

Les compétences spécifiques territoriales, le lien invisible entre les entreprises, les actifs et le territoire

L'inadéquation entre l'offre d'emploi et la demande d'emploi est-elle une fatalité pour les territoires ?

La mobilité spatiale est mise en avant comme une solution aux mutations économiques impactant le territoire, pour l'adaptation de ses filières, de ses entreprises et *in fine* de ses actifs. Dans cette logique, l'ancrage territorial des actifs est difficilement compréhensible et la spécification des compétences liée au territoire une erreur stratégique. Or, il s'avère que malgré les mesures en faveur de la mobilité, de nombreux actifs continuent à être attachés au territoire et préfèrent rester que partir au risque de subir une période de chômage voire d'accepter un emploi ne correspondant pas à leurs qualifications. Par ailleurs, les entreprises semblent continuer à rechercher dans les compétences des salariés des caractères relevant de spécificités comme la confiance ou la réputation, qui ont une composante territoriale.

Cette thèse cherche à éclairer cette apparente contradiction en partant de l'hypothèse que cette situation continue à perdurer pour des raisons économiques et sociales positives. En effet, en croisant la spécificité des compétences avec le caractère territorial de l'activité économique, nous recherchons des compétences spécifiques territoriales à même, selon nous, d'expliquer le lien entre les entreprises, la ressource humaine et le territoire. Dans cette thèse, nous cherchons à établir empiriquement l'existence de ces compétences spécifiques territoriales prévues par la littérature.

Ces travaux se sont appuyés sur trois niveaux de données composés par une base de 213 Initiatives Territoriales en faveur de l'Emploi du Ministère du Travail, par une analyse en position d'observation-participante en territoire de Figeac et par des entretiens menés en territoire de Langres et du Sud Alsace.

En termes de résultat, nous avons mis en place et testé une méthode d'identification qui a permis de révéler trois compétences spécifiques territoriales : la compétence d'anticipation du marché local, la compétence relationnelle spécifique au territoire et la compétence de détection et d'utilisation des habiletés locales. Pour chacune, elles sont des combinaisons de compétences de bases, individuelles et qui permettent la réalisation d'une activité économique propre à l'entreprise en lien avec le territoire. Parallèlement à ces compétences, nous avons également identifié dans les territoires la compétence collective de développement territorial.



Lauréat du Prix du jeune chercheur de Pôle Emploi 2019

« Décerné par Pole Emploi à un docteur ayant soutenu sa thèse en 2018, ce prix récompense des travaux qui peuvent relever de différentes disciplines : économie, sociologie, psychologie, gestion, droit, sciences de l'éducation, histoire... que l'institution reconnaît comme étant « d'une grande qualité scientifique et méthodologique ». Le jury est composé de chercheurs, de journalistes du Monde et de dirigeants de Pole Emploi. »