

# LES SYSTÈMES D'EMPLOI DANS LA MÉTROPOLE MARSEILLAISE

Thierry Fellmann, Bernard Morel

La métropolisation est une des expressions contemporaines de la croissance urbaine. Mais en quoi la métropole s'inscrit-elle de manière logique dans l'évolution du capitalisme contemporain et dans la globalisation de l'économie ? La globalisation de l'économie ne se confond pas avec le processus d'internationalisation de l'économie, même si celle-ci lui est nécessaire ; c'est l'émergence d'un système-monde qui

est « un espace immatériel », de la même manière qu'on parle « d'investissements immatériels ».

La métropolisation devient la seule forme de territorialisation des activités économiques parce qu'elle assure une disponibilité de ressources humaines stratégiques sur le long terme et le support relationnel indispensable. La métropolisation, c'est une capacité à unifier sur un territoire les compétences les plus multiples et les plus diverses, de manière à contribuer de la manière la plus efficace à l'organisation productive. C'est en elle que les entreprises trouvent la diversité des facteurs propices à leurs développements. La métropolisation minimise les risques.

Dans la situation actuelle, on assiste donc à un double mouvement de déterritorialisation des implantations industrielles et de construction d'espaces économiques propres fondés sur une proximité qui ne coïncide plus d'évidence avec les territoires géographiques.

C'est dans ce cadre général qu'il nous semble important d'aborder la question des systèmes d'emploi. Mais il convient de donner une définition de l'expression « système d'emploi ». On appellera « système d'emploi, l'ensemble des règles, des procédures et des mécanismes qui, dans une économie de marché, assurent la rencontre de l'offre et de la demande de travail ».

Cette définition constitue la base du raisonnement qui domine notre réflexion. Elle se fonde sur une distinction fondamentale entre le marché du travail et les systèmes d'emploi. D'un côté, on a la rencontre de l'offre et de la demande de travail et d'un autre côté l'organisation de cette rencontre qui relève des régulations sociales. Les règles renvoient au cadre légal qui organise le marché du travail ; les procédures renvoient au fonctionnement et à l'administration du marché du travail et les mécanismes renvoient à l'environnement dans lequel s'inscrivent les



Centre urbain, supermarché Carrefour, quartiers Nord, le Merlan.

tend à gommer les réalités nationales ou locales au bénéfice de la seule loi du marché mondial des biens et du travail. Elle se traduit par la prise en mains de l'économie mondiale par des firmes qu'on appelait autrefois multinationales ou transnationales et qu'il conviendrait plutôt d'appeler aujourd'hui a-nationales, dans la mesure où elles semblent n'avoir plus aucun ancrage national ou local, territorial. Dire que les firmes sont aujourd'hui a-nationales, cela signifie qu'elles n'ont plus de territoires de référence. Dès lors, on peut affirmer qu'il y a aujourd'hui une contradiction entre l'économie de la production et les territoires. On dira avec une certaine audace provocatrice que l'espace des grandes firmes a-nationales

règles et les procédures. Le concept de système d'emploi ne se confond donc pas avec le modèle traditionnel du marché du travail tel qu'il est décrit dans les manuels d'économie.

Ce qui caractérisait la période précédente, c'était l'unicité du système d'emploi qui correspondait à un paradigme dominant de l'organisation du travail. Il existait un marché du travail régulé dont les règles, établies par la loi, définissaient les grandes lignes. Quel que soit le lieu dans l'espace national, quel que soit le secteur économique, quelle que soit la nature de l'activité, il existait des règles communes comme le salaire minimum, les grilles salariales, les garanties sociales, etc. A cet égard, le système le plus exemplaire était le service public. Cette régulation s'appuyait, du côté des salariés, sur le niveau de qualification. La tendance est, aujourd'hui, au contraire, à l'éclatement et à l'hétérogénéité des systèmes d'emplois, parce qu'il y a diversité des modes d'organisation du travail. L'offre d'emploi est de plus en plus compartimentée selon les branches, les secteurs, la taille des entreprises..., de sorte qu'au niveau de la demande une qualification donnée ne renvoie pas nécessairement à un type d'emploi. Ces systèmes d'emploi s'inscrivent dans des logiques de positionnement différenciées selon la place des entreprises dans la logique de globalisation de l'économie. Le système d'emploi qui régule le marché du travail d'une grande entreprise, d'un secteur traditionnel comme la sidérurgie, n'a rien à voir avec le système d'emploi qui régule le marché du travail d'une PME traditionnelle... etc.

Cette diversité des modes d'organisation du travail et donc des systèmes d'emploi a une expression territoriale. De plus en plus, les entreprises tendent à se regrouper non pas tant en fonction de la nature de leurs activités, mais en fonction de l'organisation du travail. La logique des technopôles, celle des zones commerciales, celle des « bureaux intelligents », celle des plates-formes logistiques sont, à cet égard, particulièrement parlantes. La métropolisation renforce ces processus dans la mesure où elle adapte les dispositifs territoriaux et les ressources humaines aux réalités économiques. Conjugués les uns aux autres, ces phénomènes engendrent des espaces-systèmes d'emplois dans lesquels sont dissociées les fonctions résidentielles et les fonctions économiques.

## Les systèmes d'emploi dans une économie globalisée

Le principe central des systèmes d'emploi qui se mettent en place depuis une dizaine d'années est de s'abstraire des règles spécifiques qui gouvernent les économies nationales; la règle est donc paradoxalement la dérégulation, c'est-à-dire le retour à l'ajustement de l'offre et de la demande du travail exclusivement par « le marché du travail », ce qui conduit à la multiplication des systèmes d'emploi, adaptés à plusieurs marchés du travail.

Autrement dit, le coût du travail est au cœur du processus d'ajustement. Le coût du travail est évidemment une notion beaucoup plus large que le revenu. Il comprend les salaires directs et les salaires indirects. Et c'est sur les salaires indirects que se manifestent les tendances les plus fortes à la baisse salariale à travers la remise en cause des charges sociales (et par conséquent des systèmes de protection sociale), considérées comme alourdissant considérablement le coût du travail.

La remise en cause des coûts du travail et la volonté de revenir à un ajustement de l'offre et de la demande de travail par les prix, c'est-à-dire par les coûts du travail, implique nécessairement la mobilité et la flexibilité. Mobilité du capital à la recherche des bassins de production où les coûts du travail sont les plus bas. Flexibilité de la main d'œuvre à la recherche d'emplois adaptés aux conditions du marché. On revient ainsi à la vieille idée du XIXe siècle selon laquelle le chômage est volontaire puisqu'il exprime le refus des salariés d'accepter des emplois au salaire proposé par le marché.

Quant à la mobilité des hommes, elle serait en principe souhaitable, mais elle est contrainte par les règles sur l'immigration. Ne reste alors pour suppléer à la nécessaire mobilité du capital dans les secteurs où l'appareil de production ne peut se déplacer parce qu'il est contraint par l'immobilisation naturelle (BTP, tourisme...) que l'appel à une main d'œuvre échappant aux règles du droit du travail, une main d'œuvre clandestine.

## Le système d'emploi de l'économie concurrentielle

Ce principe a inspiré la réémergence d'un modèle, celui de l'économie concurrentielle, tel que le décrit la théorie néo-classique. Il est absolument symétrique de la logique de l'emploi à vie. Il repose donc sur le coût du travail au prix le plus bas et négocié par les automatismes du marché, sur la minimisation des risques pour les entreprises et sur l'intervention la moins grande de l'État qui doit se contenter de surveiller le bon fonctionnement du marché. Dès lors, ce n'est pas la consommation interne qui doit tirer l'économie, mais la production elle-même qui doit trouver ses propres débouchés, où qu'ils soient. L'offre précède la demande. Ce modèle ultralibéral a trouvé son expression la plus significative dans le modèle thatchérien. C'est la fin d'une logique nationale du marché. Face à cette tendance à la globalisation absolue, la tentation est de reconstituer des ensembles à l'intérieur desquels pourraient se développer de nouvelles formes de régulation économique et sociale; c'est tout le sens de la construction européenne.

Ce modèle représente une véritable rupture dans le fonctionnement de l'économie et bouleverse toutes les données des politiques économiques publiques et, en particulier, celles qui concernent l'organisation du marché du travail, donc les systèmes d'emploi. Ceux-ci reposent donc aujourd'hui sur quatre mécanismes.

Le premier mécanisme est de faire baisser le coût du travail. Cela passe par deux actions conjointes. La première est de remettre en cause le salaire indirect et de dégager ce qui relève de la protection sociale du revenu payé par les entreprises. Cette remise en cause de la protection sociale intégrée à la masse salariale (qui s'exprime par la remise en cause des charges sociales) offre deux solutions alternatives : soit la protection sociale est reprise comme politique de solidarité et de redistribution par l'État lui-même (c'est la politique de la CSG), soit elle est marchandisée à travers les pratiques assurantielles. Dans ce dernier cas, elle est mise en marché et entraîne le développement de nouvelles activités de services. Évidemment, la solution que le système préconise dans l'ensemble est la seconde solution. La première est considérée par le système comme, d'une part, inefficace puisque fondée sur l'augmentation des dépenses publiques et de la fiscalité et ne produisant qu'un transfert des charges sociales vers l'impôt, et d'autre part contre-productive pour les entreprises puisque les charges sociales sont proportionnelles et plafonnées et l'impôt progressif.

La seconde action concerne la segmentation du marché du travail. Plus le coût du travail est au cœur du marché du travail, plus il convient de segmenter ce marché en fonction des caractéristiques des différents marchés qui le composent. Il y a là une remise en cause radicale de l'idée d'un marché du travail plus ou moins unifié et la volonté de multiplier les systèmes d'emploi sur la base d'une confrontation plurielle entre des offres spécifiques de travail et des demandes caractérisées par la qualification, la localisation, etc.

Le deuxième mécanisme, c'est la capitalisation à outrance de l'économie. C'est ce qu'on désigne généralement de façon triviale sous le terme de modernisation. La modernisation n'est pas seulement une recherche de gains de productivité comme cela pouvait être le cas dans la période fordienne. La modernisation consiste essentiellement et avant tout à remplacer du travail par du capital. Et comme le processus est permanent, par un remplacement de plus en plus rapide, d'où une augmentation considérable des amortissements dans la comptabilité des entreprises. On revient à l'idée de base selon laquelle le capitalisme, ce n'est pas seulement une économie de marché, c'est une économie de marché fondée sur l'accroissement constant du capital. Cela explique évidemment la tenue des marchés boursiers et financiers.

Le troisième mécanisme concerne les qualifications. Si le marché du travail se segmente de plus en plus, cela



*Vingt ans avant, déjà, la lutte pour l'emploi et pour la qualité de la ville.*

signifie qu'il est nécessaire de bien cibler la demande de travail et par conséquent de bien définir les différentes demandes. Dès lors, les qualifications jouent un rôle central. On comprend alors pourquoi l'apprentissage, l'insertion professionnelle, l'exigence par les entreprises d'une expérience professionnelle sont au cœur des questions d'emploi. Ce que réclament les entreprises, ce ne sont pas des salariés, mais des spécialistes. Dans cette hypothèse, le type d'entreprise est déterminant. C'est finalement lui qui définit les systèmes d'emploi.

Le quatrième mécanisme, c'est le développement d'une économie de services fondées sur la mise en réseau des entreprises et des acteurs les uns avec les autres. Ce que l'État assurait jusqu'à présent dans les relations sociales est déferé à un marché, déterminant, celui des services, qui externalisent une partie des fonctions traditionnelles des entreprises et permettent aux entreprises de se recentrer sur leurs métiers.

## Les systèmes d'emploi coexistant dans la ville

C'est dans ces conditions que nous avons cru pouvoir définir dix catégories de systèmes d'emploi dont les logiques sont profondément différentes et qui cohabitent dans les économies contemporaines avec plus ou moins de tensions. Cette cohabitation des systèmes d'emploi se répercute évidemment sur les individus eux-mêmes qui relèvent de tel ou tel système d'emploi, donc de tel ou tel statut. C'est dans cette cohabitation sous tension qu'on peut trouver l'origine de la multiplication des mouvements sectoriels de salariés et l'absence de mouvement général de revendication. C'est, à notre avis, une erreur de qualifier ces mouvements sociaux auxquels on assiste de corporatistes. Ils sont le reflet non pas de «corporations anciennes» qui défendraient leurs acquis, mais des nouveaux systèmes d'insertion dans l'emploi et l'économie contemporaine. L'absence de cristallisation des mouvements sociaux renvoie donc à une segmentation des systèmes d'emploi.

Deux grandes logiques constituent les soubassements des systèmes d'emploi actuels : d'un côté, une logique de la globalisation de l'économie ; d'un autre côté, une logique d'État. Derrière cette distinction se dévoilent et s'affrontent les formes de l'évolution du système capitaliste. Les mécanismes-clés de la logique de globalisation sont le coût du travail, la capitalisation des processus de production, la segmentation du marché du travail par la qualification, le développement d'une économie relationnelle de réseaux. Les mécanismes-clés de la logique d'État sont l'emploi à vie (la fonctionnarisation), le développement «des emplois de garantie sociale» dont la précarité est croissante parce qu'ils sont fondés sur la flexibilité (la fonctionnarisation flexible ! ; cf. les maîtres-auxiliaires de l'Éducation nationale), la multiplication des statuts liés au processus de décentralisation/déconcentration. Sur cette base, on peut caractériser chacun des systèmes d'emploi par la présence ou l'absence de tel ou tel mécanisme-clé.

## Systèmes d'emploi et entreprises

Une enquête-test a été menée auprès d'entreprises de l'aire métropolitaine marseillaise dans laquelle nous travaillons habituellement. Cette investigation a fait apparaître sept évolutions clés.

L'emploi à vie qui était la norme dans la période tayloro-fordiste tend de plus en plus à devenir l'exception. Si le tertiaire métropolitain public, les grandes entreprises conservent encore un personnel stable, on voit se multiplier les signes annonciateurs d'une précarité grandissante de ces emplois à vie. Les nouvelles embauches se situent de plus en plus en dehors de ce cadre, ou du moins les liens avec ce dispositif sécurisé tendent à se réduire sous couvert de flexibilité.

Dans la période Tayloro-fordienne, les systèmes d'emploi apparaissaient relativement stables et s'articulaient

au système dominant de l'emploi à vie. A l'heure actuelle, les systèmes d'emploi ne sont plus stables, la segmentation des systèmes d'emploi sur un territoire apparaît beaucoup plus développée. Elle est soumise à des évolutions, parfois à des mutations profondes, qui peuvent être très rapides dans le temps, surtout notamment en ce qui concerne la demande mondiale, les contraintes concurrentielles, le jeu des grands groupes multinationaux, les innovations technologiques... Toute analyse d'un territoire en termes de systèmes d'emplois apparaît donc très dépendante des mécanismes économiques qui conditionnent l'évolution des secteurs d'activités présents sur ce territoire. Les exemples développés sur l'aire métropolitaine marseillaise (pétrochimie, aéronautique, micro-électronique...) sont à cet égard exemplaires...

Les grandes entreprises, notamment celles qui se positionnent sur le marché européen, voire mondial, apparaissent de moins en moins liées au territoire dans leurs stratégies de gestion des «ressources humaines». Cette déterritorialisation se traduit de plusieurs façons : réduction quasi-systématique des effectifs dans les grands groupes, fermeture des sites (pétrochimie sur l'Étang de Berre...), recrutement interne au groupe, gestion de la sous-traitance «en accordéon» en fonction de l'évolution de la situation de l'entreprise, multiplication des procédures de retraites anticipées, formation essentiellement en interne, recrutement national, voire international pour certains emplois très qualifiés, «normalisation» des procédures de recrutement... Quelques liens existent parfois avec le territoire : relations avec lycées professionnels, partenariat avec l'ANPE... Mais ces processus restent très marginaux par rapport à la tendance lourde de déterritorialisation des entreprises. Cette déterritorialisation ne se limite pas aux seules grandes entreprises, mais concerne, de plus en plus, les grands groupes nationaux, voire la fonction publique (concours externes nationaux).

Certaines grandes entreprises s'attachent à renforcer «la cohésion interne» autour des compétences considérées comme stratégiques pour l'entreprise. Cette orientation se traduit par une forte structuration de ce personnel, au cœur du processus de valorisation «du métier de l'entreprise», avec un effort important de formation et de renouvellement des qualifications (départ du personnel «âgé» et embauches «ciblées» sur les besoins de compétences de l'entreprise). Parallèlement, se développent l'externalisation par la sous-traitance, l'intérim, l'embauche précaire pour les tâches considérées comme secondaires par rapport au «métier» de l'entreprise.

Le secteur technologique offre des perspectives contrastées. Il existe des opportunités technologiques importantes en termes d'emploi comme le montre l'exemple de la filière micro-électronique dans l'aire métropolitaine marseillaise : création d'entreprises à taux de croissance élevé, extension des unités de production existantes, implantation de nouvelles entreprises, notamment étrangères... Mais un tel processus reste fragile dans un contexte de renouvellement rapide et de foisonnement

des produits, du fait du rôle déterminant de l'évolution des marchés mondiaux et du positionnement des grandes entreprises leaders mondiales. Il y a cinq ans, le secteur micro-électronique dans l'aire métropolitaine apparaissait très fragile et son existence même remise en cause. L'explosion de la demande mondiale a bouleversé brusquement cette situation.

Le marché métropolitain engendre sa propre dynamique: tertiaire métropolitain entrepreneurial, commercial et public, très petites entreprises, grands groupes nationaux. La question se pose cependant de l'avenir de ces systèmes d'emploi liés à la demande des entreprises et des consommateurs métropolitains, dans un contexte où les « poids lourds » économiques (grandes industries, activités portuaires...) verraient leur rôle et leur importance en termes d'emplois, de sous-traitance, voire d'essaimage se réduire telle une peau de chagrin. N'existe-t-il pas un seuil en-deçà duquel l'économie métropolitaine risquerait de s'effondrer faute d'une « masse critique » industrielle et tertiaire décisionnelle suffisante ?

La déconnexion des marchés du travail qualifié/non qualifié apparaît bien avancée. Les personnels les plus qualifiés sont recrutés au niveau national, voire européen. Ces embauches sont gérées directement au niveau du siège de l'entreprise, les établissements ayant une marge de liberté très réduite à ce niveau. Ces emplois qualifiés sont très mobiles entre les grandes aires métropolitaines, nationales, européennes, voire mondiales. Ils constituent les vecteurs de la globalisation de l'économie. A l'inverse, le personnel moins qualifié est beaucoup plus dépendant du niveau local, voire de la localisation résidentielle.

## Les territoires des systèmes d'emploi à Marseille

La globalisation tend à déconnecter les métropoles de leur environnement régional. Mais les effets de la globalisation se font également ressentir au niveau de la structure spatiale de la métropole: les limites communales perdent toute pertinence économique et la polarisation des systèmes d'emploi se concentre sur quelques zones clés. Dans ce contexte, l'approche « par plaque » peut être remise en cause du point de vue des systèmes d'emploi. Un travail de déconstruction-reconstruction de la représentation de l'aire métropolitaine marseillaise a été engagé sur ces bases.

### La polarisation des systèmes d'emploi

Les croisements entre caractéristiques morphologiques et systèmes d'emploi permettent de découper le territoire de la commune de Marseille en cinq ensembles.

Le « **centre urbain** » (1er, 5e et 6e arrondissements) représente le centre traditionnel de Marseille. Il se caractérise par une forte spécialisation dans le tertiaire mé-

ropolitain entrepreneurial et commercial. A l'inverse, il apparaît particulièrement peu représenté dans les systèmes d'emploi suivants: grande entreprise, PME hautes technologies et traditionnelles, services publics de proximité. Il représente un poids important en termes d'entreprises, avec plus de 41 % du nombre total des entreprises marseillaises. Les 1er et 6e arrondissements occupent une position stratégique, avec respectivement 14 % et 12 % du nombre total des entreprises marseillaises.

La « **ville Sud** » constitue un dédoublement du centre traditionnel avec une forte spécialisation pour le tertiaire



Marseille, quartiers Nord.

métropolitain entrepreneurial et public, les grands groupes nationaux. Les grandes entreprises et les services publics de proximité sont également bien représentés. Le poids des systèmes d'emploi « PME » est réduit.

La « **ville port** » (2e, 3e, 14e, 15e et 16e arrondissements) se caractérise par un tertiaire métropolitain entrepreneurial peu important. A l'inverse, les grandes entreprises, les PME, notamment technologiques, sont nombreuses, ce qui traduit à la fois la tradition industrielle de ce territoire, mais également son renouvellement avec le développement des secteurs technologiques. C'est aussi la ville du chômage.

La « **ville périphérique** » (10e et 11e arrondissements) apparaît dominée par le secteur industriel avec à la fois la présence des grandes entreprises traditionnelles, mais également des PME traditionnelles et de hautes technologies manifestant par là-même une continuité avec le développement périphérique : Aubagne, La Ciotat, Gémenos...

La « **ville diffuse** » (4e, 12e et 13e arrondissements) se caractérise par l'absence de véritable spécialisation en termes de systèmes d'emploi. Les grandes entreprises, le tertiaire métropolitain public et commercial sont particulièrement peu représentés.

L'analyse des pôles périphériques spécialisés a été menée en se limitant aux communes les plus significatives en termes de nombre d'entreprises. Elle s'est concentrée sur les quatre systèmes d'emploi où la spécialisation apparaît la plus forte : les grandes entreprises, les PME hautes technologies et traditionnelles et le tertiaire métropolitain entrepreneurial.

Plusieurs « profils » de pôles peuvent être distingués :

– Aix qui conjugue une forte spécialisation dans le tertiaire métropolitain entrepreneurial, dans les PME traditionnelles et hautes technologies, avec une présence très réduite des grandes entreprises,

– Rousset, qui a attiré un nombre significatif de grandes entreprises et de PME hautes technologies,

– Aubagne, Gémenos, La Ciotat, Vitrolles qui se caractérisent par une forte présence de PME hautes technologies et traditionnelles et un faible nombre de grandes entreprises,

– Fos et Martigues, avec une dominante grande entreprise et PME traditionnelles,

– Port-de-Bouc et Berre, avec une spécialisation grande entreprise.

Du point de vue des systèmes d'emploi, la métropolisation semble donc se caractériser par des pôles spécialisés et par une métropolisation diffuse avec un faible niveau de spécialisation sur le reste du territoire.

## Axe autoroutier et systèmes d'emploi

Après ce repérage des spécialisations des territoires par rapport aux systèmes d'emploi, apparaissent maintenant des proximités spatiales entre les « profils » identifiés. La connaissance de la structure spatio-économique et des évolutions récentes de l'aire métropolitaine marseillaise permet de discerner des axes de métropolisation du point de vue des systèmes d'emploi. Cette approche relativement qualitative tente de considérer l'aire métropolitaine dans sa globalité et de la positionner par rapport aux mécanismes spatio-économiques caractéristiques de ce territoire en échappant, du moins partiellement, aux conditionnements des représentations communales.

Le dédoublement de la centralité marseillaise, repéré par Marcel Roncayolo il y a plusieurs années, s'est accentué avec le renforcement de la « ville Sud » : avenue du Prado, Bonneveine. Avec le développement du pôle Aixois, avec la zone d'Aix-les-Milles et le projet Sextius-

Mirabeau, s'est définie une centralité « tripolaire ». Le développement de la zone commerciale « Plan de Campagne » et sa diversification actuelle constituent également une forme complémentaire et/ou concurrente de ces pôles de centralité métropolitaine. Aussi peut-on se demander si on ne se dirige pas à moyen-long terme vers un axe fort des centralités métropolitaines : l'autoroute Marseille-Aix prolongé avec « l'axe historique » : Porte d'Aix – Rond Point du Prado – Obélisque de Mazargues.

Marseille-Port, Fos, Port-de-Bouc, Martigues, Berre se caractérisent par une dominante des activités liées aux fonctions industrialo-portuaires : sidérurgie, pétrochimie, raffinage de pétrole, réparation navale, services portuaires. La présence de grandes entreprises et de nombreuses PME caractérise cette dominante économique. Cet arc industrialo-portuaire s'appuie sur la continuité de la gestion portuaire Fos-Marseille et sur les autoroutes Marseille-Fos et Marseille-Vitrolles. A cette composante industrialo-portuaire s'ajoute une forte spécialisation logistique de cette partie ouest de l'aire métropolitaine avec un poids important de Marseille dans ce secteur et des indices de spécialisation élevés pour Vitrolles, Fos et Marignane (aéroport). Cet arc industrialo-portuaire-logistique doit s'ouvrir sur la vallée du Rhône et l'arc méditerranéen latin. C'est dans cette perspective que se situe le projet « Distriport » à Fos et les développements logistiques à Grans-Miramas, Salon...

Aix-les-Milles, Rousset, Aubagne sont à l'origine d'un développement économique-spatial axé sur des PME technologiques et traditionnelles. Ce modèle de développement s'est étendu, avec la création de la zone d'entreprise et ses aides spécifiques, sur Gémenos et la Ciotat avec une forte dominante technologique. Vitrolles entre également dans cette catégorie, mais avec un profil plus complexe avec sa composante logistique. Marseille apparaît relativement excentrée par rapport à cette rocade PME-Hautes Technologies. Le renforcement de cette rocade s'est particulièrement accentué au cours de ces dernières années au point qu'il est nécessaire de s'interroger sur l'hypothèse de déconnexion de Marseille par rapport aux courants porteurs de l'économie métropolitaine. Les développements extrêmement rapides des pôles Aixois et Aubagne-Gémenos-La Ciotat contrastent avec l'atonie des zones PME et « hautes technologies » sur Marseille.

A la lumière de ces analyses des axes de métropolisation, il semble bien que le système autoroutier structure fondamentalement l'aire métropolitaine en définissant « de proche en proche » des proximités économiques spatiales entre les systèmes d'emploi et surtout en constituant les supports des processus de métropolisation économique les plus caractéristiques. Le tunnel Prado-Carénage en rejoignant l'autoroute Est et l'autoroute Nord-littoral, établit une forte continuité à l'échelle métropolitaine. Les autres pôles d'emploi non reliés à ce système autoroutier apparaissent relativement marginalisés dans ce processus de structuration d'une métropole autoroutière (c'est sans doute fondamentalement la cause prin-

cipale du dynamisme faible du technopôle de Château-Gombert qui est à l'heure actuelle très éloigné de ce système autoroutier).

## Vers une politique métropolitaine

Les interventions publiques apparaissent relativement « déconnectées » par rapport à la structuration métropolitaine en systèmes d'emploi. Pour celles qui se focalisent sur l'accueil du public, l'entreprise reste une « boîte noire » que l'on appréhende, soit par des critères d'analyse trop généraux pour être opérationnels, soit de manière trop ponctuelle, pour développer une stratégie cohérente en direction des entreprises, à l'échelle du territoire. La démarche de réorganisation de l'ANPE cherche, par exemple, à ouvrir cette « boîte noire » pour mieux « coller » aux attentes des entreprises. Mais, d'une part, le projet est développé par bassin d'emploi et non pas à l'échelle métropolitaine et, d'autre part, la spécialisation par thématique d'activité au niveau des agences locales fige la relation avec des entreprises dont les stratégies de recrutement se situent essentiellement à une autre échelle. La mise en réseau du dispositif pourrait réduire cependant ce décalage.

Cette « déconnexion » des interventions publiques en faveur de l'emploi existe également avec le champ plus

classique des politiques économiques. On assiste, en effet, à un partage des tâches relativement clair entre ce qui concerne, d'une part, la politique d'implantation (zones d'activité, technopôles, centres tertiaires...) et le soutien aux entreprises (aides à l'innovation, appuis financiers...) et, d'autre part, le champ de l'insertion par l'économique et de l'emploi. La rencontre entre ces deux composantes se réalise parfois, mais on reste dans le domaine de l'exception, voire de l'expérimentation autour de grands projets. Cette « déconnexion » est d'autant plus forte que les stratégies de recrutement des entreprises tendent à se développer à l'échelle nationale, alors que parallèlement les interventions en faveur de l'emploi se concentrent sur le micro-local.

Certes, le micro-local est sans doute nécessaire pour la mise en œuvre de certaines actions d'insertion par l'économique, mais les politiques publiques peuvent-elles se satisfaire d'un tel éclatement des logiques d'intervention ? L'approche métropolitaine doit au contraire « accrocher » l'entreprise à un territoire qui offre une certaine pertinence économique, par des politiques économiques cohérentes et actives à cette échelle, et « ouvrir » les acteurs de l'emploi aux perspectives offertes par un marché du travail important et diversifié à l'échelle métropolitaine.

*Thierry Fellmann, Bernard Morel*

> **Thierry Fellmann**, ingénieur civil des Pont-et-Chaussées, est consultant indépendant. Il est spécialiste des questions d'économie urbaine et de prospective territoriale.

> **Bernard Morel**, docteur en économie, est professeur à l'Institut d'urbanisme de Lyon (Université Lumière-Lyon 2). Ses recherches portent sur les processus de métropolisations, l'économie informelle, l'aménagement du territoire. Derniers ouvrages : Marseille, l'État du futur, aux éditions Édisud ; Le marché des drogues, aux éditions de l'Aube.

Ensemble, ils ont mené avec le soutien du Plan Urbain plusieurs recherches sur la métropolisation marseillaise et sur les concepts d'économie urbaine. Ils ont été l'un et l'autre animateurs de la prospective du grand chantier Midi-Méditerranée de la DATAR.