

Maïten Bel

## Formation et territoire : des approches renouvelées

---

### Avertissement

Le contenu de ce site relève de la législation française sur la propriété intellectuelle et est la propriété exclusive de l'éditeur.

Les œuvres figurant sur ce site peuvent être consultées et reproduites sur un support papier ou numérique sous réserve qu'elles soient strictement réservées à un usage soit personnel, soit scientifique ou pédagogique excluant toute exploitation commerciale. La reproduction devra obligatoirement mentionner l'éditeur, le nom de la revue, l'auteur et la référence du document.

Toute autre reproduction est interdite sauf accord préalable de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France.

**revues.org**

Revues.org est un portail de revues en sciences humaines et sociales développé par le Cléo, Centre pour l'édition électronique ouverte (CNRS, EHESS, UP, UAPV).

---

### Référence électronique

Maïten Bel, « Formation et territoire : des approches renouvelées », *Formation emploi* [En ligne], 97 | janvier-mars 2007, mis en ligne le 31 mars 2009, consulté le 12 octobre 2012. URL : <http://formationemploi.revues.org/1698>

Éditeur : La documentation française

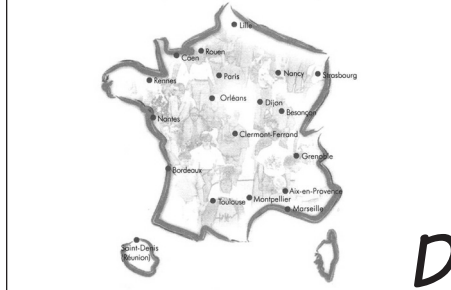
<http://formationemploi.revues.org>

<http://www.revues.org>

Document accessible en ligne sur : <http://formationemploi.revues.org/1698>

Ce document est le fac-similé de l'édition papier.

© Tous droits réservés



## DOSSIER

# Formation et territoire : des approches renouvelées

Par Maïten Bel\*

*La construction d'une politique territoriale d'emploi et de formation relève de coordinations entre acteurs tant privés que publics. Aussi les trois notions de territoire, réseau et intermédiaire sont-elles mobilisées et se répondent l'une l'autre.*

Les articles présentés dans ce dossier, qu'ils prennent comme point d'entrée l'insertion dans l'emploi, la demande des entreprises ou la construction de la formation, ont en commun le rejet d'une vision adéquationniste de la relation entre emploi et formation. Ils postulent que cette relation résulte d'interactions diverses entre les acteurs engagés (individus, entreprises, organismes de formation, État, collectivités territoriales). Cette approche sous-tend également l'existence de la diversité des modes d'articulation et la présence d'ordres locaux résultant de ces constructions. Ils témoignent aussi de l'intérêt grandissant pour une approche territorialisée de la relation entre la formation et l'emploi.

Ces questions ne sont pas nouvelles et de nombreux travaux (Timotéo et Vernières, 2002) avaient déjà souligné la diversité de l'offre de formation sur l'espace national, diversité à mettre en relation avec la structure de l'appareil productif et la répartition de la population entre catégories sociales (Browaey, et Chatelain, 1985). Mais un ensemble de raisons expliquent le regain d'intérêt pour une approche territoriale de la relation entre l'emploi et la formation. Une première raison trouve son origine dans les

évolutions institutionnelles nationales. Le processus de décentralisation, initié en 1982 et encore inachevé, transfère aux conseils régionaux la responsabilité de la conduite de l'action publique en matière de politique de formation. Cette décentralisation introduit une véritable rupture par rapport aux modes de régulation des politiques publiques qui lui préexistent. Il s'agit, pour les différents partenaires

**\* Maïten Bel** est économiste à l'IDEP-GREQAM (Institut d'économie publique – Groupement de recherche en économie quantitative d'Aix-Marseille), équipe rattachée au CNRS et à l'EHESS (École des hautes études en sciences sociales). Elle est spécialiste des questions de politiques publiques dans le domaine de l'emploi et de la formation. Elle a notamment publié : Bel M. (2006), « Politique publique décentralisée : quel rôle pour la proximité. Le cas de l'ouverture des licences professionnelles », in *Économie Publique*, n° 14. Bel M., Dubouchet L., (Éds) (2004), *La décentralisation de la formation professionnelle : un processus en voie d'achèvement ?* Éditions de l'Aube. Bel M., Méhaut P., Mériaux O. (Éds.) (2003), *La décentralisation de la formation professionnelle en France : quels changements dans la conduite de l'action publique ?* L'Harmattan.

intervenant dans la définition de ces politiques, de modifier leurs modes de coordination, de participation au financement. On est encore aujourd'hui dans un processus d'apprentissage institutionnel que la recherche peut appuyer. Le processus de décentralisation conduit également à reconnaître l'existence de coordinations différenciées sur l'espace régional, et la recherche de la définition de politiques qui puissent appuyer les éventuelles dynamiques en cours. Mais l'intérêt pour ces questions de relations entre formation et territoire est aussi sans doute à chercher dans les transformations du travail qui conduisent à de nouvelles façons de recourir à la formation pour mieux adapter les compétences, pour réduire le chômage. Le rapprochement du monde éducatif et du monde professionnel devrait permettre un meilleur pilotage du système, rapprochement que la proximité géographique est censée favoriser.

Ainsi la formation, à travers ses différents segments (initiale, continue, apprentissage) est-elle sollicitée pour répondre à une pluralité d'objectifs. On peut ainsi pointer :

- l'élévation du niveau de formation et de qualification de tous pour l'Éducation nationale ;
- la production d'une main-d'œuvre ayant les qualifications nécessaires pour les entreprises ;
- la contribution à l'aménagement du territoire par des équipements structurants pour les conseils régionaux ;
- la contribution à l'équité entre citoyens et moyen de lutte contre l'exclusion pour l'État et les régions.

L'efficacité de l'élaboration et de la conduite de politiques en matière de formation dépend largement de la circulation de l'information et de la coordination entre partenaires, et donc de leur capacité à dégager un intérêt commun dans la définition et le fonctionnement d'une politique. Ainsi, la décentralisation ne peut-elle être considérée comme une translation au niveau régional ou local des modes d'action construits au niveau national. Mais l'enjeu s'est déplacé vers la construction de référents pour l'action communs aux partenaires régionaux et locaux en matière de politique d'emploi et de formation, partenaires représentants du système politique, mais aussi des entreprises et de la formation (Bel, Méhaut, Mériaux, 2003).

Autrement dit, la question devient celle de la construction de la formation comme bien commun territorial. Si la définition classique du bien commun est celle de bien n'appartenant à personne et donc à tous, on se réfère ici à une notion un peu différente, mobilisée par l'économie des conventions et par les analystes de l'action publique. Le bien commun dépasse l'intérêt général défini par la loi. Il renvoie à une construction collective, faite de compromis et de références communes ; il existe comme objet de discussion et nécessite un engagement de chacun (Verdier, 2006). Il s'agit alors de comprendre comment se construisent ou pourraient se construire les différentes coordinations entre partenaires à un niveau territorial fin pour définir des objectifs communs, sur quels réseaux s'appuient ces coordinations, quelles intermédiations sont sollicitées pour conduire à un rapprochement entre offre et demande de ce bien particulier que constitue la formation. La référence à ces notions est présente dans les textes de ce dossier. Elle vise à analyser et qualifier les interactions complexes entre agents hétérogènes. Mais ces notions ont d'abord été mobilisées sur d'autres domaines que ceux concernant l'emploi et la formation. Elles ont été utilisées par des chercheurs appartenant à différents champs disciplinaires, notamment en sciences sociales, chacun développant ses acceptions propres. Il a semblé utile, sans prétendre couvrir l'ampleur des débats et travaux, de faire un point sur le sens et l'usage de ces notions, de tenter de resituer les cadres d'analyse auxquelles elles font référence afin de ne pas s'exposer aux malentendus et confusions, d'en préciser l'usage dans le champ qui nous intéresse ici. C'est dans cet objectif que l'on explicitera successivement les acceptions des notions de territoire, réseau et intermédiaire.

## LE TERRITOIRE : LIEU D'ÉMERGENCE DE DYNAMIQUES SOCIALES

De découpage instrumental de l'espace national à lieu d'émergence de dynamiques sociales situées, la notion de territoire recouvre plusieurs acceptions, que l'on se propose d'éclairer à partir des usages qui en sont faits : découpage instrumental de l'espace

national ou construit social relevant de relations entre acteurs. L'espace a longtemps été considéré comme une donnée neutre ou pour le moins passive. De façon un peu lapidaire, on peut dire que du point de vue des économistes, jusqu'aux années 80, dans le paradigme dominant, la variable mobilisée est celle des distances, à laquelle sont attachés les coûts de transport. Du point de vue de la gestion des politiques publiques, dans un contexte d'État centralisé, le territoire est envisagé comme une portion de l'espace national, relevant d'un découpage à échelle variable. Dans ce cas, la variable mobilisée pour réaliser le découpage peut être le nombre d'habitants, les distances. Les Établissements publics régionaux, ancêtres des Régions, sont assez représentatifs de ces approches.

Mais les transformations du contexte économique et des institutions vont conduire à une évolution de ces acceptions. Géographes, politologues et économistes font évoluer leurs recherches pour mieux comprendre les dynamiques des entreprises confrontées à l'internationalisation de la concurrence. L'espace n'est plus considéré comme un cadre de localisation de l'action des agents, mais c'est aussi le cadre d'émergence de dynamiques particulières, qui lui sont spécifiques (Bellet *et alii*, 1993). Il est fait de ressources dont les particularités sont fortement ancrées dans le territoire (Pecqueur B., 1996). On pense ici bien sûr aux ressources naturelles mais aussi aux caractéristiques de la population, à ses qualifications. L'approche en termes de territoire renvoie à un ensemble de relations : entreprises entre elles, entreprises-recherche, entreprises et marché du travail, acteurs publics et privés (Benko, Lipietz, 1992). Le territoire doit être appréhendé comme l'émanation d'une logique collective s'incarnant dans les institutions qui produisent des normes (Courlet, 2001). On s'avance alors vers une définition plus floue en termes de délimitation de l'espace, plus complexe, mais aussi plus riche pour mieux comprendre le poids et la nature des coordinations qui s'y construisent.

En fait, cohabitent aujourd'hui plusieurs acceptions du territoire et plusieurs façons de l'appréhender. Cette diversité est liée aux difficultés à saisir cette complexité, à l'impossibilité d'unifier tous les intérêts en présence.

## Les découpages de l'espace national : des logiques variées

Il est vain de rechercher une définition analytique unique permettant un découpage territorial optimal pour l'étude de la relation formation-emploi. L'expression « territoires », généralement utilisée au pluriel, invite en fait à mettre l'accent sur la grande diversité de ces derniers et l'ampleur des disparités économiques et sociales enregistrées de l'un à l'autre.

a – Les territoires politiques sont sous la responsabilité de collectivités d'élus, porteurs de la légitimité que leur confère leur statut. Les compétences relevant de l'action publique ont été réparties entre ces différents territoires. Ainsi l'espace national français est-il découpé en régions, départements, communes. Mais cette répartition n'est pas encore stabilisée. L'émergence des communautés de communes, des « pays »<sup>1</sup>, complexifie le paysage. De fréquents problèmes de recouvrement, de frontières de compétences se posent (M. Bel, L. Dubouchet, 2004). Mais en tout état de cause, ces collectivités sont porteuses de ressources et de référents permettant de coordonner l'action.

b – Les administrations françaises ont toujours pratiqué des découpages de l'espace national afin de mettre en application des politiques nationales. On peut citer à cet égard les découpages pratiqués par l'Éducation nationale. Les districts scolaires sont définis comme l'espace dans lequel chaque jeune peut trouver une formation, de la maternelle au baccalauréat. Ce découpage sert ainsi à réfléchir à une répartition rationnelle des moyens. L'Éducation nationale se préoccupe de plus en plus des questions d'insertion des jeunes à la sortie de la formation. Ce découpage en districts scolaires s'est ainsi, dans de nombreux rectorats, rapproché du découpage en zone d'emploi<sup>2</sup>, construit par l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), et pour

<sup>1</sup> Les communautés de communes sont des Établissements publics de coopération intercommunale (EPCI). Instituées en 1992, elles exercent un certain nombre de compétences en lieu et place des communes qui les constituent. Les « pays », institués par les lois dites Pasqua en 1995 et Voynet en 1999, associent des communes ou des communautés de communes. Sur la base de projets de territoire, les « pays » peuvent être aidés par le département, la région ou l'État s'ils présentent des projets clairement identifiés.

<sup>2</sup> Une zone d'emploi est un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent. Effectué conjointement par l'Insee et les services statistiques du ministère du Travail, le découpage en zones d'emploi constitue une partition du territoire adaptée aux études locales sur l'emploi et son environnement.

lequel les données socioéconomiques sont nombreuses et régulièrement.

On peut aussi décliner les découpages mobilisés par l'administration de l'Emploi (Berthet, 2005) en fonctions des dispositifs et des politiques mis en œuvre. On citera, sans être exhaustif, les découpages de l'espace par les Agences locales de l'emploi (ALE), Missions locales (ML) et Plans locaux d'insertion par l'économie (PLIE). Les gouvernements successifs ont cherché à prendre en compte les spécificités géographiques et sociologiques des territoires afin de mieux adapter leurs politiques, conduisant ainsi à une territorialisation des politiques de l'emploi.

c – Les découpages analytiques sont susceptibles d'être encore plus nombreux, puisque construits en fonction des besoins d'analyses fort divers. Ils répondent à un besoin de connaissance du territoire sur lequel interviennent différents acteurs, publics ou privés.

## Des acteurs dont les relations forgent le territoire

Dans le fonctionnement et la régulation de la relation entre emploi et formation sur un territoire, les acteurs qui interviennent sont nombreux : entreprises, organismes de formation, collectivités territoriales. Chacun est porteur de logiques et de représentations dont la coordination pose parfois problème. Les évolutions institutionnelles prévoient de les inciter à se coordonner. La loi sur « la Formation professionnelle tout au long de la vie » prévoit des négociations par branche professionnelle qui doivent se décliner à différents niveaux territoriaux : national, régional et local. La création d'observatoires régionaux, outils de connaissance, doit accompagner ces innovations. On peut également citer la création de Contrats d'objectifs territoriaux, associant branches et professions au niveau régional pour définir et conduire des politiques de formation professionnelle.

Les entreprises ne constituent pas une entité homogène. Leur taille, la localisation du centre de décision, leur secteur d'activité coïncident avec la gestion de leur main-d'œuvre et la façon dont elles s'adressent au marché du travail. Elles peuvent être plus ou moins actives dans la régulation de la relation entre emploi et formation sur le territoire. Elles sont indispensables à cette régulation puisqu'elles

détiennent l'information en matière de besoins en qualification. Tout le problème vient alors de leur volonté et de leur capacité à formaliser et transmettre cette information (P. Culpepper, 2003). Leur capacité d'organisation collective est une variable importante dans leur participation à une régulation territoriale de la relation entre emploi et formation. L'intervention des entreprises dans la régulation et l'organisation de l'offre de formation est souvent médiatisée par leurs organismes représentatifs incarnés par les branches professionnelles. Les institutions initiées par la loi de 1971 sur l'obligation légale de formation dans les entreprises, les Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), sont reconnues par les instances régionales comme des acteurs à part entière. Leur fonction est le plus souvent de se faire l'écho des besoins des entreprises : pénurie de main-d'œuvre, besoins en qualification, nécessité d'aide aux petites entreprises par exemple. Comme on y reviendra plus loin, ils jouent un rôle d'intermédiation dans la régulation de la relation entre emploi et formation. Mais, comme l'ont montré les travaux portant sur l'évaluation du transfert aux régions des compétences en matière de formation professionnelle, la représentation des organisations professionnelles, patronales ou salariales, est faible. En effet, ces organisations sont structurées au niveau national et départemental, mais n'ont que de faibles capacités de représentation et de négociation au niveau régional ou local.

Les collectivités territoriales<sup>3</sup>, dont on a rapidement évoqué la diversité (régions, départements, communes), accordent une importance à la formation pour des motifs divers. Tout d'abord, leur ont été déléguées des compétences sur différents segments concernant la formation, l'emploi, ou la gestion du chômage. Elles peuvent y voir une source d'amélioration de leur image, une activité économique apportant emplois et distribution de revenus, un élément central de projets de développement économique et social. Des conflits d'intérêts, des concurrences peuvent émerger entre une logique d'aménagement du territoire, portée par la région, visant une répartition équitable des moyens et une logique de développement territorial, portée par des communes ou

<sup>3</sup> La France est dotée d'une organisation administrative fondée sur un découpage en communes, départements et régions gouvernés par des assemblées élues et entre lesquels sont réparties les compétences.



conseils généraux, visant le développement du territoire (Gérard-Varet, 1996).

Les institutions de formation sont elles aussi très diverses. Elles peuvent être définies par leur statut, privé ou public, géré par des organisations professionnelles. Les grandes entreprises telles que les banques par exemple, ou des regroupements d'entreprises peuvent développer leur propre organisme de formation. L'Éducation nationale, par ses Groupements d'établissements (GRETA), assure elle aussi la formation de salariés. On a montré que les organismes de formation, même quand ils appartiennent à l'Éducation nationale, sont dotés d'une marge d'autonomie (Bel et *alii*, 1996) dans la façon dont ils participent à la construction de l'offre de formation. Les types de formation qu'ils assurent déterminent également fortement les stratégies suivies. Pour ces organismes, la logique poursuivie peut être de se développer, ou au moins de maintenir leur effectif dans un contexte de concurrence vis-à-vis d'un vivier d'élèves ou de public à former et, dans ce cadre, de mettre en œuvre des stratégies de spécialisation, de sélection dans une logique de réputation par exemple.

Pour caractériser un territoire du point de vue de l'emploi-formation, il est aussi nécessaire de préciser la nature de son offre de formation. Il ne revient pas au même qu'un territoire dispose ou non d'une université (Bel et *alii*, 2003), d'un ou plusieurs lycées professionnels ou généraux, d'établissements de formation continue. Les services déconcentrés de l'État, rectorats, inspection académique, service public de l'emploi ont en charge la mise en œuvre de politiques nationales. Mais ils peuvent être, selon les zones, plus ou moins prêts à construire des compromis avec d'autres partenaires. L'ensemble de ces acteurs s'appuie sur l'expertise en la matière produite par les Observatoires régionaux emploi-formation (OREF). Sur un territoire, des acteurs peuvent s'unir pour former des groupes d'intérêts, par exemple sous une forme associative. Ces structures sont en mesure d'identifier des besoins en matière d'emploi et de formation et, dans certains cas, de participer à la construction de solutions.

Rapidement énoncés, ces quelques éléments mettent en évidence la nécessité, mais aussi la complexité, de coordinations entre partenaires pour réduire l'incertitude, construire un intérêt commun.

## Le territoire : un construit social qui fait appel à la notion de proximité

Mais au-delà de ces découpages politiques et instrumentaux de l'espace, une autre acception du territoire est intervenue récemment, notamment à propos de travaux portés par les géographes et les économistes (Pequeur B., Zimmerman J.-B., 2004 ; Lecoutre et *alii*, 2005). Partant du constat d'effets positifs résultant de la proximité entre entreprises, ils ont analysé le contenu de cette notion, en particulier dans la production d'interactions entre les unités de production. Des enseignements sont à tirer de leurs travaux dans l'analyse des modes de coordinations entre acteurs dans le champ des relations entre emploi et formation. Ils montrent comment des relations marchandes et non marchandes conduisent à réduire l'incertitude. En particulier, ils font appel à la notion de proximité pour expliciter la nature des différentes relations qui tissent le territoire. Pour cela, ils s'attachent à expliciter les différentes acceptions de la notion de proximité : proximité géographique, sociale et institutionnelle.

La proximité géographique ou spatiale fait référence à la notion de distance ou de voisinage dans l'espace physique. Elle facilite les rencontres entre individus, mais n'est pas, à elle seule, gage de la construction de relations. Elle doit être complétée par d'autres dimensions. Ainsi, la proximité cognitive permet aux entreprises, institutions et individus de communiquer, de se comprendre et d'assimiler collectivement de nouvelles informations. Cette forme de proximité se réfère à la possibilité d'un apprentissage interactif. La proximité organisationnelle, quant à elle, consiste en la capacité d'une organisation (Rallet A., Torre A., 2004) (firme, réseau, ...) à faire interagir ses membres en s'appuyant sur deux logiques : une logique d'appartenance se traduisant par l'existence de règles ou de routines de comportement suivies par tous ; une logique de similitude (même espace de référence), correspondant au partage d'un même système de représentations, de croyances, de langage, de formation et de savoirs.

Cette proximité organisationnelle favorise les échanges d'informations et la mobilité des individus du fait d'un capital commun. Elle peut être plus ou

moins forte et s'accompagner ou non de proximité géographique.

La proximité institutionnelle se réfère à un cadre constitué d'un ensemble de normes, de valeurs et structures institutionnelles communes qui permet aux organisations d'interagir et de se coordonner plus facilement. La proximité c'est alors de participer, d'être un élément de ce cadre. Elle se réfère cependant à des liens identitaires qui ne reposent pas forcément sur des similitudes organisationnelles ou une proximité géographique. La proximité sociale est issue de la littérature relative à « *l'encastrement* » (Granovetter, 1973) selon laquelle les actions économiques sont en partie enserrées dans un réseau de relations ou un contexte social. Elle fait référence, au niveau micro, à des relations reposant sur la confiance. Elle encourage des relations d'engagements durables et réduit les comportements opportunistes. Les proximités tant organisationnelles que sociales reposent sur l'idée de loyauté entre partenaires, l'une fondée sur la hiérarchie, l'autre sur la confiance.

Sans prétendre être exhaustive, cette présentation de la polysémie de la notion de territoire pointe l'irréductibilité du territoire à un espace délimité reconnu par tous. Celle-ci renvoie à la difficulté de constituer la formation comme bien commun à différents partenaires. On entend par là une adhésion de leur part à la construction d'une politique commune. Pour preuve, l'arrivée des Maisons de l'emploi<sup>4</sup> dans un paysage parfois déjà occupé par des institutions spécifiques, construites par des acteurs locaux pour résoudre un problème lié à la formation ou à l'emploi. Mais cette présentation ouvre aussi des voies d'approfondissement aux chercheurs en sciences sociales mobilisés sur ces questions. La notion de territoire renvoie également à la notion de réseau utilisée pour caractériser les liens entre les différents acteurs du territoire.

<sup>4</sup> Les Maisons de l'emploi sont une initiative du ministère de l'Emploi et de la Cohésion sociale. Nées en 1994, elles ont pour objectif d'optimiser le service rendu aux demandeurs d'emploi en réunissant dans un même lieu tous les acteurs des politiques d'emploi (ANPE – Agence nationale pour l'emploi, ASSÉDIC – Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce, DDTEFP – Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle).

## LE RÉSEAU : OUTIL D'ANALYSE COMMUN

La notion de réseau dans les sciences sociales est relativement ancienne<sup>5</sup>. Elle a été peu à peu appropriée par les différentes disciplines (géographie, économie, sociologie, sciences politiques) dans le champ de l'emploi et de la formation, afin d'enrichir les analyses. La diversité des domaines qui ont recours à la notion de réseau, l'ancienneté de son usage légitiment la place accordée à la présentation de cette notion, sans ambition à l'exhaustivité.

Cette exploration vise tout d'abord à éclairer l'utilisation de cette notion elle aussi polysémique. Géographes, sociologues, politologues, économistes convoquent la notion de réseau dans leur discipline, mais aussi parfois pour conduire des approches pluridisciplinaires. Nous aborderons ces disciplines successivement. On retrouve dans toutes ces approches une acception, que l'on peut qualifier de générique, du réseau : des entités liées les unes aux autres par des relations. Dans le cadre de cette « proto-notion », pour parler de réseau il n'est nécessaire de qualifier ni les entités, ni les relations. Cette entrée ouvre la voie à des modélisations qui permettent d'avancer quant à la caractérisation des réseaux et de leurs dynamiques : taille, distance entre les entités, évolution du réseau.

Au-delà de cette « grammaire élémentaire », la notion de réseau est mobilisée pour rendre compte de relations complexes qui se développent entre les entités qui le composent. Cette acception se fonde sur l'hypothèse de l'hétérogénéité des acteurs et des modalités de leurs interventions. Elle ouvre ainsi la voie à l'hypothèse de l'existence d'ordres locaux et à l'analyse des interactions entre acteurs qui assurent leurs fondements. Dans ce cas de figure, la notion de réseau sert à désigner les ajustements locaux négociés et les formes d'organisation. Dans ce contexte, le recours à la notion de réseau permet de dépasser

<sup>5</sup> L'approche en termes de réseau a donné lieu à une abondante production scientifique. Le CNRS a financé un GDR (Groupe de Recherche) « Réseaux » qui est une structure fédérative de laboratoires universitaires et centres de recherche d'entreprises. Elle fait également l'objet d'une revue : *Réseaux*. Il ne saurait être question pour nous de restituer cet ensemble.

les limites habituelles des analyses de la coordination ou de la hiérarchie.

*« Dans le premier sens, la nature et l'identité des acteurs sont reléguées au deuxième rang, puisque seule compte la forme de leurs relations. Dans l'approche en terme de réseau-coordination, elles sont au contraire placées au centre de l'analyse »* (Callon et alii, 1999, p. 13).

Cette grille peut ainsi aider à classer les différentes mobilisations de la notion de réseau qui se rattachent à ces deux axes. Les préoccupations de nombreux chercheurs aujourd'hui sont de travailler à la coordination et complémentarité de ces deux approches plutôt que de les opposer<sup>6</sup>. En effet, il s'agit, pour les sciences sociales, de comprendre les coordinations des actions, les interactions des agents, acteurs, ou organisations impliqués dans ces coordinations. La présentation adoptée ici par champ disciplinaire privilégie les questionnements et travaux portant sur le champ de l'emploi et de la formation. Elle ne reflète que partiellement les progressions de l'interdisciplinarité autour de l'analyse du fonctionnement collectif.

### En géographie, les réseaux révèlent des phénomènes plus ou moins cachés

Un premier usage consiste à identifier les éléments physiques, les infrastructures qui permettent de mettre en relation différents lieux : réseau ferré, réseau routier dont les organisations sont structurantes pour la répartition des hommes et des activités dans l'espace. Mais le géographe peut aussi travailler à la mise en évidence de réseaux dans l'espace. Ainsi, réseau et mesure de la densité des relations téléphoniques dessinent une image des échanges entre villes, régions ou pays. Dans le champ de la formation et de l'emploi, on peut ainsi mettre à jour l'attractivité (ou l'aire) de recrutement d'un organisme de formation (lycée, université...), la mobilité des étudiants, la différence entre lieu de formation et lieu de recrutement, les déplacements domicile-travail... La mise à jour de réseaux révèle des phénomènes, dévoile des

régularités de comportement (Baron et alii, 2003) qu'il est difficile d'appréhender autrement. On pense ici au comportement d'utilisateurs qui ne sont pas organisés collectivement. Par exemple, dans la construction de l'offre de formation, les usagers (étudiants, élèves) constituent une catégorie n'exprimant que peu ou pas du tout des intérêts collectifs. L'analyse des réseaux de mobilité vers les formations offertes permet de mettre à jour des choix.

### Les sociologues analysent les relations entre individus, organisations via le réseau

La notion de réseau est mobilisée pour identifier les relations entre entités mais aussi, dans une approche organisationnelle, pour comprendre la place et le rôle de chacune de ces entités.

L'analyse en termes de réseaux sociaux (Degenne et Forsé, 1994 ; Marry, 1983) permet de penser la réalité non pas en termes de groupes d'individus ou d'acteurs, mais de relations qui jouent un rôle structurant.

Les catégories sont construites *a priori* en y réunissant les individus aux caractéristiques similaires. L'analyse va ensuite chercher à montrer comment ces catégories sont liées à des variables à expliquer (âge et situation vis-à-vis de l'emploi par exemple). Cette pratique est largement développée dans les enquêtes portant sur l'insertion par exemple. Alors que l'entrée par le réseau prend d'autres présupposés comme point de départ et définit des catégories *a posteriori* en fonction des appartenances à des réseaux de relations : « Ces catégories ne peuvent être données une fois pour toutes. Elles doivent émerger de l'analyse des relations des éléments composant la structure [...] Une structure est au minimum un ensemble d'éléments liés les uns aux autres par des relations qui peuvent être fort diverses. Il y a donc quelque chose d'assez incompréhensible à vouloir évacuer ces liaisons et à prétendre tout de même comprendre la structure. Pour l'analyse de réseau, il n'existe aucun moyen de savoir par avance comment les groupes ou statuts sont constitués, c'est-à-dire comment se font les combinaisons de relations. Elle tente de trouver des régularités de comportements et les groupes ou

<sup>6</sup> C'était le thème d'une journée interdisciplinaire co-organisée par des anthropologues, sociologues et économiste à la Maison méditerranéenne des sciences de l'Homme (MMSH) d'Aix-en-Provence le 24 septembre 2004 : *Le réseau dans les sciences sociales : concepts et usages*.



*statuts qui présentent ces régularités, de façon inductive, en analysant l'ensemble des relations. Grâce à quoi elle peut dégager des groupes pertinents a posteriori et comprendre concrètement comment la structure contraint les comportements tout en émergeant des interactions.* » (Degenne et Forsé, 1994, p. 7)

En sociologie des organisations, la notion de réseau est utilisée dans deux types d'approche. Dans une analyse interne à une organisation, l'analyse du réseau permet d'appréhender le processus de prise de décision. Les membres de l'organisation partagent des référents communs, mobilisés pour coordonner l'action. Si l'inscription dans une même organisation est un élément important de cohésion d'ensemble, celle-ci est renforcée par l'appartenance des acteurs, tout au long de la ligne hiérarchique, à différents réseaux, transverses aux niveaux hiérarchiques et qui permettent de partager de l'information et l'appropriation d'objectifs et de cadres d'action. À la notion de « *structure formelle* » (organigramme, ligne hiérarchique) s'ajoute celle de « *système d'action concret* » qui révèle les liens informels entre départements, statuts, spécialités. Par exemple, la décision d'ouverture d'une formation relève d'un processus complexe, associant différents partenaires au sein de l'Éducation nationale, du conseil régional, voire d'entreprises. La procédure de prise de décision est connue et codée. Mais de fait, pour ne prendre que le cas de l'Éducation nationale, la décision d'ouverture de formations résulte de la combinaison complexe d'interventions d'acteurs de l'institution y occupant des positions très variées : un enseignant participant à une commission disciplinaire au niveau national, un chef d'établissement, un inspecteur départemental par exemple (Larceneux, 1997).

Mais l'analyse de réseaux est également utilisée dans l'étude des relations inter-organisationnelles. Ces travaux ont permis des ouvertures sur l'analyse des comportements de coopération et de concurrence entre organisations et plus largement sur le développement de la sociologie économique qui s'attache à l'analyse sociale du marché (Lazega, 1994 ; Granovetter, 2000) concernant aussi le marché de la formation ou celui du travail. L'utilisation de la notion de réseau permet de dépasser l'explication de relations par la hiérarchie ou le marché. Elle éclaire ainsi les

relations qu'entretiennent des grandes et petites entreprises sous-traitantes.

### Pour les politologues, le réseau s'oppose à la vision d'un État monolithique

La notion de réseau a été utilisée pour analyser les interactions et les relations entre l'État et les intérêts organisés, au moment où plusieurs changements se produisent dans la conduite de l'action publique :

- la densification de la présence d'acteurs organisés dans la vie politique et sociale ;
- l'engagement de l'État dans une multitude de négociations et de contrats ;
- l'érosion des frontières entre le public et le privé.

Ces premiers travaux sont apparus chez les chercheurs anglais dans les années 70, période au cours de laquelle madame Thatcher a introduit d'importantes réformes dans le pays (Le Galès P., Thatcher M., 1995). Ces chercheurs mettent l'accent sur l'aspect non hiérarchique des relations. L'hypothèse sous-jacente est que dans un environnement complexe, les prises de décision relèvent d'échanges entre acteurs appartenant à des institutions différentes. Cette analyse pointe la diversité des intérêts, la différenciation au sein de l'État lui-même. Le réseau de politique publique permet de classer les acteurs les uns par rapport aux autres et d'identifier la nature de leurs relations. L'analyse en termes de réseaux d'action publique plaide pour une politique publique vue comme une construction d'ordres locaux. Elle met en évidence à la fois le caractère fractionné de la société, mais révèle aussi que les individus appartiennent à plusieurs réseaux, les mettant ainsi en relation les uns avec les autres et faisant opposition à ce fractionnement (G. Massardier, 2003 ; Comaille et alii, 1998). Ces analyses sont aujourd'hui partiellement mobilisées dans l'étude des politiques régionales en matière de formation professionnelle (Mériaux O., Verdier E., et alii, 2006). Elles permettent de comprendre comment les différents partenaires concernés, porteurs d'objectifs qui leur sont propres, parviennent à construire des compromis et définir un objectif commun.

## Le réseau en économie : entre hiérarchie et marché

Chez les économistes, la notion de réseau s'impose comme outil pour comprendre les mécanismes d'interaction, pour décrire la mise en place de modes de coordination. Mais très vite la polysémie du terme recouvre deux types de développement de travaux assez différents : la modélisation des relations entre éléments du réseau et l'analyse du contenu même de ces relations. On retient ici de façon privilégiée les travaux conduits dans la mouvance de l'économie des conventions qui, à nos yeux, fournissent d'utiles moyens d'analyse des questions de relations entre formation et territoire. La notion complexe de réseau est mobilisée pour caractériser un mode particulier de relations entre agents qui n'est ni le marché, ni la hiérarchie. L'hétérogénéité des relations entraîne la multiplication des négociations et la nécessité de construire des compromis (M. Callon et *alii*, 1999). Ainsi, pour l'économie des conventions, les individus sont amenés à construire des conventions qui contribuent à ordonner l'espace commun (Eymard-Duvernay, Marchal, 1994). Les individus qui cherchent à s'accorder ne peuvent se contenter d'appliquer, même en les interprétant, les règles préétablies. L'établissement de conventions contribue à coordonner un espace commun entre les individus pour leur permettre de s'accorder. On peut situer, dans cette perspective, les constitutions de réseaux au niveau régional entre entreprises, régions, acteurs de la politique publique de l'emploi, afin de construire des politiques de formation permettant d'améliorer les problèmes d'emploi.

Cette présentation sommaire et sélective des usages de la notion de réseau dans différentes disciplines des sciences sociales souligne leurs préoccupations communes : l'analyse des interactions. Elle met aussi en évidence la liaison entre cette notion et d'autres qui lui sont proches telles que celle de proximité, présentée précédemment, et celle d'intermédiaires. Les recherches conduites sur les relations entre emploi et formation ont depuis longtemps eu recours à la notion de réseau pour analyser les modalités d'insertion dans l'emploi notamment. Plus récemment,

les analyses centrées sur la conduite de l'action publique en matière de formation mobilisent de façon plus ou moins explicite la notion de réseau pour rendre compte des coordinations des acteurs publics entre eux, entre acteurs publics et privés, dans un contexte de décentralisation et de construction d'ordres locaux dans ce domaine. Elles convoquent également la notion d'intermédiaires assurant la mise en relation entre éléments du réseau.

## LES INTERMÉDIAIRES : FONCTIONS OU STRUCTURES DE LA MISE EN RELATION

En se limitant aux approches localisées de la relation entre formation et emploi, on mobilise fréquemment la catégorie d'intermédiaire<sup>7</sup>, sans qu'il soit toujours précisé s'il s'agit de la fonction elle-même d'intermédiation ou des institutions qui l'assurent. La fonction d'intermédiation peut recouvrir plusieurs acceptions. La première concerne la mise en relation, la circulation de l'information entre offreurs et demandeurs d'emploi ou de formation. La deuxième fait référence à une acception plus large de l'intermédiation comme traduction, interprétation de l'offre et de la demande permettant leur ajustement. Enfin, l'intermédiation est nécessaire pour assurer la coordination d'acteurs de la relation entre emploi et formation visant à définir des objectifs communs, fédérer des moyens pour les atteindre (Bentabet E., Michun S., 2003). Mais le terme intermédiaire est aussi appliqué aux structures qui assurent, de façon principale ou secondaire, cette fonction. On s'interroge alors sur la nature de ces structures, la façon dont elles assument leur fonction, leur localisation par exemple. On explicitera tout d'abord ce que peut recouvrir la notion d'intermédiation avant de définir plus en détail les structures qui assurent cette fonction.

<sup>7</sup> Pour cette partie, nous nous sommes appuyé sur un document de travail : Sophie Divay, *Les multifacettes des intermédiaires situés dans les champs de l'insertion professionnelle, de l'intervention sociale, de l'expertise*, sept. 2004.

## La fonction d'intermédiation : entre offreur et demandeur d'emploi ou de formation

Cette fonction d'intermédiation peut concerner différents moments de la relation entre l'emploi et la formation : la construction d'une offre de formation en relation avec les besoins des entreprises ou, à l'autre bout de la chaîne, l'insertion de personnes dans des emplois. Ainsi est-il nécessaire, lorsqu'on mobilise cette notion, d'en préciser le contenu.

La fonction d'intermédiation peut consister en une simple mise en relation de deux éléments, deux entités d'un réseau. Par exemple, la mise en relation d'un demandeur et d'un offreur d'emploi. Elle consiste alors à diffuser l'information par rapport à un marché tant auprès des demandeurs que des offreurs. Dans un certain nombre de cas, le référent de l'action vise à assurer l'égalité de tous par rapport à l'accès à cette information. C'est une partie des fonctions assurées par des structures dédiées à ces questions, comme les Centres d'information et d'orientation de l'Éducation nationale ou l'ANPE.

Mais cette fonction peut aussi avoir une action plus large dans la mise en relation. L'articulation entre besoins en qualifications exprimés par les entreprises, construction de l'offre de formation et demande des individus est complexe. La coordination nécessite souvent un travail de traduction des représentations, de formalisation des attentes voire leur transformation afin de permettre leur rencontre à court, moyen ou long terme. En effet, la formation ne peut s'assimiler à un marché sur lequel règne une concurrence pure entre offreurs et demandeurs. À l'instar d'autres catégories de services (J. Gadrey, 1996), la formation, en particulier la formation continue des entreprises, relève d'un marché construit et organisé dans lequel offreurs et demandeurs interviennent pour définir le produit et organiser leur relation dans le temps. Cette relation ne peut s'expliquer par le marché ou la hiérarchie. Elle relève d'une relation complexe que la notion de réseau permet de qualifier. L'offreur a besoin d'informations sur les besoins de l'acheteur ou des acheteurs. Les besoins des entreprises nécessitent à la fois d'être explicités et souvent réclament une traduction permettant la transformation de besoins très spécifiques en besoins

plus collectifs afin de proposer une offre financière acceptable. Les entreprises peuvent hésiter à délivrer des informations sur leurs besoins, à s'engager dans ce processus de construction de la formation. Dans ce cas, l'intermédiation peut permettre d'établir des rapports de confiance entre acteurs privés, les entreprises, et acteurs publics chargés de concevoir et financer la formation (P. Culpepper, 2002), confiance fondée sur la réputation, souvent appuyée sur des réseaux.

Du côté des demandeurs de formation ou d'emploi, l'intermédiation peut aussi être nécessaire pour faire évoluer la demande vers les capacités du marché ou les compétences que le demandeur est capable d'acquérir. L'accompagnement de cette évolution chez le demandeur peut aussi mobiliser une intervention dans d'autres domaines tels que la santé ou le logement et mobilise une relative polyvalence des interventions.

Enfin, l'intermédiation est nécessaire pour assurer la coordination entre partenaires quand il s'agit de définir des objectifs, associer des ressources de nature et d'origine différentes : financement, places de stages par exemple. La diversité des fonctions s'accompagne d'une pluralité dans la nature des structures qui les portent.

## Les structures d'intermédiation ont des modes d'intervention liés à leur statut

Ces intermédiaires peuvent être de nature très variable en fonction de leur statut et des missions qui leur sont confiées. Tout exercice de classement comporte des limites, mais on peut proposer de catégoriser les structures en fonction de la définition de leur mission.

Une première catégorie concerne les structures travaillant directement avec les personnes en recherche d'emploi et de formation. Elles peuvent être dédiées à titre principal à la formation ou à l'insertion dans l'emploi, ou encore à ces deux missions. Plusieurs recherches ont été consacrées à l'analyse de ce travail ; elles mettent en évidence sa diversité et distinguent des degrés d'intermédiation allant de la simple information à l'investissement du médiateur dans l'échange pour en transformer les termes (Vincens, 1995). L'activité des intermédiaires se déploie entre deux types de compétences,

sociotechniques pour les unes et sociocliniques pour les autres (Houzel et *alii*, 2000). Appliquées à la relation avec les demandeurs d'emploi, les premières s'attachent à définir les compétences du demandeur et à chercher un emploi disponible qui lui corresponde, tandis que les secondes chercheront, en travaillant avec le demandeur, à faire évoluer son projet par exemple. Ces travaux ont également montré la façon dont ces structures modèlent leur activité en fonction des relations qu'elles entretiennent avec leur environnement. Ainsi le mode d'intervention d'une antenne de l'ANPE peut-il être influencé par les relations qu'elle entretient avec la mairie ou les entreprises locales (Legay et *alii*, 1998) en fonction des réseaux construits. Le mode d'intervention d'un groupement d'employeur, l'importance qu'il donne à la formation varient en fonction du poids relatif des différents partenaires qui ont contribué à sa création (Mériaux, Verdier, 2006).

Mais les structures intermédiaires peuvent aussi avoir une mission qui se situe en amont de la relation individuelle avec l'offreur ou le demandeur, au niveau de la construction de l'offre de formation. Comme on l'a rappelé, celle-ci nécessite la coopération entre différentes catégories d'acteurs. Qu'ils soient de statut privé ou public, les intermédiaires sont également mobilisés à un niveau collectif pour contribuer à construire les coordinations entre entreprises,

organismes de formation, demande des individus, coordinations permettant de construire l'offre de formation. Les missions sont variables et peuvent se cantonner au champ de la formation ou, au contraire, mobiliser la formation comme une ressource parmi d'autres dans une démarche de développement économique par exemple. Tout l'enjeu est alors celui de la capacité à construire un référent commun, définir la formation comme bien commun pour le collectif engagé.

Aujourd'hui, le processus de décentralisation en cours mobilise fortement le recours à des structures d'intermédiation pour définir l'offre de formation à un niveau régional ou local. L'analyse de leur fonctionnement révèle les difficultés de l'exercice. Elle se heurte à trois types d'embûches. Tout d'abord, comme on l'a évoqué précédemment, les acteurs économiques peinent à s'organiser collectivement au niveau local et donc à se constituer comme interlocuteurs dans la perspective d'une construction commune. De leur côté, les administrations sont encore souvent en phase d'apprentissage. Elles sont fréquemment soumises à l'injonction d'une double logique que l'on pourrait qualifier d'horizontale et verticale. D'une part, il s'agit pour elles de remplir des objectifs fixés au niveau national, de mettre en œuvre des dispositifs définis par l'administration centrale. D'autre part, on leur demande aussi de

Tableau 1  
Nature et missions des intermédiaires

	Nature de l'intermédiaire	Missions d'intermédiation
Intermédiation s'adressant à des individus en recherche d'emploi ou de formation.	<b>Public</b> : ANPE, Mission locale, Maison de l'emploi, PLIE (*), ... <b>Privé</b> : agences de placement, entreprises de travail temporaire, associations.	Information sur les emplois et les formations, santé, logement, transport. Travail avec les employeurs sur l'évolution des profils de poste de travail.
Intermédiation entre structures visant à construire l'offre de formation.	<b>Public</b> : Syndicat d'agglomération, comité d'expansion, OREF (**). <b>Privé</b> : organisation professionnelle d'employeurs.	Recueil et mise en relation des besoins en qualifications et des offres de formation, avec des temporalités variables. Transformation de l'expression des besoins des entreprises, de l'architecture et du contenu de l'offre de formation.

(\*) : ANPE : Agence nationale pour l'emploi ; PLIE : Plan local d'insertion par l'économie ;

(\*\*) : OREF : Observatoire régional emploi-formation.

participer localement à l'élaboration de projets définis en relation avec d'autres partenaires, ce qui nécessite un décloisonnement des approches en termes tant de public que de mission. Cette présentation de la notion d'intermédiaire est loin d'être exhaustive, mais elle visait cependant à fixer quelques éléments qui, peut être, permettront d'améliorer la précision de la conduite d'analyses dans ce champ.

\*   \*  
\*

Si cette présentation a cherché à mettre en évidence la fécondité de l'usage des trois notions de territoire, réseau et intermédiaire, elle en a souligné aussi la pluralité de sens et la nécessité d'en préciser l'usage dans nos analyses. Si ces notions sont loin d'être stabilisées, c'est aussi en raison de la complexité de l'objet d'analyse. La construction d'une politique territoriale d'emploi et de formation relève de coordinations entre acteurs tant privés que publics. Elle nécessite leur engagement, la construction de compromis, l'échange d'informations, la mobilisation de ressources. À travers cette présentation, on a

voulu aussi montrer comment ces coordinations territoriales mobilisaient l'existence de réseaux plus ou moins institutionnalisés, et s'appuyaient sur des intermédiaires qui facilitent la mise en relation, la construction d'un référent commun. La compréhension de ce qui constitue le territoire convoque la notion de réseau et la relation entre emploi et formation fait appel à la notion d'intermédiaire. Ainsi, ces trois notions se répondent-elles l'une l'autre. Mais, dans le même temps, cette présentation laisse entrevoir les difficultés que soulève le bon fonctionnement de cette articulation entre formation et territoire dans une perspective de relation à l'emploi. Pour cela, il est nécessaire que les objectifs multiples dont ils sont porteurs se rencontrent, que les intérêts se fédèrent et que chacun des acteurs en présence ait la capacité d'assurer l'apport de ressources. On a évoqué dans le texte la difficulté de cette construction qui relève d'un apprentissage collectif, mais aussi de la structuration de chacun : réelle décentralisation des compétences par l'État centralisé, construction ou consolidation de l'organisation des partenaires sociaux au niveau local, appui de ces coordinations sur des instruments de connaissance. ■

---

## Bibliographie

---

Baron M., Caro P., Perret C., Amet X. (2003), *Mobilités géographiques étudiantes et qualification des territoires, quelques disparités inter-régionales*, Rapport THEMA, Besançon, 162 p.

Bel M., Cuntigh P., Gayraud L., Simon G. (2003), *Systèmes régionaux d'enseignement supérieur et dynamiques de l'offre de formation*, Rapport final, Céreq-Idep-Cervl, décembre, 66 p.

Bel M., Dubouchet L. (Éds.) (2004), *La décentralisation de la formation professionnelle : un processus en voie d'achèvement ?*, Éditions de l'Aube.

Bel M., Méhaut P., Mériaux O. (Éds.) (2003), *La décentralisation de la formation professionnelle : Quels changements dans la conduite de l'action publique ?*, L'Harmattan.

Bel M. (Éd.) (1996), « Constructions et régulations de l'offre locale de formation », Collection « Documents », Céreq, n° 117.

Bellet M., Colletis G., Lung Y. (1993), « Économie de proximité », n° spécial de la *Revue d'économie générale et urbaine*, n° 3.



Benko G., Lipietz A. (Éds.) (1992), *Les régions qui gagnent*, PUF.

Bentabet E., Michun S. (2003), « Petites entreprises et réseaux : quelle intermédiation pour la formation continue ? », in *Formation Emploi*, n° 84, La Documentation française, pp. 67-80.

Berthet T. (Éd.) (1995), *Des emplois près de chez vous ? La territorialisation des politiques d'emploi en questions*, Presses Universitaires de Bordeaux.

Browaeys C., Chatelain P. (1985), *Les France du travail*, PUF, coll. « Recherches politiques ».

Callon M., Cohendet P., Curien N., Dalle J.M., Eymard Duvernay F., Foray D., Schenk E. (1999), *Réseau et coordination*, Économica.

Courlet C. (2001), *Territoires et régions, les grands oubliés du développement économique*, L'Harmattan.

Culpepper P.D. (2003), « L'information privée et les politiques publiques, perspectives comparatives » in M. Bel, P. Méhaut, O. Mériaux (Éds.), *La décentralisation de la formation professionnelle en France : quels changements dans la conduite de l'action publique*, L'Harmattan.

Degenne A., Forse M. (1994), *Les réseaux sociaux*, Armand Colin.

Eymard-Duvernay F. (1999), « Les compétences des acteurs dans les réseaux », in Callon et alii, *Réseau et coordination*, Économica.

Gadrey J. (1996), *Services, la productivité en question*, Desclée de Brouwer

Gerard-Varet L.-A. (1996), « La décentralisation de l'action publique, enjeux et problèmes », *Revue d'Économie Politique*, n° 1.

Granovetter M. (2000), *Le marché autrement*, Desclée de Brouwer.

Granovetter M. (1973), *The strenght of weak ties*, in *American journal of Sociology*, vol. 18, n° 6, pp. 1360-1380.

Houzel Y., Outin J.-L., Ramaux C. (2000), « Travail, logiques d'action et sens du travail des intermédiaires de l'emploi », in D. Gellot, P. Nivolle, *Les intermédiaires des politiques publiques de l'emploi*, Cahier Travail et Emploi, La Documentation française, pp. 107-137.

Larceneux A. (1997), « Mécanisme de décision et contexte local », *Formation Emploi*, n° 59, La Documentation française, pp. 57-69.

Lazega E. (1994), « Analyse des réseaux et sociologie des organisations », *Revue française de sociologie*, n° XXV.

Lecoutre M., Moisan-Louazel A., Podevin G. (2005), « OPCA et proximité territoriale » in Bentabet E., Théry M. (Éds.), *Les OPCA acteurs du changement des comportements des petites entreprises en matière de formation professionnelle*, Marseille, Céreq, coll. « Relief ».

Le Gales P., Thatcher M. (1995), *Les réseaux de politique publique, débat autour des policy networks*, L'Harmattan.

Legay A., Monchatre S., Simula P. (1998), *Les marchés locaux du travail. Contextes et jeux d'acteurs sur les zones d'emploi d'Aix-en-Provence et de l'étang de Berre*, Convention DARES-CEREQ 1997-1998.

Marry C. (1983), « Origine sociale et réseaux d'insertion des jeunes ouvriers », *Formation Emploi*, n° 4, La Documentation française, octobre-décembre, pp. 3-15.

Massardier G. (2003), *Politiques et action publiques*, Armand Colin.

Mériaux O., Verdier É. (coord.) (2006), *Les relations professionnelles et l'action publique face aux risques du travail et de l'emploi*, Rapport CGP.

Pecqueur B. (1996), *Dynamiques territoriales et mutations économiques*, L'Harmattan.

Pecqueur B., Zimmermann J.-B. (Éds.) (2004), *Économie de proximité*, Lavoisier.

Rallet A., Torre A. (2004), « Proximité et localisation », *Économie Rurale*, n° 280, pp. 25-40.

Timoteo J., Vernières M. (Éds.) (2002), « Dynamiques du local, 10 ans de recherche sur l'approche localisée de la relation formation-emploi », CEREQ, *Document n° 167*.

Verdier É. (2006), « Conventions et régimes d'action en matière de Recherche-Développement et d'innovation : les modalités sociétales de construction du bien commun », in F. Eymard-Duvernay (Dir.) *L'économie des conventions : méthodes et résultats*, La Découverte.

Vincens J. (1995), « L'intermédiation dans le domaine de l'emploi », *Note du LHIRE* n° 181.

## Résumé

### Formation et territoire : des approches renouvelées

Maïten Bel

Dans un contexte de décentralisation, les travaux portant sur l'approche territorialisée des relations entre l'emploi et la formation se multiplient. Les analyses présentées dans ce dossier ont en commun le rejet d'une vision adéquationniste de cette relation, mais postulent qu'elle relève d'interactions diverses. Ces travaux mobilisent des notions telles que territoire, réseau, intermédiaire, souvent sans en préciser le contenu. Sans prétendre à l'exhaustivité, le texte propose la présentation de l'usage de ces notions par différentes disciplines qui abordent la question de l'articulation entre l'emploi et la formation. Il met en avant leur caractère polysémique qui nécessite de définir le sens mobilisé lors de leur usage dans l'analyse.

#### Mots clés

Relation formation-emploi, approche locale, politique régionale, réseau, intermédiaire de l'emploi

*Journal of Economic Literature* : R 58, J 21, I 21