

Une régionalisation au service de l'entreprise dans son territoire : Quel agenda pour les organisations syndicales ?

Jacques Perrat

Les régions françaises sont passées peu à peu de simples échelons de déconcentration de l'action de l'État à organes à part entière de la décentralisation. Mais si les lois successives ont eu longtemps tendance à étendre leurs compétences, celles votées sous N. Sarkozy et F. Hollande ont eu une portée plus contradictoire : le regroupement en 13 régions en 2015 était censé renforcer le niveau régional alors que la loi retirait aux Régions la clause de compétence générale et la maîtrise de leurs ressources fiscales. Et ces contradictions se sont renforcées depuis la présidence d'Emmanuel Macron puisque, « en même temps » que l'État réaffirme sa volonté centralisatrice, la loi *3D-S* (Différenciation, décentralisation, déconcentration et simplification) de février 2022 ouvre la boîte de Pandore de la différenciation territoriale ! Il n'est donc pas étonnant que la réalité régionale continue de poser question pour nombre d'acteurs, et notamment pour les organisations syndicales de salarié.es (OS) : leur structuration régionale reste difficilement identifiable pour la plupart des militant.e.s, pour qui l'essentiel se passe ailleurs, sur le terrain, dans les branches, aux sièges des grandes entreprises (donc souvent à l'étranger !).

De fait, ce qui pose problème aux OS est la difficulté d'apprécier la place qu'occupe réellement le niveau régional dans les politiques publiques comme dans les stratégies du capital. C'est ce que nous voudrions tenter d'approfondir ici, au moment où semble se préciser une nouvelle étape de la décentralisation dont l'analyse est loin d'être simple : à l'évidence, tous les dispositifs mis en œuvre en matière d'industrie, d'innovation et d'emploi-formation convergent pour donner davantage la main à l'entreprise sur les ressources de son territoire ; en revanche, le rôle attribué à la région est plus complexe à appréhender, mais nous semble significatif de l'émergence de nouveaux rapports de pouvoir entre l'État et les collectivités territoriales, rapports qui ne sont pas sans évoquer ceux que nous observons dans les restructurations en cours du capital industriel. Identifier plus précisément les enjeux de ces évolutions pourrait permettre aux OS d'en tirer enseignements en termes d'activité comme en termes d'organisation.

1. La région pour les organisations syndicales : un objet difficilement identifiable

Les OS accordent une place différente au niveau régional dans leur structuration, en fonction de leur histoire propre et de leur appréciation du fait régional et de la décentralisation.

Trois types de positionnements syndicaux

Avec la montée en puissance des régions, les organisations syndicales ont dû se prononcer sur une présence dans les nouvelles instances (Comités d'expansion économique, Commissions de développement économique régional – CODER, Conseils économiques, sociaux et environnementaux – CESER, gouvernance des politiques d'emploi-formation...) et sur la façon d'assurer une légitimité à leurs représentant.e.s. Cela s'est traduit par une inscription statutaire qui diffère beaucoup d'une organisation à l'autre, pour aller de simple échelon de coordination (FO, FSU, Solidaires...) à structure de décision à part entière (CFDT), la CGT se positionnant entre les deux.

Pour la CGT-Force ouvrière (FO), les piliers de l'organisation sont les Unions départementales et les Fédérations nationales et la structuration régionale n'est pas obligatoire : *« Les Unions départementales ont la faculté de constituer, le cas échéant, des Unions régionales pour coordonner les problèmes propres à leurs régions. En aucun cas, ces Unions régionales ne peuvent se substituer aux Unions départementales. »*¹

L'Union syndicale Solidaires a mis en place une Coordination régionale en mars 2016 pour réagir contre les conséquences de la loi instaurant les grandes régions. Les deux représentantes de l'Auvergne et de Rhône-Alpes qui siégeaient au CESER ont donc représenté ensuite Solidaires dans la nouvelle région Auvergne-Rhône-Alpes (AURA). *« Cette Coordination a néanmoins encore des difficultés à fonctionner, l'hyper-structure institutionnelle régionale ayant pour conséquence l'éloignement des lieux de décision du terrain. Ainsi les structures départementales et les syndicats professionnels qui gardent leur autonomie ne s'impliquent pas toutes et tous véritablement dans la vie de la Coordination, certain.es ayant plus que des réserves sur l'opportunité de l'implication de Solidaires dans le CESER. Les conseillers et conseillères CESER désigné.es par la Coordination participent aux réunions intersyndicales régionales organisées dans ce cadre. Outre la désignation des défenseurs syndicaux, le suivi de l'activité des conseillers du salarié, l'organisation des élections TPE pris en charge par la Coordination, les représentantes du CESER invitent régulièrement les Unions Solidaires départementales et les syndicats professionnels à se prononcer sur les orientations à défendre et les décisions à prendre dans les instances régionales. »*²

La Confédération générale des cadres (CGC) regroupe les 12 Unions départementales puisque la centrale syndicale s'est adaptée à l'évolution du périmètre des Régions. Elle assure la représentativité dans les institutions correspondantes et offre aux syndicats d'entreprises un certain nombre de services (formation, assistance juridique...)³.

L'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA), créée en 1993 dans le prolongement de la Fédération de l'éducation nationale (FEN) a créé des Unions régionales dans toute la France pour gérer la participation au CESER. Leur rôle est d'animer, d'impulser, d'aider à l'appropriation syndicale, mais le rôle politique appartient aux UD et aux Fédérations. Les Unions régionales n'ont pas de financement syndical propre mais peuvent se réunir en congrès. Les mêmes documents d'orientation sont étudiés et amendés par les congrès successifs (UD, UR, Fédérations, instance nationale).⁴

La Fédération syndicale unitaire (FSU, créée en 1993 par scission de la FEN) a généralisé la création de Conseils fédéraux régionaux (CFR) au congrès de Marseille de 2007. Ils sont *« chargés d'élaborer et de prendre les décisions concernant l'intervention et la représentation fédérale auprès des instances régionales [CESER...] »*. Leur champ de compétence est *« limité aux questions qui relèvent des politiques régionales. »* *« Les CFR n'ont pas vocation à être représentés dans les instances fédérales nationales ni à intervenir dans l'activité d'une section ou d'un syndicat de la région. »*⁵ Concernant AURA, c'est une codirection tripartite qui a été mise en place, avec un représentant de chacune des trois

¹ Texte statutaire <https://www.force-ouvriere.fr>

² Informations fournies par une représentante de l'organisation au CESER.

³ <https://www.cfecgc.org>

⁴ Informations fournies par un secrétaire national de l'UNSA.

⁵ Texte du Congrès de Marseille de 2007 fourni par une militante de l'organisation.

académies (Lyon, Grenoble, Clermont-Ferrand). *« Le secrétariat est composé des trois co-secrétaires, de la trésorière, de la représentante au CESER et des représentant-e-s au CREFOP. Le secrétariat se réunit en présentiel tous les 2 mois, avec entre temps des réunions en visio et des échanges mails et whatsApp réguliers. Les réunions sont centrées sur le CESER, le CREFOP et les sujets concernant le Conseil régional (prérogatives éducatives et bâtimentaires). Le Conseil fédéral régional se réunit en plénière deux fois par an ; toutes les Sections départementales FSU des 3 académies (12 SD) y sont représentées, ainsi que les Syndicats nationaux (Syndicats de l'enseignement primaire, secondaire, supérieur, professionnel, de l'agriculture, etc.) et les représentant.es des différentes tendances.⁶ L'instance régionale a un rôle de coordination et de représentation auprès de la région (audiences, courriers revendicatifs...). Elle prend également des initiatives pouvant alimenter une réflexion d'ensemble, par exemple en lançant, en 2023, une enquête sur l'état des lycées auprès des syndicats de terrain, avec le relai des syndicats d'académie, du SNES (enseignement secondaire) et du SNUEP (enseignement professionnel public). »⁷*

À l'opposé de ces structurations à compétences restreintes, la CFDT a fait le choix de mettre sur le même niveau décisionnel Fédérations professionnelles et Unions régionales interprofessionnelles (URI). Ce choix s'inscrit dans l'histoire de l'organisation : dès sa création en 1919, la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), s'était structurée en professions et Unions régionales (Paris, Calvados, Limousin, Alsace-Lorraine...), pour créer des Unions départementales en 1936-37, puis relancer les Unions régionales au congrès de 1953. La Confédération française démocratique du travail (CFDT) se sépare de la CFTC en 1964 ; son congrès de 1970 crée des URI à égalité de compétences avec les Fédérations ; en 1975 elle redonne du rôle aux UD, mais le congrès de Marseille de 2014 réaffirme l'importance des URI, notamment *« pour articuler les logiques de filières et de territoires »* et *« l'appréhension des dynamiques d'emploi et de compétence »* qui s'y expriment (formation initiale et professionnelle, GPEC territoriale...). Les URI ont ainsi un lien direct avec les syndicats qu'elles représentent et réunissent périodiquement en congrès régional.⁸ *« En Auvergne-Rhône-Alpes, la décision de fusionner en une seule instance l'URI et les instances départementales et locales a été prise au congrès de Bourg-en-Bresse en 2020, pour assurer une meilleure cohérence des décisions en dépassant les conflits entre organisations départementales et régionales ayant la même compétence « politique » et assurer une meilleure circulation ascendante et descendante de l'élaboration et de l'application des orientations et des décisions. L'objectif principal est ainsi de mettre toute l'organisation au service des syndicats et des structures interprofessionnelles de terrain. En décembre 2022, un congrès a validé la dimension administrative du projet, en regroupant tous les moyens financiers et humains correspondants, notamment pour permettre une meilleure gestion des ressources humaines (formation, évolution de carrière, GPEC...), y compris en dépassant le seuil obligeant à créer un CSE. »⁹*

La Confédération générale du travail (CGT) peut être située entre ces deux types de positionnement. Dès sa création, en 1895, elle a adopté une organisation articulant niveau professionnel (Fédérations nationales) et niveau territorial (Unions départementales, dans la logique des Bourses du travail créées à partir de 1887). Les Comités régionaux (CR) ont été créés, dans toute la France, en 1969, mais les différents congrès les ont toujours restreints à

⁶ La FSU repose statutairement sur le « trépied » constitué par les syndicats nationaux, les sections fédérales départementales et les tendances ou courants de pensée.

⁷ Informations communiquées par les co-secrétaires régionaux.

⁸ <https://www.cfdt.fr>

⁹ Informations communiquées par le Secrétaire régional de l'URI.

n'être qu'une émanation des Unions départementales,¹⁰ à but de coordination et d'expression dans les instances régionales. Les secrétaires régionaux participent au Comité confédéral national mais sans droit de vote. Les CR ne peuvent organiser un congrès de syndicats (organes de base de l'organisation), mais seulement une conférence régionale. Elle se tient tous les trois ans environs, pour décider d'une « feuille de route » et légitimer les positions défendues, notamment, au CESER. À plusieurs reprises, il a été envisagé de faire évoluer ce positionnement, mais le document d'orientation adopté au 53^e congrès (Clermont-Ferrand, 27-31 mars 2023) indique que « *la question de la modification statutaire [n'est] plus d'actualité.* »¹¹ Pourtant, force est de constater que, depuis longtemps, la réalité est celle d'une grande diversité, entre des Comités régionaux organisés quasi uniquement autour de l'activité au CESER et d'autre allant largement au-delà. En Rhône-Alpes, par exemple, les 8 Unions départementales ont décidé rapidement de mutualiser leurs moyens financiers pour doter le CR d'une activité d'anticipation et d'appropriation syndicale des évolutions socio-économiques régionales ; en 1975, elles ont créé l'ADEES¹² pour soutenir cette activité, en articulant réflexions syndicales et réflexions universitaires (à la même époque, des structures semblables ont été créées dans plusieurs autres régions). Les structures régionales des Fédérations ont très vite été associées aux réunions et réflexions régionales, ce qui se poursuit en AURA, et les syndicats participent en nombre aux conférences régionales lorsque preuve est faite qu'il s'y traite de questions qui les intéressent. Le document d'orientation adopté au récent congrès semble d'ailleurs ménager des ouvertures : « *les Comités régionaux sont des outils de coordination territoriale dans la CGT. [la pandémie notamment] a démontré leur utilité et [leur] pertinence [comme] lieux de croisement d'informations et d'initiatives pour faire converger les expériences à l'échelle d'une région. [...] Les différentes étapes de décentralisation [...] amènent les régions à être dotées de compétences de premier ordre dans des domaines structurants : développement économique, gestion des programmes européens, formation professionnelle [...] le rôle des CR doit prendre en compte cette réalité afin qu'ils soient des interlocuteurs syndicaux incontournables au plan régional.* » Le document appelle à « *faire évoluer [les CR] vers plus de visibilité et de lisibilité* », et indique que, pour ce faire, « *l'apport professionnel au sein des CR est le bon axe de travail pour porter les enjeux revendicatifs* ». Il évoque même « *l'ancrage territorial des Fédérations partant des filières à explorer, permettant une coordination des UD, voire des syndicats avec plusieurs Fédérations.* »¹³ Toutefois, par rapport au projet proposé, des amendements ont supprimé le caractère « *indispensable* » des outils que sont les CR, ainsi que la nécessité de les faire évoluer vers plus de « *légitimité* »...

Politiques régionales : des impacts socio-économiques réels, peu de maîtrise syndicale

En 2024, le budget primitif de la région AURA dépasse les quatre milliards et demi d'euros, consacrés à l'éducation, les transports, la formation professionnelle, la recherche, la santé, la culture... Mais, alors que ces politiques impactent incontestablement la vie des populations et des salarié-e-s, les orientations qui les définissent s'effectuent dans des instances mal connues, loin des revendications et des luttes, sous des formes qui restent complexes même pour les représentants syndicaux au CESER. L'organisation des débats dans cette instance contribue à fragmenter et à « techniciser » les questions à traiter. Et comme le constate l'intersyndicale d'AURA : « *le Conseil régional se contente de respecter la lettre de la loi et non son esprit et transforme les apports du CESER en exercice formel dénué de sens.* » Il est peu probable que

¹⁰ C'est dans la partie concernant les Unions départementales qu'ils figurent dans les statuts, dont la dernière rédaction date du 51^e congrès de 2016.

¹¹ Document d'orientation, 53^e Congrès de la CGT, *Le Peuple*, Hors-série, avril 2023.

¹² Association pour le développement des études économiques et sociales.

¹³ Document d'orientation, 53^e Congrès de la CGT, *ibid.* p.33.

l'inscription dans la loi 3D-S d'une compétence des CESER en matière de prospective change vraiment la donne, nombre d'entre eux s'y employant déjà. Enfin, le regroupement des régions a contribué à les éloigner des citoyens et des salariés et à accentuer le décalage entre cadre institutionnel et réalité de ce qui pourrait « faire territoire », y compris concernant le sentiment d'appartenance (qui se sent « Auverrhônalpin » ?).

Le patronat en région : une influence supposée mais difficilement identifiable

La présence du patronat en région relève, historiquement, d'instances de gestion comme les Chambres consulaires,¹⁴ et notamment les Chambres de commerce et d'industrie (CCI). Établissements publics, elles ont pour rôle d'exercer des fonctions administratives et de conseil auprès des entreprises (création, transmission, implantation d'entreprises¹⁵, soutien à l'international...), qui ont obligation d'y adhérer. Elles gèrent également des infrastructures comme des ports, aérodromes, centres d'exposition, écoles de commerce, centres de formation d'apprentis... Si leur fonction de représentation des intérêts du patronat de l'industrie et du commerce est toujours affirmée, ce sont aujourd'hui plutôt leurs fonctions servicielles qui prédominent. D'abord créées à l'échelle territoriale, elles ont ensuite fusionné départementalement puis régionalement (Chambres régionales de commerce et d'industrie – CRCI). Par ailleurs, des Maisons des entreprises ont été créées un peu partout en France après la première guerre mondiale : lieux d'information, d'aide personnalisée, d'expertise fiscale, RH, formation, compétences, handicap, de veille et d'alerte, elles peuvent aussi porter la parole des entreprises dans les lieux de décisions.

Mais cette présence s'exprime surtout au travers d'instances de nature syndicales. En 1998, le Conseil national du patronat français (CNPF, créé en 1945 à la demande de l'État), devient Mouvement des entreprises de France (MEDEF), qui s'est très tôt décentralisé. En AURA, où « *il regroupe 26 branches professionnelles et 11 réseaux territoriaux* », son rôle affiché est d'être « *un interlocuteur privilégié des décideurs et des pouvoirs publics régionaux* », en menant « *une action permanente auprès de l'ensemble des décideurs au niveau régional afin de faire valoir le point de vue des entreprises et d'alléger leur fardeau fiscal et réglementaire* ». Il est aussi d'être « *un partenaire essentiel du dialogue social en région, [en participant] à toutes les grandes négociations interprofessionnelles pour un marché de l'emploi plus performant et une protection sociale moderne et efficace.* »¹⁶ Le MEDEF a toujours cherché à occuper une position dominante dans les CESER (qu'il préside dans de nombreuses régions françaises). Les principales branches professionnelles se sont organisées régionalement, notamment l'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM, également structurée territorialement). Il est intéressant de constater que, lors du renouvellement récent de la présidence du MEDEF, c'est la candidature qui exprimait « *l'attachement aux territoires* »¹⁷ qui a été retenue, avec l'appui des grandes Fédérations (Métaux, Plasturgie...).

Les autres organisations patronales – Confédération générale des petites et moyennes entreprises, Union des entreprises de proximité, Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire – ont elles aussi suivi le mouvement de décentralisation.

¹⁴ Ainsi nommées car la première semble avoir été créée en 1599, à Marseille, dans une « chambre » (un bureau de commerce) associant quatre « consuls » désignés au sein de la municipalité pour représenter les intérêts du commerce.

¹⁵ Mon premier emploi, en 1971, a été au Centre régional d'accueil des industriels, nouvellement créé par la CRCI Rhône-Alpes.

¹⁶ <https://medef-aura.fr>

¹⁷ *Le Progrès*, 15 mars 2023.

Le patronat est représenté dans tous les lieux où se développent les politiques technologiques, économiques, de formation, etc. (Comités stratégiques de filière, Pôles de compétitivité, Comités de pilotage des plans de relance et des *Territoires d'industrie...*). Des employeurs sont élus au Conseil régional. L'influence patronale s'exerce aussi au travers d'un certain nombre d'associations, comme la *Plateforme automobile* (PFA, dont le président dirige aussi le Comité stratégique de filière !) ou de réseaux d'entreprises (*Mecabourg*, dans l'Ain, regroupe 71 entreprises du travail des métaux) et, de façon beaucoup moins lisible, dans tous les lieux où se préparent les décisions qui seront ensuite soumises (éventuellement) à consultation (réunions préparatoires, rencontres parallèles...). Toujours est-il que, en tout cas pour les organisations syndicales de salarié.es, ce caractère diffus de la présence du patronat dans les lieux de décision ne permet pas de repérer qu'il attribuerait une place privilégiée aux instances régionales et territoriales.

Si l'importance réelle du niveau régional et, plus largement, de la décentralisation reste donc difficile à évaluer par les OS, il nous semble que les changements qui affectent aujourd'hui l'État, le capital et les rapports qu'ils entretiennent entre eux sont susceptibles de faire évoluer sensiblement la question.

2. Des politiques publiques qui convergent sur l'entreprise dans son territoire

Si la reconstruction après-guerre, la crise sociale de 1968, la crise pétrolière de 1973-75, les recompositions politiques de 1981-83, ont demandé une intervention renforcée de l'État, la période actuelle présente à nouveau une situation où le capital en a structurellement besoin. D'où un déploiement de politiques publiques visant à intervenir sur ce qu'il ne « veut pas » faire seul (assumer une transition productive qui demande des investissements lourds et risqués) et sur ce qu'il ne « peut pas » faire seul (notamment assurer le nécessaire renouvellement des savoirs et des savoir-faire). Pour rester cohérent avec les thèmes des recherches-action que nous poursuivons, nous nous concentrerons ici sur les activités industrielles.

Une réindustrialisation sélective et territorialisée

En phase avec les décisions européennes, le gouvernement a lancé plusieurs initiatives censées lier reconquête, modernisation et transition écologique de l'industrie. Après le plan *France Relance* de 100 milliards d'euros (dont 40 provenant du plan européen) sur 2020-2023, *France 2030* a pris le relais avec un montant prévu de 54 milliards d'euros sur cinq ans. Plus sélectif que le plan précédant, il vise à soutenir des projets dans des domaines jugés stratégiques (petits réacteurs nucléaires, hydrogène vert, décarbonation, véhicules électriques et hybrides, avion bas carbone, composants électroniques, robotique, numérique, biomédicaments...). Mais un aspect important de ces interventions est la place qu'elles confèrent à la dimension territoriale, en poursuivant et en reprécisant le déploiement de dispositifs « d'excellence » initié par le plan *Investissements d'avenir* lancé par Nicolas Sarkozy en 2010 (après les *États généraux de l'industrie* de 2009). La base de données que nous tenons à jour sur les dossiers retenus par *France 2030* en AURA (plus de 700 à ce jour) montre une focalisation des interventions non seulement sur « *les acteurs émergents et innovants à fort potentiel* » (grands groupes, ETI, PME, start-ups parfois réduites à des individus...) mais aussi sur les concentrations d'établissements d'enseignement supérieur et d'organismes de recherche de Lyon, Grenoble, Saint-Étienne et Clermont-Ferrand, pour renforcer « *l'excellence [des] écosystèmes d'enseignement supérieur, de recherche et*

d'innovation, [notamment pour] accélérer l'émergence, l'industrialisation et la croissance des startups. »¹⁸ L'enveloppe régionalisée de France 2030 (alimentée à 50-50 par l'État et la région) s'inscrit dans les mêmes logiques (plus de 40 dossiers pour AURA).

Le dispositif *Territoires d'industrie* a été créé en novembre 2018 pour soutenir le développement des entreprises dans les milieux ruraux, périurbains, dans les villes petites et moyennes et les intercommunalités. 149 ont été labellisés en France (18 en AURA). Le co-pilotage de chaque territoire associe un élu et un industriel. En novembre 2023 le dispositif a été relancé pour 2023-2027, avec 100 millions d'euros par an émanant du « fonds vert ». Le nombre de territoires retenus a été porté à 183 (26 en AURA),¹⁹ avec une association renforcée des acteurs locaux (la moitié des intercommunalités est désormais concernée). Par ailleurs, le lien avec *France 2030* a été réaffirmé : selon le ministre en charge de l'industrie, « *France 2030, c'est l'innovation de rupture, Territoires d'industrie, c'est l'innovation de continuité* ». ²⁰ L'implication territoriale de *France 2030* s'exprime également par des dispositifs spécifiques aux filières concernées, comme le programme *Rebond industriel* initié en août 2022 pour accompagner les territoires confrontés aux mutations de la filière automobile, avec une dotation de 100 millions d'euros. Un an après, le nombre de territoires soutenus est de 19 (en AURA : Bourg-en-Bresse et Vallée de l'Arve).

En 2019 a été créé un dispositif *Territoires d'innovation* (450 millions d'euros prévus sur 15 ans) : « *adossée à la troisième vague du Programme d'investissements d'avenir, cette action a pour objectif de faire émerger en France les territoires du futur et de nouveaux modèles de développement territorial. À la fois innovants, répliquables et exemplaires, ces nouveaux modèles favoriseront l'émergence d'écosystèmes propices au développement économique durable et à l'amélioration des conditions de vie des populations tout en permettant aux acteurs économiques locaux de rayonner.* »²¹ On trouve dans les 24 premiers lauréats les métropoles de Lyon et Saint-Étienne pour *Une industrie transformée et reconnectée aux habitants*, ainsi que Valence-Romans, *Capitale des start-ups de territoire...*

La loi *Industrie verte*, votée le 11 octobre 2023, prévoit 23 milliards d'euros pour réduire l'empreinte carbone de la France mais veut également « *diviser par deux les délais d'implantation d'usines [...] tout en associant davantage les communes et intercommunalités aux enjeux industriels* ». La Banque des territoires mobilise un milliard d'euros pour aider la création de 50 nouveaux « *sites industriels clefs en main* », pour des implantations à « *procédures simplifiées* » (ils étaient déjà 127 en 2021 dont 10 en AURA). Cette loi ouvre un nouveau crédit d'impôt pour soutenir les investissements dans l'éolien, les batteries, le photovoltaïque et les pompes à chaleur. Elle met à contribution *France 2030*, notamment concernant la formation (former 5000 ingénieurs de plus par an, ouvrir des places supplémentaires en IUT...).²²

Cette tendance à la territorialisation s'exerce aussi au niveau européen : le *Green Deal Industrial Plan* de février 2023 intègre les dispositifs du *Fonds territorial pour une transition juste* mis en place pour la période 2021-2027 : il vise la mise à niveau « *écologique* » des territoires concernés par la chimie, la cimenterie, la sidérurgie, la papeterie... Il intègre aussi les *Projets importants d'intérêt européen commun (PIIEC)* : la

¹⁸ <https://www.gouvernement.fr/france-2030>

¹⁹ Liste et carte figurent dans le dossier de presse du 9 novembre 2023.

²⁰ *La Tribune*, 9 novembre 2023.

²¹ <https://www.banquedesterritoires.fr>

²² <https://www.economie.gouv.fr/daj/la-loi-ndeg-2023-973>

France est concernée par 10 d'entre eux (dont un sur les batteries). Ces dispositifs nationaux et européens convergent souvent sur les mêmes projets industriels. Par exemple, à Lyon : la transition écologique de la chimie est soutenue par l'Europe, l'État, la région, la métropole... et à Grenoble : plusieurs projets sur la microélectronique sont soutenus par *France 2030*, *Territoire d'industrie* et/ou un *PIIEC*. Les fonds européens abondent les plans de relance nationaux comme régionaux : pour le lancement de son nouveau fonds *Avenir Industrie Auvergne-Rhône-Alpes*, destiné à accompagner des start-ups vers la mise en production, la région va recevoir du Fonds européens de développement économique régional (FEDER) la moitié des 50 millions d'euros qu'elle entend investir.²³ Enfin, *Territoires d'innovation* ne vise pas que l'industrie mais aussi le numérique, la transition alimentaire, énergétique et écologique, la mobilité, la santé, la formation, tandis que les projets retenus pour *Territoires d'industrie* peuvent concerner la formation (10 % des projets environ) le logement, les transports, le foncier, etc.

Il y a donc une réelle difficulté à identifier les financements concourant effectivement à la réindustrialisation, difficulté accentuée par la multiplication des intervenants dans le choix et le suivi des dossiers (préfets, direction générale des entreprises, Banque des territoires...). La création, en 2019, de l'Agence nationale de cohésion des territoires (ANCT),²⁴ voulait répondre au besoin de clarté et de cohérence des interventions publiques : il était indiqué que des Contrats de relance et de transition écologique (CRTE) devaient regrouper tous les contrats signés entre l'État et les collectivités territoriales, avec un pilotage de l'ANCT et des préfets devenant ses délégués territoriaux ; il reste difficile de repérer une concrétisation de ces intentions.

Mais cette logique d'alimentation « d'écosystèmes » territorialisés ne concerne pas que les seules ressources productives mais aussi leurs relations aux ressources en emplois et en compétences.

Une territorialisation de l'adaptation des emplois, des compétences et des formations

Réindustrialiser selon les orientations ainsi définies demande de disposer de forces de travail correspondantes, en nombre et en qualité, ce qui est loin d'être assuré. La détérioration des salaires et des conditions d'emploi et de travail a rendu nombre de métiers de moins en moins attractifs – selon Basset et Lluansi (2023) la moitié environ des personnes formées pour l'industrie s'emploient ensuite ailleurs ! – et les délocalisations multiples d'activités ont entraîné des pertes de savoirs et de savoir-faire qui ne peuvent se rattraper rapidement (à l'exemple de l'industrie nucléaire).

Les plans de relance élaborés par le gouvernement comme les politiques régionales insistent donc sur la nécessité de lier développement industriel et développement des emplois et des compétences. Une ligne importante a été ainsi introduite dans *France 2030* : « *Développer les talents en construisant les formations de demain.* »²⁵ De même, l'orientation de ce qui s'appelle désormais *Territoires d'industrie 4.0* a incorporé un appel à manifestation d'intérêt *Anticiper les compétences de demain*, pour « *attirer des formations d'enseignement supérieur,*

²³ *La Tribune*, 23 novembre 2023.

²⁴ L'ANCT a regroupé le Commissariat général à l'égalité des territoires (émanation de l'ex-DATAR), l'Epareca (Établissement public national d'aménagement et de restructuration des espaces commerciaux et artisanaux) et l'Agence du numérique.

²⁵ <https://www.gouvernement.fr/france-2030>

*de niveau bac +1 au diplôme d'ingénieur, au plus près des bassins d'emplois pour répondre aux besoins des entreprises. »*²⁶

Mais ce qui apparaît comme nouveau dans ces repositionnements est la place accordée au territoire dans le diagnostic et dans la résolution de ces problèmes. Toujours selon Basset et Lluansi, il est en effet nécessaire de prendre en compte « *une double réalité sociologique structurelle : la faible mobilité des Français et l'ancrage territorial des PME et ETI et donc des besoins.* » Il s'agit donc de « *passer d'une logique par public (apprentis, jeunes ou seniors) qui a structuré historiquement nos politiques de formation et d'emploi à une stratégie de territoire.* »²⁷ Et c'est bien un des objectifs premiers des réformes lancées par le gouvernement concernant tant l'emploi que la formation.

France Travail et la loi Pour le plein emploi. Au-delà de la volonté affichée de baisser le taux de chômage et de simplifier l'organisation des services de l'emploi et les procédures pour en faciliter l'accès aux personnes et aux entreprises, c'est bien des changements plus profonds que consacre cette loi votée le 14 novembre 2023.

Dès l'annonce du lancement de cette réforme,²⁸ le Comité régional CGT AURA a amorcé une démarche de réflexion collective pour en favoriser la maîtrise syndicale.²⁹ Les syndicalistes sont évidemment particulièrement soucieux de ce qui constitue une partie essentielle de la loi, les décisions touchant à la fois au traitement des personnes en recherche d'emploi (nouvelles obligations : inscription, « *au moins 15 h d'activités* », sanctions, hiérarchisation des demandeurs selon leurs capacités...) et aux conditions et sens du travail des personnels concernés (d'une mission d'assistance à une mission de contrôle, du contact humain à la médiation par l'intelligence artificielle...). Mais l'objectif de cette démarche est également d'identifier la cohérence de cette réforme avec celles concernant les politiques industrielles. Sans entrer dans le détail de cette réorganisation institutionnelle, retenons que la loi instaure :

- Un *Réseau des acteurs de l'insertion et de l'emploi*, chargé de coordonner l'ensemble des intervenants dans ces domaines : Pôle emploi, qui devient *Opérateur France Travail*, les Missions Locales, Cap'Emploi (pour les personnes handicapées), l'AFPA, Territoire Zéro Chômeurs, les associations de luttes contre la pauvreté, les agences d'intérim, les organismes privés de formation...

- Une gouvernance à quatre niveaux : national, régional, départemental et local, avec à chaque niveau un Comité pour l'emploi associant l'État, les collectivités territoriales et, selon les cas, les partenaires sociaux, des décrets d'application devant préciser plusieurs de ces décisions en 2024.

Certes, la territorialisation des politiques d'emploi-formation est amorcée depuis longtemps : création des Contrats territoriaux emploi-formation en 2005 et des Maisons de l'emploi en 2009, déconcentration de Pôle emploi en 2012... Mais une nouvelle étape a été franchie avec

²⁶ *L'Usine Nouvelle*, 9 novembre 2023.

²⁷ *Op. Cit.* p.3.

²⁸ Le Rapport de la mission de préfiguration de la réforme a été rendu public le 19 avril 2023.

²⁹ Nous co-animons cette démarche avec Paul Blanchard (CGT Pôle Emploi, membre du CREFOP et du CESER). Des réunions de travail se tiennent avec les syndicalistes des instances concernées (Pôle emploi, Missions locales, CAF, Comités de privés d'emploi...), des débats sont organisés avec le secrétariat et le Comité régional mais aussi lors d'assemblées générales d'Unions départementales ou de Fédérations régionalisées.

les recommandations du Rapport de préfiguration de la réforme, le Comité local étant clairement désigné comme « *l'échelon opérationnel* », chargé « *d'assurer une meilleure adéquation de l'offre de formation par rapport aux besoins des entreprises et des filières en tension. Aider les entreprises à recruter vite et mieux tous les talents possibles par un accompagnement adapté aux besoins de chaque secteur, améliorer l'attractivité des métiers* ». Le rapporteur pouvait ainsi présenter France Travail comme « *meilleur ami RH des entreprises* ».³⁰ Pour alimenter ce fonctionnement en plateforme, il sera constitué « *une banque de profils* », ceux-ci étant « *mis en valeur dans une logique de viviers proposés aux employeurs potentiels* ». D'où l'évolution récente du répertoire des métiers de Pôle emploi pour l'adapter aux réajustements demandés. La loi *Pour le plein emploi* entérine nettement la logique de ce Rapport en affirmant que le nouveau réseau doit apporter « *une réponse aux besoins des employeurs en matière de recrutement, de mise en relation entre les offres et les demandes d'emploi et d'information sur la situation du marché du travail et sur l'évolution des métiers, des parcours professionnels et des compétences.* »³¹

En cohérence avec la réforme des lycées professionnels. Lancée par Emmanuel Macron en mai 2023, elle vise à organiser « *une refonte de la carte des formations pour coller au plus près des besoins des entreprises, à l'échelle des bassins d'emploi.* » Il s'agit « *d'identifier au niveau de chaque établissement les formations à fermer, à rénover, à ouvrir. Un travail mené en collaboration avec les Conseils régionaux et les branches professionnelles qui débouchera sur des propositions transmises au préfet. Il décidera, en accord avec les Conseils régionaux, de la nouvelle carte des formations.* »³² Les organisations syndicales dénoncent une réforme qui va pénaliser les élèves les plus défavorisés (effets pervers de la rémunération des stagiaires sur leur orientation, « *obligation de stages à la place de cours sur les derniers mois de l'année de terminale pour celles et ceux qui ne peuvent pas poursuivre en BTS* »³³) et, surtout, la mise renforcée des lycées sous la tutelle des entreprises locales (un bureau des entreprises dans chaque lycée, une adaptation permanente de la carte des formations selon les besoins des entreprises, une intervention dans la formation elle-même...). Avec le risque « *d'assigner encore davantage les élèves à leur secteur géographique* ».³⁴ Les OS dénoncent également la complexité devant laquelle vont se trouver les enseignants concernés : « *dans un bassin très industriel, les filières tertiaires pourraient être abandonnées, des profs devront se reconverter s'ils le peuvent, changer de spécialité ou quitter le métier...* »³⁵

Ce rapprochement des formations des besoins des entreprises s'est précisé au fil du temps et concerne y compris les formations initiales : en 2016 ont été créés les Missions école-entreprise (MEE), chargées d'animer un réseau de Comités locaux école-entreprise (CLEE), chacun d'eux étant « *copiloté par un personnel de direction de collège ou lycée et par un représentant du monde économique.* »³⁶ En même temps ont été institués les Campus des métiers et des qualifications (CMQ, il en existe 5 en AURA), qui « *fédèrent sur un territoire donné un réseau d'acteurs centrés sur les filières spécifiques et sur un secteur d'activité correspondant à un enjeu économique, pour développer une large gamme de formations*

³⁰ *L'usine Nouvelle*, 19 avril 2023.

³¹ <https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/dossiers/DLR5L16N48163>

³² *L'Usine Nouvelle*, 4 mai 2023.

³³ Militante de la CGT Educ'Action Isère en lycée professionnel.

³⁴ Communiqué de la FSU, 5 mai 2023.

³⁵ Sigrid Gérardin, Secrétaire générale du Snuep-FSU, *L'Humanité*, 6 mai 2023.

³⁶ <https://www.education.gouv.fr/>

professionnelles, technologiques et générales relevant de l'enseignement secondaire et de l'enseignement supérieur ainsi que de la formation initiale ou continue. »³⁷

La même évolution est en cours concernant les universités, sommées par le gouvernement de « faire le tri dans leurs formations », de favoriser les « filières courtes », permettant aux étudiants « d'intégrer le monde professionnel. »³⁸ Toutes ces interventions publiques alimentent ainsi un changement insensible mais structurel de l'orientation non seulement des formations professionnelles mais de l'ensemble des formations initiales comme de leurs formes de validation (réforme du Bac...), leur enjoignant de passer de la formation de citoyens à la formation d'individus employables, dans la logique de sélection des personnes selon leur capacité à construire leur projet, à « maîtriser leur destin » (notion essentielle de la philosophie d'Emmanuel Macron). Des syndicalistes font d'ailleurs remarquer que l'on est passé de la notion de « qualifications » à celle de « compétences », pour arriver aujourd'hui à celle de « talents » !

Autre réforme alimentant la même logique, celle de la Validation des acquis de l'expérience (VAE) par un décret du 28 décembre 2023 : « outil pensé à l'origine [en 2002] en tant que levier de promotion sociale, il est aussi désormais mis en avant par le gouvernement comme une des solutions pour réorienter les actifs dans des secteurs rencontrant des difficultés structurelles de recrutement. »³⁹

Les politiques publiques ainsi détaillées convergent à l'évidence sur une meilleure satisfaction des besoins des entreprises en matière de ressources territorialisées, qu'elles soient matérielles (alimentation des transformations productives et de l'innovation) ou humaines (mise à niveau quantitative et qualitative de la main-d'œuvre nécessaire). Ce qui est loin d'être aussi évident est la façon dont ces évolutions s'inscrivent dans une évolution de la place du territoire comme de la région dans les visions tant du capital que de l'État.

3. De nouveaux rapports de pouvoir complexes et contradictoires

Même si de nombreux points resteront à éclaircir, il nous semble utile de tenter de mieux identifier les nouveaux rapports de pouvoir qui traversent aussi bien les stratégies du capital que la remise en chantier de l'architecture institutionnelle dans laquelle s'exerce l'intervention publique.

De nouveaux rapports entre l'entreprise et ses ressources externes ?

La période actuelle présente une situation où le capital a structurellement besoin d'une intervention renforcée de l'État : les acteurs privés sont incapables de faire face à eux seuls aux nouvelles exigences sociétales et environnementales, à la crise du travail, aux révolutions technologiques, aux recompositions géopolitiques, qui demandent des investissements lourds et risqués et remettent en cause la hiérarchie des places.

Dans nos travaux sur l'industrie automobile (Perrat, 2023), nous avons identifié une articulation entre une poursuite des formes classiques de concentration du capital (rachat de FIAT et OPEL par PSA pour constituer le groupe Stellantis) et, d'une part, une accentuation

³⁷ Site Internet des Missions Ecole Entreprise. Exemple : <https://mee.web.ac-grenoble.fr>

³⁸ *Les Echos*, 11 septembre 2023.

³⁹ *AEF Info, Dépêche 705062*, 29 décembre 2023.

de sa déconcentration, par la création de filiales sur chaque nouveau segment d'innovation (sur les motorisations, sur chaque composant des batteries, sur le véhicule connecté...), et d'autre part, une tendance à sa décentralisation, par la multiplication de formes nouvelles d'accords interentreprises, à géométrie et à durée variable, faisant état de partenariats pouvant être exclusifs, privilégiés ou plus ouverts, y compris avec des concurrents directs.⁴⁰ La façon dont nous mobilisons la notion d'externalités peut contribuer à éclairer les contradictions de cette combinaison par le capital de la volonté d'accentuer son contrôle propre et la nécessité de passer par d'autres acteurs devant garder une marge d'autonomie pour être performants.

Des externalités au rapport d'externalité. La notion d'externalités a d'abord été mobilisée pour expliquer par la proximité spatiale des phénomènes qui perturbent les lois du marché, en désignant ce qui est extérieur à un acteur, en l'occurrence une firme, mais influe positivement ou négativement sur son activité et ses résultats. Nous avons soutenu (Perrat, 1987) qu'il était intéressant de ne pas seulement considérer les externalités elles-mêmes mais aussi le « rapport d'externalité », celui dans lequel entre ou non une firme pour bénéficier des avantages qui en découlent. En introduisant ainsi une différenciation entre une stratégie d'internalisation des externalités existantes (absorption d'un sous-traitant par exemple), ce qui les fait disparaître, d'une stratégie « *d'endogénéisation* » (dans l'acception de Catin, 1985) qui les fait subsister comme telles. Nous avons caractérisé cette endogénéisation comme « *le processus complexe par lequel ressources internes et ressources externes tendent à la fois à faire système et à rester distinctes, les ressources externes entrant dans le champ organisationnel d'une firme tout en continuant à fonctionner pour soi* » (Perrat, 1993, p. 514). Cette stratégie implique que, pour bénéficier de cette « *rente de proximité* », l'entreprise s'engage à participer à l'entretien et au renouvellement des ressources en question. Il y a donc là des marges de manœuvre possibles pour les acteurs des territoires concernés, ouvertes par le « détour » que le capital doit effectuer par ce qui est nécessaire à sa valorisation mais qui, tout en même temps, lui résiste et peut lui imposer des inflexions stratégiques. Nous faisons l'hypothèse que les transitions productives en cours commandent pour le capital la mobilisation d'un tel rapport d'externalité permettant aux firmes de conjuguer plus grande proximité avec des acteurs externes et préservation d'une possibilité de désengagement pour préserver leur « agilité stratégique ».

Un nécessaire détour du capital par des ressources externes territorialisées. Si un tel détour désigne aussi bien les rapports entre les grandes firmes dominant les filières industrielles et les autres firmes concernées (sous-traitants, start-ups...), il désigne aussi le rapport entre les firmes et tous les acteurs intervenant sur l'entretien et le renouvellement des ressources externes. D'où l'attention portée par le patronat à toutes les politiques publiques qui s'attachent au développement de ces ressources, qu'elles concernent l'innovation productive (enseignement supérieur, centres de recherche, outils de transfert technologique, start-ups...) ou la gestion de l'emploi-formation (« *viviers* » de main-d'œuvre, de compétences, de « *profils* »...). Avec d'ailleurs une correspondance entre la hiérarchisation des écosystèmes par l'excellence et la réalité de types différents d'entreprises dans leurs liens aux ressources territoriales : plus locaux, étroits et permanents pour les PME, plus « métropolitains », plus lâches, plus temporaires pour les grandes firmes : alors que les grands groupes multiplient les liens directs avec les universités et grandes écoles, y compris pour alimenter leurs propres « académies de formation », les PME ont davantage besoin de

⁴⁰ Nous poursuivons dans la durée une recherche-action avec les syndicalistes de la filière automobile et poids-lourds en AURA sur les relations entre transition industrielle et évolutions de l'emploi et du travail.

l'intermédiation des réseaux d'entreprises et, surtout, des branches professionnelles. Il importe, toutefois, de ne pas céder à une vision trop bipolaire de cette différenciation par la taille, car elle nous semble se complexifier par l'introduction de critères d'excellence s'appliquant à tout type d'entreprises : ce sont de fait « les premières de cordée » qui sont distinguées par les interventions publiques.

Il convient bien sûr de vérifier, à partir d'études de terrain, si et comment un tel investissement des entreprises dans la production-reproduction des ressources territorialisées se concrétise et avec quelle marge de manœuvre laissée aux acteurs locaux, que ce soit en termes de développement industriel, d'adaptation des modes de production aux exigences environnementales ou d'adaptation quantitative et qualitative des emplois et des compétences. L'encadré 1 présente quelques exemples concernant AURA.

Le 10 mai 2022, le Conseil régional annonce la création du G6 de la relocalisation, pour renforcer une démarche commune de développement industriel entre la Région, la CCI, le Medef, la CPME et la BPI. L'évolution nécessaire à l'emploi-formation s'opère dans un partenariat étroit entre acteurs publics et acteurs patronaux : sur chacun des 13 « domaines d'excellence » industriels retenus, « *un travail commun a été mené avec les branches industrielles pour définir les enjeux (vision prospective), identifier et quantifier les difficultés de recrutement et élaborer des parcours type susceptibles d'orienter les demandeurs d'emploi vers ces métiers porteurs.* »⁴¹

Le 31 mars 2021, l'UIMM et le Groupement des employeurs des industries électriques et gazières ont créé une association pour « promouvoir les métiers et les formations industrielles au plus près des publics. » Cette association est ouverte aux autres professions.⁴² Cette initiative nationale se concrétise dans plusieurs régions selon des formes adaptées : En juin 2022 a été signée une convention de partenariat entre l'UIMM AURA et le Rectorat de l'Académie AURA (qui réunit les 3 Académies de Lyon, Grenoble et Clermont-Ferrand), pour impulser ensemble « *une meilleure connaissance des métiers et des formations de l'industrie* ». ⁴³ « *En avance sur la réforme du Lycée professionnel* », l'UIMM et les professionnels (comme *STMicronics*) font évoluer la filière de formation Systèmes Numériques, en y réintroduisant les formations sur l'électronique et en y mettant l'accent sur la cybersécurité pour mieux cadrer avec les besoins en recrutement.⁴⁴

Le projet de Campus des métiers et des qualifications de Bourg-en-Bresse : l'agglomération a été retenue à la fois dans *Territoires d'industrie* et dans *Rebond industriel* : dans ce cadre, le réseau d'entreprises *Mecabourg* a lancé un projet de CMQ centré sur l'Éco-industrie. L'UIMM est partenaire du projet et a réalisé un diagnostic sur « *l'état des lieux de l'écosystème* », l'offre de formation comparée aux besoins des entreprises. *Mecabourg* a tenu son AG du 22 juin 2023 dans le lycée Carriat, avec lequel un partenariat fonctionne depuis 5 ans. Le proviseur s'est vanté d'avoir déjà mis en place un bureau des entreprises, en avance sur la loi *Pour le plein emploi* et c'est sans doute dans ce lycée que sera implanté le CMQ.⁴⁵

Encadré 1. Quelques exemples d'investissements patronaux sur les formations en AURA

⁴¹ <https://auvergne-rhone-alpes.dreets.gouv.fr/>

⁴² <https://www.uimmlyon.com/>

⁴³ *Tout Lyon*, 12 septembre 2022.

⁴⁴ *L'Usine Nouvelle*, 4 mai 2023.

⁴⁵ *La Voix de l'Ain*, 1^{er} juillet 2023.

Mais il nous semble également intéressant d'examiner si ce rapport particulier proximité / distance que désigne la notion de rapport d'externalité ne peut pas éclairer aussi ce qui apparaît comme une contradiction dans le mouvement actuel de recentralisation / décentralisation des interventions publiques.

Un État qui décentralise tout en gardant la main

Depuis sa première élection, Emmanuel Macron se fixe l'objectif d'une grande réforme de la décentralisation, que les événements (Gilets jaunes, pandémie, mobilisations contre la réforme des retraites...) renvoient sans cesse à plus tard. Ayant réussi à faire voter la loi 3D-S en février 2022, Il procède à sa concrétisation par étapes, au travers de différentes lois et décrets qui dessinent insensiblement un nouveau paysage. Il s'agit donc d'essayer d'appréhender comment se concrétisent ces évolutions qui combinent des logiques particulièrement contradictoires, entre volonté affichée de « partir du terrain » et manifestation de pratiques centralisatrices prolongées, voire renforcées.

Du « top down » au « Bottom up » ? Plusieurs rapports parlementaires se prononçaient pour que les collectivités territoriales deviennent maîtresses d'une construction « à la carte » et « à géométrie variable » de leur organisation et de la répartition entre elles de leurs compétences, dans le contexte de différenciation des normes réglementaires et législatives ouvert par la loi 3D-S. On retrouve cette volonté de privilégier un fonctionnement « *bottom up* » dans plusieurs des dispositifs touchant la transition industrielle (voir la rubrique éponyme correspondant aux PME et start-ups de *France 2030*), y compris dans ses dimensions emploi-formation. Il est donc important de vérifier si l'on a affaire à un simple affichage ou s'il y a effectivement changement de logique.

Concernant les dimensions infrarégionales du Contrat de plan État-région pour Auvergne-Rhône-Alpes, signé le 10 novembre 2022, on note dans les déclarations du Conseil régional qu'il « *est le fruit de 18 mois de concertation avec l'ensemble des collectivités territoriales et des partenaires économiques et sociaux qui a permis, au travers des volets thématiques et des 12 conventions départementales, d'identifier les enjeux et les projets d'investissement à conduire pour chaque territoire. [...]. Il a été construit avec les élus des territoires.* »⁴⁶ Mais ce que nous retenons des quelques conventions élaborées et signées avec les départements que nous avons consultées est qu'elles portent surtout sur des projets d'aménagement : immobilier, terrains industriels, infrastructures de circulation, salles communales... Les projets d'importance concernant les transitions économiques et l'emploi-formation sur les territoires continuent donc d'être largement définis au niveau régional.

Concernant le dispositif *Territoires d'industrie*, un changement semble avéré : alors que dans la première phase l'État en avait établi la liste sur des critères statistiques (importance de l'industrie), les nouveaux territoires ont été labellisés après identification des initiatives locales au travers d'appels à projet. Pour la présidente de la région Bourgogne-Franche-Comté, « *on part des territoires vers l'État, c'est le véritable bottom up !* »⁴⁷ Néanmoins, l'influence de l'État continue de s'exercer, à la fois dans l'élaboration des appels à projet,

⁴⁶ <https://www.auvergnerhonealpes.fr>

⁴⁷ *Le Monde*, 11-12-13 novembre 2023.

l'aide qu'il apporte localement en termes d'ingénierie et surtout dans la sélection des opérations à financer.

Dans les domaines de l'emploi-formation, les intentions affichées de la réforme *France Travail* étaient de « *partager les responsabilités [pour] redonner du pouvoir d'agir et de décider au plus près des réalités du terrain, au niveau de nos bassins d'emploi, de nos bassins de vie* ». Ainsi, la réduction du nombre d'instances « *permettra d'inverser la logique actuellement très descendante pour aller du local vers le national [...] le bassin d'emploi [devenant] la maille opérationnelle, le cœur de l'action du réseau France Travail* ». Le tout avec « *une répartition claire des compétences en appliquant un principe de subsidiarité partant du local* »⁴⁸. Il est donc particulièrement important de poursuivre l'analyse de la concrétisation effective de cette réforme.

Une question mérite notamment réflexion, celle de la définition de ce qu'on désigne aujourd'hui par territoire puisqu'elle varie selon les dispositifs. Ainsi, un même *Territoire d'industrie* peut concerner des intercommunalités qui ne sont pas contiguës, avec des chevauchements interdépartementaux, voire interrégionaux. Et concernant les Comités locaux pour l'emploi, la loi dit que « *leurs limites géographiques [seront] arrêtées par représentant de l'État en fonction des caractéristiques de chaque territoire, en concertation avec le président du Conseil régional et les présidents des Conseils départementaux concernés* »⁴⁹. Il nous semble ainsi que la recherche d'une adéquation de plus en plus étroite avec les stratégies du capital provoque un glissement des territoires traditionnellement retenus comme cadres de l'action publique (bassins d'emploi, bassins de vie...) à des espaces à géométrie et à durée variables, ce qu'évoque bien la notion très à la mode « d'écosystème ». Une telle notion est d'ailleurs significative d'une dérive idéologique visant à assimiler les lois du capital à des lois naturelles (Harribey, 2021). C'est particulièrement le cas concernant l'emploi, renforçant ainsi l'idée d'un « marché » qui serait un simple lieu d'appariement offres-demandes en oblitérant sa nature d'institution, dépendant étroitement de la façon dont s'y articulent politiques publiques et stratégies de firmes. Un syndicaliste d'un Comité des privés d'emploi analysait très bien ce phénomène en parlant d'une « *naturalisation* » des marchés du travail.

De nouvelles relations État-régions ? On retrouve concernant les relations entre l'État et les régions le même affichage de la place prépondérante du *bottom up* et de la logique de différenciation. L'accord sur un nouveau partenariat, signé le 28 septembre 2020, veut « *ancrer durablement [une] approche conjointe et coordonnée de l'État et des Conseils régionaux* », notamment en promouvant « *une nouvelle génération de Contrats de Plan État-région (CPER)* ». Pour celui établi pour 2021-2027 est donc appliqué ce « *nouveau cadre de dialogue entre l'État et les collectivités territoriales, [avec] : une démarche ascendante qui part des attentes et des besoins des territoires ; [...] la mise en œuvre d'une différenciation territoriale, avec des CPER dont le contenu et la maquette [sont] différents en fonction des enjeux régionaux* »⁵⁰. Il est donc nécessaire, là aussi, d'aller plus loin dans l'analyse de cette articulation contradictoire entre responsabilité accrue et poursuite et/ou accentuation de la mise sous tutelle.

⁴⁸ Rapport de la mission de préfiguration de la réforme, *op. cit.* pp. 15, 32 et 203.

⁴⁹ <https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/dossiers/DLR5L16N48163>

⁵⁰ <https://www.ecologie.gouv.fr/contrats-plan-etat-region>

La région n'intervient seule que dans les domaines de compétences qui lui sont attribués par la loi ; celle de 2015 lui a retiré la compétence générale, même si cela n'empêche pas un champ d'intervention très large (l'État peut même accorder des « crédits valorisés » à des opérations n'entrant pas dans le champ légal des « compétences d'attribution » régionales).⁵¹ Plus restrictive est la réduction de la maîtrise de la fiscalité régionale, qui se poursuit avec la suppression des impôts de production pour les entreprises. Enfin, l'État, dans le cadre de sa politique de restrictions budgétaires, tend à réduire ses dotations aux régions.⁵² Tout pousse donc à une articulation des politiques régionales avec celles de l'État, notamment dans les domaines qui nous intéressent ici : économie, industrie, innovation, emploi-formation.

Cette articulation des politiques publiques s'exerçait jusqu'ici surtout au travers des Contrats de plan État-région censés donner cohérence aux différentes interventions publiques. En théorie, à un euro de la région devrait correspondre un euro de l'état ; en pratique, l'État tend à moins respecter ses engagements que la région, qui elle-même ne les tient pas toujours. En AURA, depuis 2018, il n'y a même plus de bilan annuel d'exécution soumis aux assemblées régionales ! Mais, comme nous l'avons dit plus haut, la concertation avec les régions pour les nouveaux CPER a été réaffirmée, de même que la nécessité d'y intégrer les différentes interventions en matière de soutien à l'industrie et à l'innovation, à l'enseignement supérieur et à la recherche (fonds européens 2021-2027, *France 2030...*). En revanche, des modifications se sont faites jour concernant les différents schémas de programmation structurant la politique régionale.

Le Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII) est élaboré par la région, en concertation avec les métropoles et les intercommunalités, avec lesquelles des conventions sont conclues (le département n'est que consulté). Il inclut de fait toutes les actions régionales sur les relocalisations industrielles, l'innovation, le développement des « domaines d'excellence », etc. L'approbation du préfet de région est indispensable pour le valider et le rendre prescriptible pour les autres collectivités. Prévu à titre expérimental en 2004, il a été rendu obligatoire par la loi NOTRE (Nouvelle organisation territoriale de la République, 2015).

Le Schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (SRESRI), prévu par une loi de 2013, a été lui aussi précisé par la loi NOTRE : il doit désormais être élaboré par la région en concertation avec les collectivités du territoire et leurs groupements, en articulation avec les autres schémas régionaux et en cohérence avec les stratégies nationales et européennes de recherche. En Haut de France, Il est affirmé que sa gouvernance a été renouvelée pour associer davantage « *tous les partenaires de l'enseignement supérieur et de la recherche, les territoires et le monde économique [...] renforcer la proximité avec les acteurs et favoriser l'agilité dans la mise en œuvre du schéma* ». Et l'État est représenté dans le Comité d'orientation stratégique, « *instance politique de décision et de pilotage qui arrête la feuille de route du schéma.* ».⁵³

Le Schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SRADETT), créé par la loi de Modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (2014) et confirmé par la loi NOTRE, porte sur l'aménagement du territoire,

⁵¹ Merci à l'attaché régional auprès du CESER qui nous a apporté ces précisions réglementaires.

⁵² Réduction de 6 % pour 2024 selon le CESER de Nouvelle Aquitaine.

⁵³ <http://www.hautsdefrance.fr/>

les infrastructures, l'intermodalité et les transports, l'énergie, le climat, les déchets... Schéma intégrateur, il fusionne plusieurs documents sectoriels et s'impose à de nombreux dispositifs tels les schémas de cohérence territoriale et les plans locaux d'urbanisme, qui doivent être cohérents avec lui. Sa validation par le préfet est indispensable à cette dimension prescriptive puisque seul l'État reste (pour l'instant) garant des normes en la matière.

Le Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle (CPRDFOP), créé par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, s'inscrit dans une logique de négociation quadripartite. Il est élaboré par la région au sein du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP) sur la base des documents d'orientation présentés par le président du Conseil régional, le représentant de l'État dans la Région, les autorités académiques et les organisations d'employeurs et de salarié, en concertation avec les collectivités territoriales, Pôle emploi, les organismes consulaires, les représentants des structures d'insertion par l'activité économique et des organismes de formation professionnelle. C'est le seul document de planification pour lequel les OS sont consultées directement alors que pour les autres elles ne le sont qu'au travers du CESER. D'où l'importance du devenir du CREFOP dans les évolutions prévues par la loi *Pour le plein emploi*.⁵⁴

Notons que, pour *Régions de France* il faut sortir de ces schémas multiples et élaborer un « schéma intégrateur qui marquerait les priorités de la Région et expliquerait comment mobiliser l'ensemble des leviers d'action dans les différents domaines de l'enseignement supérieur, de la recherche, du numérique, de l'emploi et de la formation... Une façon de mieux articuler ces schémas aujourd'hui élaborés en silo. »⁵⁵ La région AURA a déjà choisi d'intégrer le SRDEI, le SRESRI et le CPRDFOP dans un document unique de référence : le Plan Auvergne-Rhône-Alpes 2022-2028 pour « l'économie, la formation, l'innovation au service de l'emploi et de nos territoires ». ⁵⁶

Toujours est-il que les dernières décisions de l'État témoignent d'une volonté plus marquée d'une nouvelle association avec les régions, notamment dans les domaines de l'emploi-formation. En 2018 était lancé un *Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC)*, pour 5 ans et avec 15 milliards d'euros de prévus, pour « traduire la volonté du gouvernement de changer de registre dans l'action publique en matière d'accès à la formation professionnelle et à l'emploi, à travers une logique d'investissement sur plusieurs années et de davantage de contextualisation aux besoins de compétences des territoires. » Il était demandé aux régions d'élaborer leur propre *Pacte régional (PRIC)*, pour « tenir compte des spécificités, de la nature du marché du travail et des réalisations déjà conduites. » ⁵⁷ En 2023, le *PIC* a été relancé pour couvrir la période 2024-2027, mais la loi *Pour le plein emploi*, au détour de l'article 8 sur la formation des personnes en recherche d'emploi, relie ce qui était jusqu'ici une compétence des régions aux plans correspondants de l'État (en l'occurrence le *PIC*) et à la signature d'une convention État-région. Or le *PIC* comme les *PRIC* étaient déjà eux-mêmes explicitement reliés aux choix stratégiques étatiques en matière d'industrie et d'innovation...

⁵⁴ Dans les derniers décrets d'application de la loi *Pour le plein emploi* il est indiqué que le Comité régional pour l'emploi sera créé « au sein du CREFOP »...

⁵⁵ Selon le quotidien d'information en ligne des collectivités territoriales, *Localtis*, 6 mai 2022.

⁵⁶ Disposition votée à l'assemblée plénière de juin 2022.

⁵⁷ <https://travail-emploi.gouv.fr/>

Si la loi *Pour le plein emploi* associe la région aux décisions stratégiques sur l'ensemble des domaines de l'emploi-formation et à tous les niveaux, cette extension de compétences se réalise donc au travers d'un couplage renforcé avec l'État sur tous ces domaines et à chacun de ces niveaux. *Région de France* ne s'y est pas trompée puisqu'elle s'est opposée frontalement à la réforme.⁵⁸ On est ainsi passé d'un partage clair des compétences entre l'État (l'emploi), les régions (la formation et l'orientation des jeunes et adultes) et les partenaires sociaux (formation des salariés), tel qu'instauré par la loi de 2014, à une situation où toutes ces interventions passent sous le pilotage conjoint de l'État et des régions, en même temps que l'on passait d'une politique en direction des demandeurs d'emploi à une politique concernant l'ensemble du champ emploi-formation. C'est ainsi qu'en AURA, l'État (représenté par la région académique) et la région se sont mis d'accord en novembre 2023 sur un « *Document de cadrage de la transformation de la carte des formations professionnelles pour 2024-2027* ». ⁵⁹

La région est ainsi consacrée comme instance incontournable de coordination des politiques publiques concernées sur son territoire. En revanche, le fait que la loi ait rendu obligatoire l'élaboration régionale des schémas et pactes portant sur le développement économique, les formations et, désormais, l'emploi, fait entrer dans des stratégies nationales la majeure partie des décisions régionales. Il faut donc continuer d'approfondir la façon dont l'État mobilise davantage les régions pour concrétiser sa volonté de différenciation tout en cherchant à rester maître de ses choix stratégiques, alors même que les majorités politiques des Conseils régionaux ne lui sont pas partout et toujours favorables. D'autres travaux seraient également à mener pour mieux appréhender la place des autres acteurs territoriaux, notamment les métropoles (sur les difficultés de leur appréhension par les OS, voir Gourgues, dir. 2020) et les départements (leur implication varie selon les dispositifs) ou encore l'Europe.

4. Quels enseignements pour les organisations syndicales ?

Les évolutions constatées nous semblent devoir inciter les organisations syndicales de salarié.es à préciser leur attitude envers la décentralisation et, notamment, la place qu'y tiennent d'une part, les territoires locaux, d'autre part les régions. Il apparaît clairement que les politiques publiques comme les stratégies patronales misent sur des territoires de plus en plus différenciés et hiérarchisés selon leurs potentiels productifs, les outils de l'innovation scientifique et technologique, la recherche-développement, les entreprises situées sur les créneaux « de pointe », les start-ups..., avec une adaptation-différenciation correspondante des politiques d'emploi-formation. Concernant les régions les évolutions sont plus ambiguës, avec une montée en puissance de leur rôle dans un nombre grandissant de domaines (industrie, recherche, formation, emploi, mais aussi santé, transports, énergie, transition écologique...) mais dans de nouveaux rapports avec l'État qui permettent à ce dernier de « *contrôler sans absorber* »⁶⁰, de mobiliser les acteurs régionaux et territoriaux tout en gardant largement la main. Ces évolutions structurelles interpellent donc les OS, tant en termes d'activité qu'en termes d'organisation.

De nouvelles dimensions du rapport travail abstrait-travail concret

⁵⁸ Communiqué de *Régions de France*, 7 juin 2023.

⁵⁹ <https://www.ac-lyon.fr/la-region-academique-auvergne-rhone-alpes-121621>

⁶⁰ Selon l'analyse d'un syndicaliste de l'intégration à *France Travail* d'organismes comme les Missions locales.

Les évolutions en cours questionnent directement la façon dont s'articulent les réalités constitutives du rapport salarial : celles de la mobilisation du travail sous ses formes abstraites, concernant l'exploitation et les normes et droits à obtenir pour la contenir, et celles de cette mobilisation sous ses formes les plus concrètes, concernant l'aliénation et les luttes à mener pour l'accès aux choix sur le contenu, l'organisation et les finalités du travail, mais aussi, on l'oublie souvent, le rapport aux outils et aux ressources concernées. Constaté que les politiques publiques, comme les stratégies patronales, convergent davantage qu'hier sur l'entreprise dans son territoire appelle à examiner de plus près comment ce couplage interne-externe se traduit sur ces réalités.

Un lien plus étroit entre une entreprise et un système de ressources productives et d'innovation territorialisées (participation aux projets des pôles de compétitivité et aux consortiums d'entreprises obtenant des soutiens publics, partenariats avec les acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche, accords avec les start-ups...) ne peut rester sans effets sur sa stratégie productive interne (repositionnements sélectifs sur certaines activités, externalisation, délocalisation...). Il en va de même concernant l'emploi-formation : la participation de l'entreprise à la configuration de « viviers d'emplois », à l'adaptation de la carte des formations, ne peut être sans incidence sur sa politique interne en la matière (adaptation et évolution de carrière des salarié·e·s en place ou suppressions d'emplois et embauches de compétences plus adaptées, mais aussi plus large utilisation de stagiaires, voire de personnes au RSA devant effectuer « au moins 15 h d'activités »...).

Mais ces interrelations concernent également les dimensions abstraites du travail : la participation du patronat au façonnage des « profils » de ses futur·e·s salarié·e·s dans ses interventions territoriales ne saurait fonctionner à sens unique et exerce nécessairement une influence sur les normes du travail dans l'entreprise, en termes de classification comme en termes de salaire. Nous sommes, par exemple, frappés par l'analogie que l'on peut établir entre les critères d'employabilité utilisés par l'opérateur *France Travail* sur le territoire (les « fiches métiers » devenant des « fiches emplois ») et la définition des classifications qu'introduit la nouvelle Convention collective de la Métallurgie, centrées sur le poste à tenir et non plus sur les compétences de la personne. Il y a d'ailleurs là une incitation à revisiter la place des différents acteurs et niveaux de la définition et évolution des normes sur l'emploi et le travail. Ainsi, comme les lois les plus récentes ont fortement réduit la hiérarchie des normes et consacré l'entreprise comme lieu privilégié des négociations, les branches professionnelles, nous semblaient passer au second plan dans une période où les cartes de la concurrence entre les firmes étaient largement rebattues. Or elles paraissent aujourd'hui s'affirmer davantage, non seulement comme outils d'anticipation des évolutions des technologies et des métiers mais aussi comme instances de fixation de nouvelles normes de gestion des « ressources humaines », stabilisant le rapport salarial dans la branche mais aussi dans un groupe et dans ses rapports avec ses sous-traitants et reportant ainsi la concurrence au niveau des stratégies productives et innovatives, à l'avantage des entreprises « premières de cordées ».

Le syndicat de « l'entreprise dans son territoire » ?

Les OS se trouvent confrontées à une double nécessité : mieux faire le lien entre toutes les dimensions de la mobilisation du travail, dans l'entreprise d'abord, ce qui est loin d'être toujours le cas, mais aussi dans les rapports entre l'entreprise et les autres acteurs et ressources du territoire, ce qui est encore moins spontané. Et les « lois Travail » de François Hollande comme les ordonnances d'Emmanuel Macron, en réduisant les moyens des

représentants syndicaux et en technicisant leur intervention (Bérout *et alii.*, 2021), ont contribué à « *enfermer davantage les OS dans l'entreprise* », ⁶¹ dans le rapport avec la direction, dans le traitement du travail abstrait (notamment avec la suppression des CHSCT et des délégué·e·s du personnel). Le projet, évoqué plus haut, de construction par un réseau patronal d'un CMQ à Bourg-en-Bresse impliquant tous les lycées professionnels du territoire nous semble un bon exemple d'enjeux méritant un investissement syndical plus important, dans les entreprises concernées, en lien avec les structures professionnelles et interprofessionnelles territorialisées, en lien avec les syndiqué·e·s et les salarié·e·s des lycées, dans une démarche intersyndicale et ouverte (syndicats étudiants, associations de parents d'élèves...).

Être ou ne pas être... dans les lieux adéquats ?

Le problème qui se pose aux organisations syndicales est que l'évolution des lieux de « dialogue social » est loin de suivre l'évolution des lieux de décision. Si le territoire est bien le lieu où se concrétisent les stratégies d'entreprises, celles-ci restent de l'ordre du tabou, c'est sans doute une raison majeure de l'absence d'un droit syndical territorial, alors-même que le patronat étend son influence sur tous les dispositifs mis en œuvre à ce niveau. Mais cela n'exclut pas l'intérêt de gagner une place dans les instances de concertations mises en place, même si la présence syndicale n'y est pas prévue d'emblée. Nous sommes évidemment conscients que l'engagement syndical territorial ne relève pas que d'une volonté stratégique mais se heurte à des limites bien réelles en termes de moyens financiers et, surtout, humains. Il serait grand temps que le législateur se soucie de cette question, sans quoi ce sont les entreprises qui seront les véritables gagnantes de la logique du *bottom up*.

Agir au plus près pour renforcer cohérence et solidarité

Ce que nous avons dit des transformations concernant le rapport travail abstrait – travail concret nous semble désigner un double enjeu : celui du rôle du syndicat comme instance où doit s'opérer la synthèse entre ces deux réalités, dans l'entreprise comme dans ses relations externes ; celui du couplage professionnel-interprofessionnel à chaque niveau de l'organisation, notamment pour maîtriser l'articulation des politiques publiques et des stratégies privées. D'où la réflexion à mener en termes d'organisation pour répondre à la double nécessité d'un investissement local renforcé et d'une coordination rendue encore plus nécessaire par la mise en concurrence accrue des territoires et des salarié·e·s. Il est notamment important de mieux organiser les échanges d'informations entre des mandataires multiples (Observatoires de branches, Comités stratégiques de filières, CESER, etc.) dont l'expérience est trop peu mobilisée pour enrichir la réflexion collective.

Il revient bien sûr à chaque OS la responsabilité de revoir ou non son organisation et la place qu'elle entend donner à ses différentes instances. Au niveau local, il est nécessaire de mieux coller avec la réalité des bassins d'emploi et de ses évolutions. Au niveau départemental, les UD apparaissent comme des outils irremplaçables de proximité et de lien aux autres niveaux interprofessionnels et professionnels, et la recherche-action que nous poursuivons sur *France Travail* conforte cette affirmation. Au niveau régional, il semble indispensable de conforter une instance de coordination des projets revendicatifs à une échelle correspondant à celle de nombre de décisions publiques et privées, ce qui pose nécessairement la question de sa légitimité. Le document d'orientation du récent congrès de la CGT évoque de façon

⁶¹ Selon l'expression d'une Secrétaire d'Union départementale CGT.

intéressante l'unité institutionnelle qui pourrait lier les différentes échelles territoriales : « *Nous devons faire de la singularité des territoires un atout pour donner du sens à la cohérence nationale.* »⁶²

D'autres travaux de terrain devront être menés pour vérifier si notre hypothèse d'envisager les nouveaux rapports de pouvoir sous l'angle d'un « rapport d'externalité » s'avère utile à l'éclairage des tendances contradictoires qui traversent aujourd'hui les stratégies privées comme les interventions publiques. Certes, ce rapport reste un rapport de domination : c'est toujours l'État ou l'entreprise qui prend les décisions les plus stratégiques, mais il nous semble que la nécessité réelle que les ressources et acteurs concernés continuent de fonctionner « pour soi » laisse toute leur place aux rapports de force et aux luttes sociales et citoyennes pour imposer des améliorations, voire des alternatives.

Si le territoire est le lieu de la concrétisation des problèmes productifs, environnementaux et sociétaux, il peut être également le lieu de leur solution et il importe que les OS s'y imposent comme des actrices incontournables, peut-être, comme le remarquait un syndicaliste, « *en retrouvant l'esprit des Bourses du travail* ». ⁶³ De la même façon, un participant à un stage de l'ISST constatait que « *des problèmes comme la transition écologique nous obligent à sortir du travail en silo et à nous ouvrir sur d'autres forces sur le territoire.* » ⁶⁴ En effet, nombre des questions à maîtriser territorialement, non seulement dépassent les compétences et les moyens d'une seule organisation mais sortent des prérogatives syndicales en relevant largement de l'intervention des élus politiques, des associations, des citoyen·ne·s. La territorialisation des enjeux nous semble donc nécessiter à la fois une approche confédéralisée, une coopération intersyndicale ⁶⁵ et une ouverture aux autres acteurs concernés, pour imposer des réponses aux exigences sociales et sociétales.

Jacques Perrat est économiste, membre de l'Association pour le développement des études économiques et sociales Auvergne-Rhône-Alpes.

Bibliographie

Basset G., Lluansi O. (2023), "Pénurie de compétences et réindustrialisation : un étonnant paradoxe", https://www.la-fabrique.fr/wp-content/uploads/2023/07/c27_penurie-de-competences-et-reindustrialisation-web.pdf

Bérout S., Dressen M., Gantois M., Guillaume C., Kesselman D., Yon K. (2021), *La loi du 20 août 2008 et ses implications sur les pratiques syndicales en entreprise : sociologie des appropriations pratiques d'un nouveau dispositif juridique.* <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00609506>

Catin M. (1985), *Effets externes, marché et systèmes de décision collective*, Editions Cujas.

⁶² Document d'orientation, 53^{ème} Congrès de la CGT, *Op. Cit.* p. 20.

⁶³ Celles-ci avaient très vite dépassé leur rôle d'aides à l'embauche en prenant une dimension sociale, éducative, culturelle, et politique.

⁶⁴ Stage *Travail, emploi et territoire*, ISST-CGT, Bourg-la-Reine, 6-10 novembre 2023.

⁶⁵ A l'exemple des CESER où la nature des questions traitées appelle souvent une réponse intersyndicale.

- Gourgues G. (dir.) (2020), *Les métropoles comme enjeu syndical : Marginalité et avenir de l'action syndicale dans la territorialisation de l'action publique*, Institut de recherches économiques et sociales (Ires), Etude de la CGT.
- Harribey J-M. (2012), « La nature sujet de droit : une fiction, un mythe fondateur pour changer la réalité ? », *Mouvement des idées et des luttes*, <https://mouvements.info/la-nature-sujet-de-droit-une-fiction-un-mythe-fondateur-pour-changer-la-realite>
- Marshall A. (1890), *Principes d'économie politique*, traduction et réédition (1971), Gordon and Breach, Paris.
- Perrat J. (1987), *Technologies, externalités et nouveaux rapports du capital à l'espace régional*, Thèse de doctorat (3^{ème} cycle) en Economie de la production, Université Lumière-Lyon2.
- Perrat J. (1993), « Innovation, territoire et nouvelles formes de la régulation : de la proximité à l'externalité », in Bellet M., Colletis G., Lung Y. (dir.), *Economie de proximités, numéro spécial, Revue d'Economie Régionale et Urbaine* n°3, p.509-525.
- Perrat J. (2023), « Exigences sociétales, révolution technologique et transformation de l'industrie : Qui décide de quoi ? L'exemple de l'industrie automobile », *Les Possibles* N° 35 Printemps.