon**	/
L0	**Activités financières**	**A. Benoit**	**J.M. Vaslin**	/
M0	**Activités immobilières**	**N. Broquet**	**O Gambier**	/
N3	**Services opérationnels**	**J.P Girard**	**S. Tabet**	**J.L. Girard**
C3	**Pharmacie, parfumerie, entretien**	**N. Laignier**	**D. Mabillot**	/
E3	**Industries des équipements électriques et électroniques**	**J. Feraudet**	**L.Pairet**	**J.L. Girard**
N2	**Conseils et assistances**	**N. Broquet**	**O. Gambier**	/
N4	**Recherche et développement**	**J.P. Girard**	**S.Tabet**	**J.L. Girard**
D0	**Industrie automobile**	**Ch. Palloix**	**J.L. Girard**	/
E1	**Construction navale, aéronautique et ferroviaire**	**N. Haifi**	**F. Fouquer**	/
E2	**Industries des équipements mécaniques**	**N. Haifi**	**F. Fouquer**	**J.L. Girard**
F4	**Chimie, caoutchouc, plastiques**	**N. Laignier**	**D. Mabillot**	/
F5	**Métallurgie et transformation des métaux**	**F. Audenauert**	**F. Pataud**	**F. Aboubeker**
F6	**Industries des composants électriques et électroniques**	**J.Feraudet**	**L. Pairet**	**J.L. Girard**
G1	**Production de combustibles et de carburants**	**J.P. Mbida**	**H. Bazzah**	/
K0	**Transports**	**J.P. Mbida**	**H. Bazzah**	/

Annexe 2 : Nomenclature E11

Qualifications d'emploi dites "de conception"

INGE	**Ingénieurs**
TAPR	**Techniciens et agents de la production**

Qualifications d'emploi dites "tertiaires supérieures"

CADR	**Cadres**
TASE	**Techniciens et agents des services**

Qualifications d'emploi dites "tertiaires banales"

PESE	**Personnels d'encadrement des services**
PQSE	**Personnels qualifiés des services**
PNSE	**Personnels non qualifiés des services**
DIVE	**Divers**

Qualifications d'emploi dites "exécutrices"

PEPR	**Personnels d'encadrement des services**
OUQU	**Ouvriers qualifiés**
ONQU	**Ouvriers non qualifiés**

Annexe 3 : Nomenclature des régions

11	**Ile-de-France**
21	**Champagne-Ardennes**
22	**Picardie**
23	**Haute-Normandie**
24	**Centre**
25	**Basse-Normandie**
26	**Bourgogne**
52	**Pays-de-Loire**

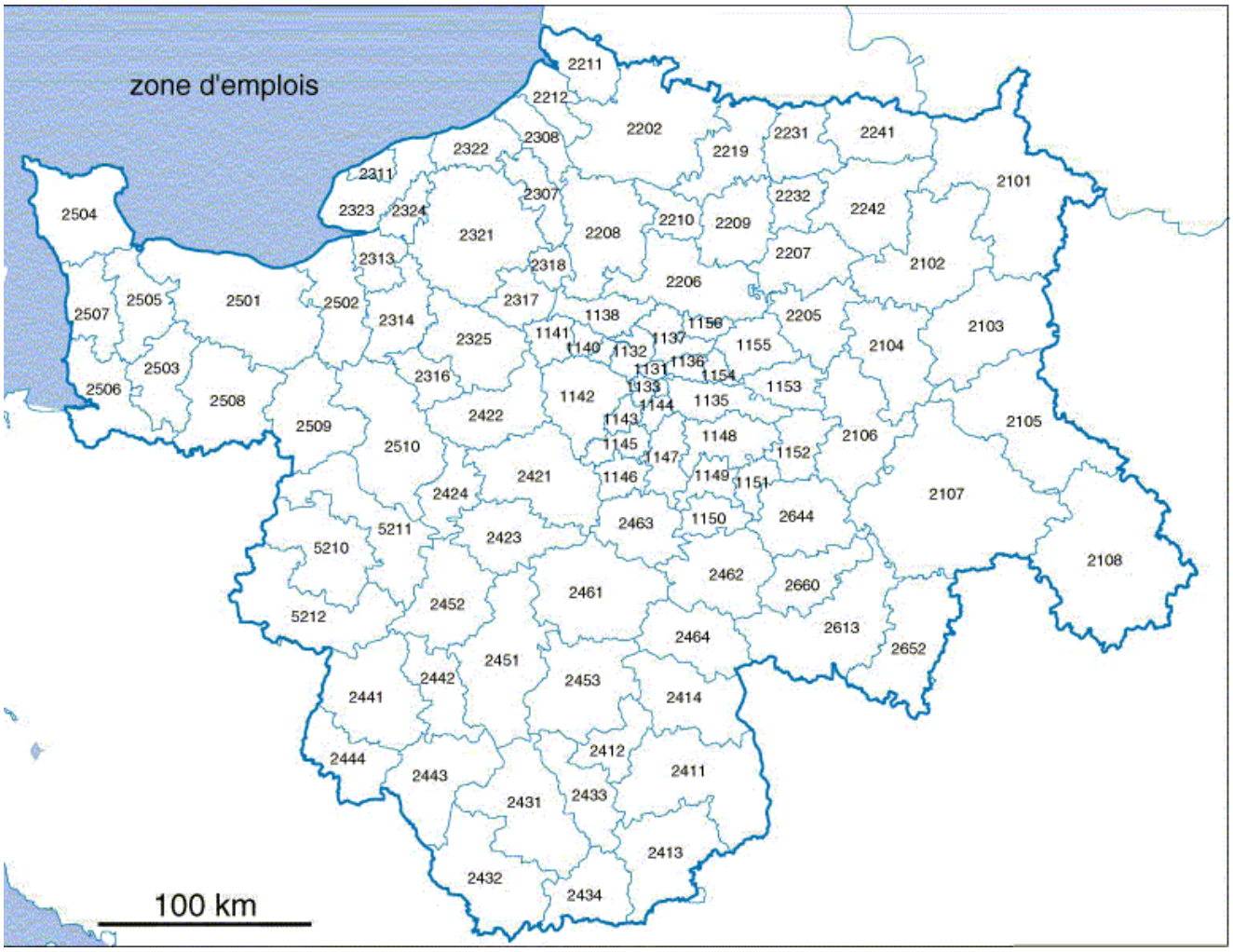
Annexe 4 : Liste des zones d'emploi

Codes	Noms
1131	Paris
1132	Nanterre
1133	Boulogne-Bilancourt
1134	Vitry-sur-Seine
1135	Créteil
1136	Montreuil
1137	Saint-Denis
1138	Cergy
1139	Poissy
1140	Les Mureaux
1141	Mantes-la-Jolie
1142	Versailles
1143	Orsay
1144	Orly
1145	Dourdaix
1146	Etampes
1147	Evry
1148	Melun
1149	Fontainebleau
1150	Nemours
1151	Montereau-Faut-Yonne
1152	Provins
1153	Coulommiers
1154	Lagny-sur-Marne
1155	Meaux
1156	Roissy-en-France
2101	Vallée de la Meuse
2102	Reims
2103	Châlons-en-Champagne
2104	Epernay
2105	Marne Moyenne
2106	Sud-Ouest Champernois
2107	Troyes
2108	Haute vallée de la Marne
2202	Amiens
2205	Château-Thierry
2206	Sud-Oise
2207	Soissons
2208	Beauvais
2209	Compiègne
2210	Santerre-Oise
2211	Abbeville-Ponthieu
2212	Vimeu
2219	Santerre-Somme
2231	Saint-Quentin
2232	Chauny-Tergnier-la-Fère
2241	Thiérache
2242	Laonnois

Codes	Noms
2307	Pays-de-Bray
2308	Vallée de le Bresle
2311	Fécamp
2313	Pont-Audemer
2314	Bernay
2316	Verneuil-sur-Avre
2317	Vernon
2318	Gisors
2321	Rouen
2322	Dieppe
2323	Le Havre
2324	Lillebonne
2325	Evreux
2411	Bourges
2412	Vierzon
2413	Saint-Amand-Montrond
2414	Aubigny
2421	Chartres
2422	Dreux
2423	Châteaudun
2424	Nogent-le-Rotrou
2431	Châteauroux
2432	Argenton-sur-Creuse
2433	Issoudun
2434	La Châtre
2441	Tours
2442	Amboise
2443	Loches
2444	Chinon
2451	Blois
2452	Vendôme
2453	Romorantin
2461	Orléans
2462	Montargis
2463	Pithiviers
2464	Giens
2501	Caen-Bayeux
2502	Lisieux
2503	Vire
2504	Cherbourg
2506	Saint-lô
2507	Avranches-Granville
2508	Coutances
2509	Flers
2510	Alençon

Codes	Noms
2610	Montagne-au-perche-l'Aigle
2612	Mâcon
2613	Dijon
2615	Auxerre
2641	Nevers
2643	Chalon-sur-Saône
2644	châtillon-sur-Seine
2651	Sens
2652	Avallon
2654	Cosne-sur-Loire
2656	Autun
2660	Joigny
2662	Decize
2664	Le Creusot
2666	Beaune
2672	Montceau-les-Mines
2680	Le Charolais
2695	Louhans
5201	Nantes
5202	Saint-Nazaire
5203	Chateaubriant
5204	Angers
5205	Choletais
5206	Saumur-Bauge
5207	Segré
5208	Laval
5209	Mayenne Nord et Est
5210	Le Mans
5211	Sarthe Nord
5212	Sarthe Sud
5213	La Roche-sur-Yon
5214	Vendée Est
5215	Vendée Sud
5216	Vendée Ouest

Annexe 5 : Localisation des zones d'emploi (huit régions, périmètre MIIAT-BP)



8. Bibliographie sommaire

AZAÏS C. (2001), *Firme, district industriel et travail : contribution à l'élaboration d'une théorie économique du territoire*, texte ronéo., 25 p. (proposé à la RERU)

AZAÏS C. (1999), Temps, travail et territoire, *Revue d'Economie Régionale et Urbaine*, n°4, pp. 801-826

GIRARD J.L., (2001), *Construction urbaine et territoriale – Les apports de la théorie des actifs à l'analyse du travai*l, dans « Le capitalisme chemin faisant », L'harmattan 2001

GIRARD J.L. (2000), *Présentation pédagogique de l'OATES*, Note Miiat, septembre, 7 pages

GIRARD J.L., (1999a), "Trajectoires de l'emploi en France métropolitaine : l'exemple de la Picardie", Contribution au rapport d'activité du contrat CAPES-COFECUB 171/95, Brésil.

GIRARD J.L., (1999b) *De la théorie des actifs à l'économie factorielle : travail et économie marchande dans l'économie urbaine*, Thèse, Amiens, 562 pages

GIRARD J.L., (1998a), "Travail et économie marchande, une approche intégrée de l'urbain et du territoire", Cahiers de l'Economie de l'Innovation, n°7, 1998-1, L'Harmattan.

GIRARD J.L, (1998b), "Analyse des trajectoires d'emploi spatialisées de l'industrie automobile", in J.L. GIRARD et J.C. GODEST, (1998), "Innovation et concurrence dans le système automobile : aspects régionaux de la globalisation", Rapport final, E.R.S.I. / Conseil Régional de Picardie/ Préfecture de Région de Picardie, mars.

GIRARD J.L, (1997), "La procédure ATOUT et l'emploi", Rapport d'Evaluation de la procédure ATOUT en Picardie, ERSI/DMS-Conseils/SGAR Picardie, décembre.

KICHOU L., RIZOPOULOS Y., (2000), *Une approche organisationnelle du changement institutionnel* , Colloque *Organisations et Institutions – Règles, Coordination et Evolution* -, organisé par le CRIISEA (Université de Picardie) et le GERME (Université de Paris 7), Mai, à paraître dans la *Revue d'Economie Industrielle*.

KICHOU L., PALLOIX C., (2001), *Institutional economics of the multinational food groups at the beginning of the 21th century,* Colloque International de Hertfordshire, septembre 2001, 32 pages, à paraître.

KICHOU L., PALLOIX C., (2000), *La firme algérienne sous double gouvernance, nationale et internationale*, Ghardaia, Colloque International, 21-25 janvier 2000

LONGUET S. (1998), *Hayek et l'école autrichienne*, Paris, Nathan - Circa

LONGUET S. (2000), *Règles et connaissances dans les approches autrichiennes de la firme*, Colloque *Organisations et Institutions – Règles, Coordination et Evolution* -, organisé par le

CRIISEA (Université de Picardie) et le GERME (Université de Paris 7), Mai, à paraître dans la *Revue d'Economie Industrielle.*

PALLOIX C. (2001), *A la recherche d'un nouveau dispositif d'analyse du capitalisme cognitif "Chemin faisant"* , dans C.Azaïs, A.Corsani, Y.Moulier-Boutang Coord., *Le capitalisme chemin faisant*, L'harmattan.

PALLOIX C. (2000), *Les ouvertures de l'institutionnalisme – Apports et Limites*, Amiens, Colloque *Organisations et Institutions – Règles, Coordination et Evolution* -, organisé par le CRIISEA (Université de Picardie) et le GERME (Université de Paris 7), Mai, à paraître.