

Variable 7 “Nature des activités productives et répartition sectorielle de l’activité”

1 Définition

La nature des activités productives et la répartition sectorielle de l’activité ont évolué de manière significative dans les 20 dernières années : que ce soit au niveau de la valeur ajoutée, de l’emploi ou du nombre d’entreprises, on constate que le poids des services et du BTP a fortement augmenté au détriment de l’agriculture et de l’industrie. Mais derrière ce constat banal se cache des mouvements complexes :

- 1) le mouvement d’externalisation de l’industrie contribue en fait à étendre la sphère industrielle vers le tertiaire productif (logistique, transport, immobilier d’entreprises,...) ;
- 2) la forte croissance des services ne doit pas masquer le fait qu’ils sont souvent fortement liés à l’activité industrielle (ingénierie, R&D, informatique, nettoyage,...) ;
- 3) les délocalisations et les fermetures de sites dues à la concurrence des pays de l’Est ou de l’Asie occultent le fait que le tissu économique de la région est très internationalisé avec une forte présence des capitaux étrangers et de filiales étrangères ;
- 4) le développement du tertiaire résidentiel et des services de proximité, où les emplois créés sont faiblement qualifiés, va de pair avec une explosion des emplois « métropolitains supérieurs » hautement qualifiés.

Autrement dit, le classement sectoriel masque pour partie les fortes transformations de l’activité économique et ne rend pas compte du caractère dynamique des changements en cours : Création de filières de l’excellence, émergence de pôles de compétitivité, coopération des acteurs publics et privés sur les territoires, importance des innovations technologiques et organisationnelles dans la recomposition des chaînes de valeur.

Ces changements transforment les conditions d’emploi et de travail, renouvellent la demande de compétences, font disparaître certains métiers et apparaître de nouvelles professions. Par-delà, ce sont des secteurs entiers de l’économie qui disparaissent pour laisser la place à des nouveaux ; c’est aussi une nouvelle hiérarchisation des territoires ; ainsi qu’une transformation des métiers d’entreprise ; et des métiers et fonctions au sein de chacune. Cette dynamique de fond, différenciée selon les zones géographiques, frappe de plein fouet les bassins d’emploi, les parcours individuels, et exige des refontes des différents référentiels de compétences (de la grille d’entretien individuel au référentiel métier de la branche).

2 Indicateurs

- 1) Part des secteurs/VA
- 2) Evolution de l'emploi/secteurs
- 3) Evolution des emplois/professions
- 4) Création de filières
- 5) Nombre d'entreprises/secteurs
- 6) Evolution de la sous-traitance
- 7) Répartition des activités
- 8) Structure du tissu économique
- 9) Evolution du nombre d'établissements

Ces indicateurs sont valables pour décrire et analyser rétrospectivement les choses. Par contre, si la tendance actuelle à l'hybridation des secteurs et des activités se confirme il devient très difficile de les utiliser pour caractériser le futur : il faudra revoir nos nomenclatures afin de rendre compte du caractère dynamique des évolutions des emplois, des statuts et relations des entreprises, des types d'activités, des mobilités et des flux. En d'autres termes et pour illustrer : il est assez inutile de tenter de préciser quel sera le nombre d'emplois ou d'entreprises dans le secteur du textile dans 20 ans alors que ce secteur n'existera plus (on parlera « des matériaux hybrides » qui intégreront textile, biotechnologie, capteurs sensoriels...) ; que les emplois ne seront plus les mêmes (méthodes de design, de conception et de production auront fortement changées... ainsi que les modes de distribution (on pourra « essayer » les vêtements à distance via les techniques holographiques, le client pourra participer à la conception...)) ; que les entreprises feront partie de filières inexistantes actuellement...

3 Rétrospective

3.1 Dynamique et recomposition des chaînes de valeur dans l'industrie

La présence de l'industrie en région est plus forte que la moyenne nationale avec entre autre un leadership dans les secteurs du textile, de l'électronique, de la mécanique, de la métallurgie, de la chimie, du médical et de l'énergie. Avec plus de 35 000 établissements et 427 000 emplois salariés, l'industrie apporte une contribution majeure à l'économie régionale :

- 24,2% de l'emploi salarié marchand (hors BTP, ce qui place la région à la 8^{ème} position française sur cet indicateur) et 40% en intégrant les services directement liés aux activités industrielles ;
- 18 % de la valeur ajoutée, soit 30 milliards d'€ (hors BTP) ;
- 89% de l'investissement en R&D, soit 2.750 M€ en Rhône-Alpes.

Le tissu industriel de Rhône-Alpes est largement diversifié. Les secteurs les plus importants en volume, qui présentent des potentiels de croissance non négligeables, ont un effet d'entraînement positif sur l'ensemble du tissu industriel. On peut citer dans ce cas : les industries des équipements mécaniques, la métallurgie et transformation des métaux, les équipements électriques et électroniques, le secteur de la chimie, des caoutchoucs et plastiques et l'industrie agroalimentaire. En outre, la région bénéficie de la présence de secteurs moins importants en volume (nombre de salariés), mais qui sont des secteurs moteurs et qui comportent des activités qui sont des relais de croissance possible, par exemple : construction aéronautique, énergie et pharmacie/matériel médical.

La région a donc un portefeuille riche d'activités et soumis à d'importantes mutations à caractère technique et organisationnel avec la création récente de clusters et de pôles de compétitivité dont la croissance en termes de nombre d'entreprises et de salariés concernés se continue.

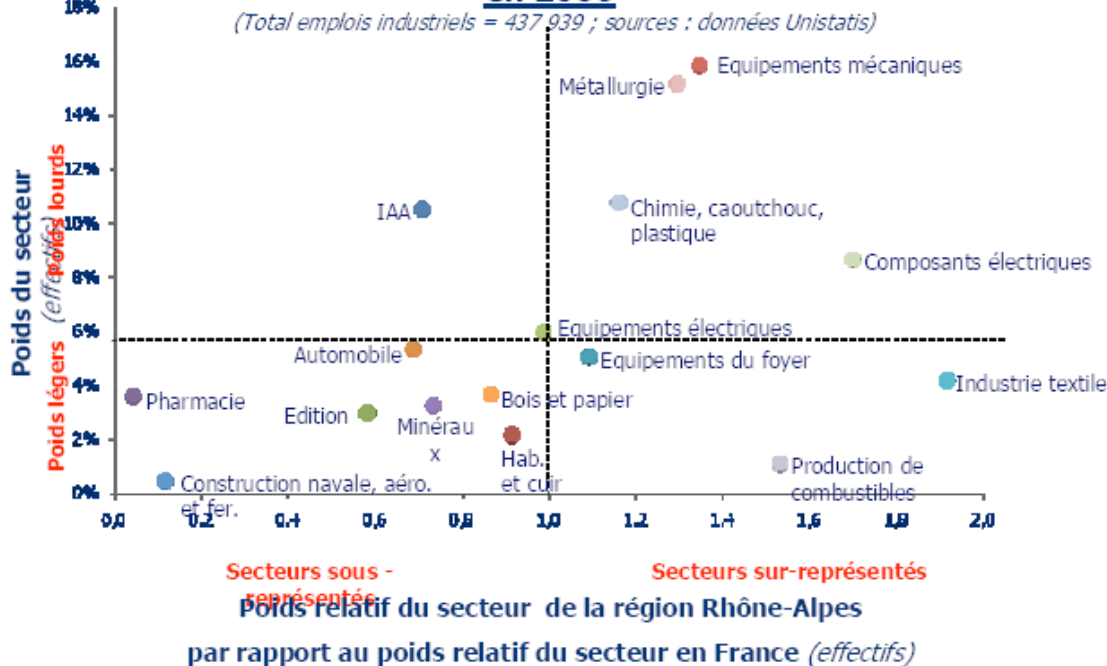
Pôles de compétitivité industriels en région Rhône-Alpes :

- PEP, pôle européen de plasturgie : Matières plastiques, injection, composites, outillage (avec le Sud du Jura)
- ViaMeca : Mécanique, sous-traitance-mécatronique (avec la région Auvergne)
- Tenerrdis : Technologies énergies renouvelables Rhône-Alpes Drôme Isère Savoie
- Pôle européen d'innovation Fruits et légumes : Agriculture, agroalimentaire (avec les régions Languedoc-Roussillon et Paca)
- InnoViandes, Viande et produits carnés : Alimentation, biotechnologies (avec les régions Auvergne, Bretagne, Ile de France, Languedoc-Roussillon, Limousin et Midi-Pyrénées)
- Trimatec : Energie, chimie séparative, décontamination, filtration, instrumentations (avec la région Languedoc-Roussillon)
- Arve Industrie : Mécanique
- Minalogic : Microélectronique et technologies logicielles

Les Clusters de recherche (industrie) créés et soutenus par la Région :

- Microélectronique, nanosciences et nanotechnologies
- Informatique, signal, logiciels embarqués
- Matériaux et conception pour un développement durable
- Gestion et organisation des systèmes de production et de l'innovation
- Chimie durable (procédés et environnement) et chimie pour la santé (molécules bio-actives)
- Environnement (déchets, eau et milieux aquatiques, biodiversité, risques naturels et industriels, santé et environnement)
- Energies renouvelables, efficacité énergétique - incluant les aspects techniques, économiques et sociaux (solaire, biomasse, hydrogène, gestion des réseaux et implications sociétales)
- Transports, territoires et société (aménagement du territoire, sécurité et transports, véhicules)

Matrice de spécialisation de la région Rhône-Alpes en 2006



Première région française de sous-traitance industrielle, Rhône-Alpes se caractérise par la forte spécialisation des bassins industriels. Ce qui constitue à la fois un atout (effet « clusters », économies d'échelle, synergies,...) et un risque car la spécialisation crée aussi une dépendance face à des fluctuations fortes du marché et aux décisions des grands donneurs d'ordres.

Toutefois, le poids de l'emploi industriel est en déclin structurel depuis les années 70, avec une accélération depuis les années 1990. Entre 2000 et 2006, celui-ci a baissé en Rhône-Alpes de 10,9%, selon une tendance comparable à celle constatée à l'échelle nationale (-11,4%). Cette érosion s'explique en partie par les phénomènes d'externalisation des activités de service. Sur la même période, les services à l'industrie ont effectivement connu une progression soutenue (+1,9 point entre 2001 et 2006, similaire à celle constatée à l'échelle nationale) qui a partiellement compensé la baisse de l'effectif industriel. Mais les services à l'industrie ne représentent que 25,1% de l'emploi salarié régional en 2006 contre 26,2% en France. Dans un certain nombre de secteurs, la perte de compétitivité sur les coûts, notamment au profit des pays à faible coût de main d'oeuvre, a également contribué au déclin lent de l'emploi industriel régional.

Les secteurs les plus marqués par cette baisse d'effectif ont été, sur la période 2000-2006 :

- l'industrie de l'habillement et du cuir (-36,7%) ;
- l'industrie textile (-32,3%) ;
- l'industrie des équipements du foyer (-20,5%) ;
- la métallurgie et transformation des métaux (-15,3%).

Enfin, les gains de productivité globaux réalisés par les industriels grâce au progrès technique, et sous la pression des consommateurs, se traduisent par une contraction des effectifs à production constante. Ainsi, le recul de l'emploi industriel affecte, dans des proportions variables, tous les secteurs d'activité, y compris ceux qui ont vu leur valeur ajoutée se maintenir ou progresser au cours de cette

période. En raison de la forte composante industrielle dans son économie, Rhône-Alpes a souffert, plus durement que d'autres régions, de la crise actuelle : en un an, 20 000 emplois ont été perdus sur le territoire régional. L'industrie est la première touchée, et tout particulièrement le tissu de sous-traitants.

Le caractère à la fois « territorialisé » et ouvert de l'économie doit être souligné : les réseaux de sous-traitance ne s'arrêtent pas aux frontières administratives du département ou de la région, les centres de décisions de l'entreprise sont plus ou moins éloignés du site productif, les trajectoires professionnelles sont déterminées par les caractéristiques du « territoire » (offre de formation, etc.) autant que par l'entreprise, la démographie territoriale est en relation de codétermination avec la nature des activités des entreprises.

3.2 *Explosion des services et polarisation de l'emploi*

Cependant, en terme de valeur ajoutée, le tertiaire domine nettement aujourd'hui avec une part de 73% dont 53% pour le seul tertiaire marchand. En terme d'emploi, le tertiaire fait presque le triple de l'industrie avec 1 140 000 emplois contre 450 000 environ. De même, le nombre d'établissements du tertiaire est significativement plus important avec un ratio de salariés beaucoup plus faible (6) que dans l'industrie (15), et une présence plus significative dans les grands centres urbains (Lyon et Grenoble).

L'explosion du secteur des services et la forte dynamique du secteur masquent les singularités : L'explosion des services –articulée avec l'informatisation - c'est l'émergence des services à la personne et des services aux entreprises ; c'est la « servicialisation » de l'industrie (l'approche client et la segmentation, la licence et les droits de propriété intellectuelle, la conception et la logistique...) et l'industrialisation du service (les centres d'appels, l'achat via Internet...) ; c'est l'externalisation des fonctions de soutien et l'intégration de la sous-traitance via la logistique ;...

On peut cependant distinguer deux grands groupes de services :

- Le premier groupe intègre les services financiers (banques et assurances) où la région est relativement peu présente ; les services aux entreprises (juridique, marketing, comptable, R&D...) ; les télécommunications, l'informatique et les services liés à l'information ; les services culturels et de loisirs (industrie audio-visuelle...) ; l'enseignement supérieur et la recherche. Ce groupe de services est généralement rattaché à l'économie de la connaissance, c'est là où se jouerait la compétitivité et où l'on trouve les « fonctions métropolitaines supérieures » (concepteurs, ingénieurs, experts...) et les emplois pour les « hauts potentiels ».
- Le deuxième groupe intègre des services aux personnes, le transport, les activités de nettoyage, le gardiennage et des services publics liés à la sécurité (police, prison...), à l'éducation (primaire, etc.), à la santé (aides à domicile, travailleurs de centres d'appels, animateurs de quartiers, médiateurs dans les transports publics, McJobs, etc.). Activités à « faible » valeur ajoutée, s'appuyant sur de relativement faibles qualifications, avec de faibles perspectives professionnelles plaçant le salarié au bord de la frange de l'exclusion et avec des conditions de travail souvent difficiles, que l'on peut caractériser par l'expression « *les métiers avec le public* ».

On aboutit donc à une polarisation des emplois - qui n'est pas sans liens avec les caractéristiques des populations actives (âge, genre, immigrants, banlieues...), avec d'un côté les « *travailleurs du savoir* » et, de l'autre, les « *métiers avec le public* ». Le marché du travail prenant ainsi progressivement la forme d'un sablier.

3.3 *Multiplication des petits établissements et concentration des grandes entreprises*

Les salariés du secteur privé travaillent aujourd'hui dans des plus grandes entreprises qu'il y a trente ans, quel que soit le secteur d'activité. Paradoxalement, cet accroissement de la concentration de l'emploi s'est accompagné d'une diminution moyenne de la taille des lieux de travail (établissements). En 2006, plus du tiers (33 %) des salariés travaillaient dans une entreprise de plus de 1 000 salariés, contre 27 % en 1985. En revanche, 38 % travaillent dans un établissement de moins de 20 salariés contre 34 % en 1985. Les salariés travaillent donc maintenant sur des lieux de production plus petits, mais ils dépendent plus souvent d'une très grande structure.

Cette situation résulte de « deux mouvements opposés » : une baisse de l'emploi dans les grands sites industriels, combinée à une forte progression de l'emploi dans le secteur des services au sein de petits établissements.

Ainsi, l'industrie manufacturière, qui perd des salariés presque chaque année depuis 30 ans, connaît un regroupement des sociétés en grands groupes et une concentration croissante de l'emploi. Et la part des salariés travaillant dans des entreprises de plus de 500 salariés augmente depuis 20 ans en région (mais elle reste inférieure à la moyenne nationale). Néanmoins, si les entreprises de l'industrie se sont agrandies, les établissements demeurent « petits » dans le secteur.

Dans les services aux entreprises, en pleine croissance depuis les années 1980, le développement de l'activité s'est d'abord fait principalement par la création de nouveaux établissements de même taille, et non par l'augmentation de la taille des établissements déjà présents. Dans les années 1990, les établissements de services aux entreprises se sont regroupés au sein de structures plus grandes, au détriment parfois des entreprises de taille moyenne (de 50 à 1 000 salariés).

Enfin, le commerce de détail s'est complètement réorganisé avec l'émergence des grandes surfaces, notamment dans le commerce alimentaire. On observe ainsi d'un côté une augmentation de la taille des points de vente, et de l'autre la constitution de grands réseaux nationaux regroupant ces points de vente. En revanche, dans le commerce non alimentaire, les établissements de moins de 10 salariés concentrent toujours plus de 50 % de l'emploi.

4 Hypothèses d'évolution

Les déterminants

On peut dégager trois ensembles de déterminants ayant trait à l'évolution de la nature des activités :

- Au niveau macro : l'émergence d'un nouveau régime développement
- Au niveau méso : la territorialisation de l'action publique
- Au niveau micro : l'ampleur et la nature des investissements en R&D et pour la mise sur le marché

L'émergence d'un nouveau régime de développement

Derrière les constats précédents se cache l'émergence d'un nouveau régime de développement : « *l'économie de la connaissance* », qui met au centre les compétences et les savoirs. Ce nouveau régime adapté au monde des services, sans être une rupture d'avec l'ancien puisque les lois économiques restent les mêmes, crée cependant une *discontinuité* par rapport à une situation auparavant dominée par le secteur de l'industrie et par des marqueurs comme les qualifications et la régulation par les règles de l'ancienneté dans l'entreprise.

La théorie économique juge bénéfique la hausse des compétences qu'elle associe à la hausse du salaire et de la productivité et, au niveau macro-économique, à la création d'emploi. Cette analyse est reprise au plan des politiques publiques où la hausse des qualifications est présentée comme une voie royale permettant à la fois de réduire les risques d'exclusion des bas niveaux de qualifications et comme un moyen d'accéder à « *l'économie de la connaissance* » afin de se maintenir dans le peloton de tête des économies mondialisées. En effet, cette forme d'économie serait à la source de l'innovation – celle-ci n'étant que de la connaissance « cristallisée » dans un produit ou un service à valeur ajoutée pour le client ou l'utilisateur – condition désormais essentielle à notre compétitivité. Ainsi la région – comme beaucoup d'autres en Europe – met l'accent sur la R&D, le rapprochement université-recherche-entreprise, la création de « clusters », de « systèmes locaux d'innovation » et autres « pôles de compétitivité », l'accès aux nouvelles technologies et la formation tout au long de la vie.

Et on s'entend généralement pour dire que la transition vers ce nouveau régime de développement ne concerne pas que les secteurs de haute technologie mais dépend d'un ensemble de ressources compétitives qu'on peut trouver dans tous les secteurs de l'agriculture (biotechnologie) à l'aéronautique, en passant par le commerce et les médias.

L'économie de la connaissance c'est aussi l'importance accrue de la conception qui a désormais « plus » de valeur que la fabrication ; la logistique qui devient plus cruciale que le transport ; le packaging plus stratégique que le produit ; la communication qui détrône la fonction RH ; etc.

Et ce discours apparaît en phase avec la réalité de certaines entreprises (même s'il y aura toujours des entreprises industrielles traditionnelles et préindustrielles) :

- l'accélération des processus micro-économiques – évolution technologique,
- exigences marchandes, volatilité des marchés financiers engendrent des transformations incessantes de l'organisation du travail.
- De l'activité de travail, qui devient plus cognitive, relationnelle à l'entreprise qui devient réseau, « virtuelle » en passant par l'équipe élémentaire de travail qui devient « processus orienté client »..., les nouvelles formes d'organisation privilégieraient les échanges et les savoirs.

La territorialisation de l'action publique

La dernière période, en cours, voit l'apparition, ou l'exacerbation, des risques nouveaux ou plus aigus (troubles psychosociaux, précarité, difficultés de recrutement, difficultés d'adaptation de la main-d'œuvre, délocalisation, inégalité d'accès à l'emploi ou à la carrière, risques environnementaux,...). Ces risques, liés aux enjeux de la mondialisation et aux nouvelles formes de travail, présentent pour l'équilibre économique d'ensemble, des conséquences comparables dans leur principe et dans leur ampleur, à celles de la période de la révolution industrielle, nécessitant une amélioration des conditions de travail et d'emploi pour renforcer l'efficacité des systèmes productifs (à la fois plus locaux et plus mondialisés). Dans ce contexte, le territoire apparaît dorénavant aux yeux des institutions publiques et de quelques organisations patronales et syndicales comme la maille la plus pertinente pour l'action sur les questions d'emploi, de formation professionnelle et d'attractivité.

On voit donc se confirmer la tendance à la territorialisation de l'action publique sur les questions économique (pôles de compétitivité, clusters, ADEC, Maison de l'emploi...), d'emploi et de conditions de travail (création des ORST, des CCREFP...) : l'idée étant moins d'investir (l'Etat n'a plus de sous) que de mettre en réseau, de renforcer synergies et complémentarités et de substituer à l'investissement classique l'investissement immatériel.

L'ampleur et la nature des investissements en R&D et pour la mise en marché

Le diagnostic élaboré récemment (avril 2010) à l'issue des États généraux de l'industrie met en exergue le rôle clé de la structure industrielle sur la dynamique d'investissement et d'innovation nationale. L'efficacité des politiques d'aide à l'innovation dépend ainsi de leur capacité à cibler les secteurs d'activités et les catégories d'entreprises susceptibles de porter le renouvellement du tissu industriel.

La comparaison de l'activité de R & D des entreprises en France et aux États-Unis montre que la position relativement fragile de l'économie française est imputable à de nombreux facteurs et que le diagnostic diffère selon la taille et le secteur d'activité des entreprises considérées. Ainsi, pour les petites entreprises (moins de 50 salariés) de l'industrie manufacturière comme pour les plus grandes (plus de 5 000 salariés), le décalage avec les États-Unis ne provient pas d'une faiblesse de l'intensité en R & D mais d'une moindre capacité à générer du chiffre d'affaires. Pour les autres entreprises de taille moyenne ou intermédiaire, le retard de la France résulte plus largement d'un effort de R & D insuffisant. Cette situation est particulièrement problématique dans les entreprises de taille intermédiaire qui représentent un tiers du chiffre d'affaires des entreprises engagées dans une activité interne de R & D. Ces résultats militent pour un ciblage des politiques d'aide à la R & D sur les entreprises de taille moyenne et intermédiaire et pour la mise en place de mesures visant à renforcer l'efficacité du processus d'innovation des entreprises, particulièrement chez les plus petites.

4.1 Hypothèse 1 : Cercle vertueux innovation/investissement : Secteurs clés et à haut potentiel se renforcent

Le processus de recomposition des chaînes de valeur en cours s'appuie sur les pôles de compétitivité dans la région et les clusters, des seuils critiques sont atteints au plan des synergies et des investissements. Ce qui permet l'innovation de rupture dans plusieurs secteurs/filières (biotechnologie, sciences de la vie, textile, nouvelle énergie...) et donc une hausse de la demande et la croissance des tailles d'entreprise. Innovation, économie d'échelle et création d'emplois de haut niveau se conjuguent pour faire de la région un pôle européen majeur sur des secteurs à enjeux forts : santé, environnement et énergie.

Parallèlement, les entreprises prennent conscience de l'importance des facteurs endogènes de croissance : l'accent est mis sur la formation, l'organisation du travail apprenante, l'usages des savoirs en situation, le développement de l'employabilité via des mobilités professionnelles sécurisées.

Bref, l'économie de la connaissance devient une réalité.

4.2 Hypothèse 2 : Echec dans le processus de redynamisation de l'économie régionale, « seul » l'économie résidentielle se maintient

La territorialisation de l'action publique et les relations de coopération entre les acteurs de la région ne suffisent pas à réduire la volatilité des capitaux et/ou à orienter de manière efficace les décisions d'investissement. Ce phénomène risque d'accentuer les délocalisations d'activités, réduire la disponibilité des investissements pour la R&D, détruire les logiques industrielles et ralentir/affaiblir le processus de recomposition des chaînes de valeur. Avec des effets directs sur les réseaux de sous-traitance et sur l'emploi. Ce phénomène va d'abord affaiblir les secteurs industriels traditionnels qui ne sauront résister à la concurrence des BRIC, le tertiaire productif sera aussi affecté, puis les secteurs de pointe qui faute d'investissement ne pourront se développer.

Dans ce contexte, seul l'économie résidentielle pourra progresser mais c'est un secteur où les niveaux de qualifications sont bas, les conditions de travail pas très bonnes généralement et les perspectives de croissance limitées.

4.3 Hypothèse 3 : Les entreprises ne « prennent pas le relais » : seuls les secteurs traditionnels se maintiennent

Les différents niveaux de régulation se coordonnent plus efficacement pour donner un cadre juridique et institutionnel cohérent de développement des activités. Mais les déficits publics, la hausse des coûts des retraites, etc. mobilisent les fonds publics au détriment des investissements en R&D. Si dans ce contexte les investissements privés en R&D n'augmentent pas, alors l'existence des pôles de compétitivité à elle seule ne suffit pas à créer des effets de seuil favorables à la croissance des entreprises et des marchés.

Par ailleurs, on peut craindre que le discours officiel valorisant l'apprentissage tout au long de la vie, la formation et l'employabilité et, donc, l'accent mis sur l'offre de compétences, masque les pratiques et stratégies réelles des entreprises ayant pour effet de générer une demande de compétences limitée souvent à des emplois peu qualifiés et à bas salaires. Autrement dit, l'importance accordée à l'offre de compétences, au niveau du discours, occulte

le fait que le volet demande (et en grande partie aussi le renouvellement de compétences) dépend de modalités d'organisation du travail et de stratégies de développement économique des entreprises qui demeurent au niveau d'un court-termisme peu favorable au développement des personnes et du territoire.

Alors, même si l'accent mis sur la protection sociale peut aider à maintenir la demande à un niveau suffisant pour développer et moderniser certains secteurs traditionnels (textile, imprimerie, économie résidentielle, services aux personnes,...) cela sera insuffisant pour l'innovation de rupture et la constitution pérenne de pôles et filières à enjeux forts.

Bibliographie : en cours d'élaboration