



HAL
open science

Mobilité des entreprises et mobilité de la main d'oeuvre : approche sociologique

Marc Maurice, Michel Arliaud, Bernard Picon, Gérard Quatrefages

► To cite this version:

Marc Maurice, Michel Arliaud, Bernard Picon, Gérard Quatrefages. Mobilité des entreprises et mobilité de la main d'oeuvre : approche sociologique. [Rapport de recherche] Laboratoire d'économie et sociologie du travail (LEST). 1969, pp.91 (+XXI). halshs-03739950

HAL Id: halshs-03739950

<https://shs.hal.science/halshs-03739950v1>

Submitted on 16 Feb 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

CENTRE NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

**laboratoire d'économie et de
sociologie du travail**

**MOBILITE DES ENTREPRISES ET
MOBILITE DE LA MAIN D'OEUVRE
(Approche sociologique)**

AIX - EN - PROVENCE

FACULTÉ DE DROIT ET DES SCIENCES ÉCONOMIQUES

Juillet 1969

Ce rapport a été réalisé sous la
responsabilité scientifique de
Monsieur Marc MAURICE, par
Michel ARLAUD, Bernard PICON,
Gérard QUATREFAGES.

MOBILITE DES ENTREPRISES ET
MOBILITE DE LA MAIN D'OEUVRE
(Approche sociologique)

Convention entre le Chef
du Service Régional de
l'Equipement et le Laboratoi
d'Economie et de Sociologie
du Travail

TABLE DES MATIERES

-o-o-o-o-o-o-o-o-o-

<u>INTRODUCTION</u>	1
I - Politique des pouvoirs publics en faveur de la décentralisation industrielle	1
A) Moyens administratifs	2
B) Actions sur les entreprises	4
II - Attitude des industriels face à cette politique	5
<u>CHAPITRE I - Fondements théoriques d'une typologie des entreprises et d'une typologie des politiques de Main d'oeuvre (Rédigé par Bernard PICON et Gérard QUATREFAGES)</u>	8
I - Typologies des entreprises	9
A) Esquisse d'une typologie	10
B) Typologie simplifiée de LOMBARDINI	11
C) Typologie de TOURAINE	13
II - Typologie des politiques de Main d'oeuvre	19
A) Schéma à partir duquel le changement a été interprété	20
B) Domaines à partir desquels le changement a été observé	21
C) Echelle d'évaluation des politiques de Main d'Oeuvre face au changement	22
D) Les quatre niveaux d'évaluation	24

<u>CHAPITRE II</u> - Liaisons entre les politiques d'utilisation de l'espace et les politiques de main d'oeuvre des entreprises (Exemples concrets) (Rédigé par Bernard PICON.)	30
I - Croissement des schémas d'Alain TOURAINE et de Michelle DURAND	31
A) Justification du chapitre	31
B) Exposé du schéma	32
C) Limites du schéma	36
II - Exemples de décentralisation industrielle	38
A) Adaptation à l'espace et politique de M.O empirique ($\alpha 1$)	38
B) Intégration à l'espace et politique de main d'oeuvre bureaucratifiée ($\beta 2$)	40
C) Intégration à l'espace et intégration partielle de la politique de main d'oeuvre ($\beta 3$)	45
D) Création d'espace et intégration totale de la politique de main d'oeuvre ($\gamma 4$)	48
Conclusion	50
<u>CHAPITRE III</u> - Transferts d'entreprises et marché du travail (Rédigé par Michel ARLIAUD)	52
I - Déterminants du marché potentiel du travail	55
II - Implications d'une mobilité de transfert	61
A) La nature du choix	61
B) Les éléments de la prise de décision	63
III - Niveau de qualification et mobilité	70
A) La qualification	71
B) L'effet - qualification	74
C) La politique du personnel	81
Conclusions	86

IV - CONCLUSION

88

BIBLIOGRAPHIE

I à XXI

INTRODUCTION

-o-o-o-o-o-

Cette étude tend à démontrer que les créations d'emplois dans une région donnée sont surtout dûes au choix des entreprises en matière d'utilisation de l'espace ainsi qu'à la façon dont elles intègrent les problèmes de la main d'oeuvre dans leur politique générale. Il apparaîtra ainsi que les mesures prises par les pouvoirs publics en faveur de la décentralisation industrielle dans le cadre du développement régional restent lettre morte si les industriels privés n'orientent pas aussi leurs décisions dans le même sens. Ce qui ne semble pas devoir se vérifier car, dans un système économique de type libéral, les facteurs de décision des employeurs en matière de localisation pèsent plus lourd dans le développement d'une région que les souhaits des pouvoirs publics et vont souvent dans un sens divergent.

Pour toutes ces raisons cette étude va être essentiellement centrée sur la politique d'utilisation de l'espace et sur la politique d'emploi des entrepreneurs qui, nous le verrons, dépendent elles-mêmes, bien que dans une certaine mesure seulement, de la structure technique et économique de l'entreprise. Auparavant, on montrera comment se situe l'intervention de l'Etat dans le processus de la décentralisation et des implantations industrielles nouvelles et pourquoi les industriels n'adhèrent pas toujours à cette politique. Finalement c'est l'attitude de ces derniers qui joue le rôle le plus déterminant.

En outre, parmi les problèmes à résoudre, celui de la main d'oeuvre est l'un des plus concernés par le développement industriel, mais aussi l'un des plus soumis aux décisions des pouvoirs publics ou des employeurs. Ici encore, on peut estimer que la politique d'emploi et de main d'oeuvre des entreprises joue un rôle prépondérant en matière de formation professionnelle, de mobilité géographique et de mobilité professionnelle.

I - POLITIQUE DES POUVOIRS PUBLICS EN FAVEUR DE LA DECENTRALISATION INDUSTRIELLE

La régionalisation pour les pouvoirs publics, répondait jusqu'à présent à deux objectifs essentiels :

.../...

1 - Assurer un développement des régions "susceptibles d'améliorer le rendement de l'économie nationale et la position de la France dans le domaine de la compétition internationale" (1). Cette mesure entraînait la création de pôles industriels compétitifs au niveau de la communauté Européenne.

Ainsi le journal "Le Monde" laissait entendre que l'aménagement du golfe de Fos visait à ne pas laisser au port et à la zone industrielle de Genes le monopole des importations et exportations de la Communauté Européenne vers la Méditerranée.

2 - Limiter la croissance galopante de la région parisienne et redonner vigueur et substance à la Province. Ainsi évitera-t-on des distorsions dans l'équilibre économique du pays afin de prévenir ou de parer le plus rapidement possible aux risques de troubles sociaux dans les régions les plus défavorisées. Il semble de fait qu'à la suite des heurts survenus en Bretagne, les aides de l'Etat soient devenues substantielles en faveur de cette région.

La région marseillaise semble particulièrement justiciable de ces deux objectifs : en effet, le complexe industriel portuaire de Fos doit jouer un rôle déterminant pour concurrencer les grands ports italiens et les dernières statistiques de l'INSEE décrivent Marseille comme la ville de France qui accuse le taux de chômage le plus élevé.

Le développement industriel de certaines régions apparaissant donc comme une nécessité pour le gouvernement, étudions les divers moyens dont il s'est doté pour le résoudre : après un bref historique des mesures de planification régionale, nous verrons quelles sont les mesures administratives utilisées à l'échelon national et local, ensuite, quelles sont les actions exercées sur les entreprises pour les inciter à décentraliser vers les différentes régions.

A) Moyens administratifs :

A titre de bref rappel nous mentionnons quelques dates et décisions importantes dans ce domaine.

(1) Cf. DURIEU : "Régionaliser la France - p. 145

En 1954, des décrets reconnaissaient l'établissement de comités d'expansion. En 1955 étaient institués des "plans régionaux de développement économique et social". En 1956, les comités d'expansion étaient finalement officialisés. En 1963, a été instituée une Délégation à l'Aménagement du Territoire et à l'Action Régionale (DATAR), sorte de secrétariat d'Etat rattaché directement au Premier Ministre. Depuis 1967, la DATAR dépend du Ministère du Plan.

Le rôle de la DATAR est de faire entrer dans la réalité les options du Plan et de la Commission Nationale d'Aménagement du Territoire (CNAT).

Les régions elles-mêmes ont été dotées d'un certain nombre d'organismes. En 1964, les Préfets de région munis de pouvoirs supplémentaires, furent habilités à coordonner dans leur région les actions des différentes commissions.

La même année ont été créées les "Commissions de Développement Régional" composées des représentants des collectivités locales ainsi que de patrons, de syndicalistes, d'agriculteurs et de "personnalités qualifiées". Les "CODER" ont un rôle consultatif auprès du Préfet de Région. Les pouvoirs publics se sont aussi rendu compte que, pour attirer les entreprises en Province, il fallait qu'elles puissent trouver les infrastructures qui correspondent à leur type d'activité. Il s'agit en général, des moyens de communication (téléphone, aérodromes, autoroutes), des établissements d'enseignement (universités, écoles techniques, secondaires, formation professionnelle), des villes relativement importantes où l'on peut trouver un certain nombre de services.

Pour aménager cette infrastructure l'Etat s'est doté d'un certain nombre de moyens financiers : - Le budget national comporte depuis 1964 une annexe dans laquelle est réparti par régions programmes l'effort à faire dans ce sens.

- La Caisse de Dépôts et Consignations et ses différentes filiales est le principal organisme de prêt aux collectivités locales.

- Il existe aussi le FNAFU (Fonds National d'Aménagement Foncier et Urbain), le FIAT (Fonds d'Intervention pour l'Aménagement du Territoire) qui financent d'une manière générale les travaux d'infrastructure et les équipements en communications, enseignement, etc. . .

- Les sociétés d'économie mixte enfin sont concessionnaires des collectivités publiques pour l'accomplissement de grands travaux intéressant le développement régional.

.../...

- Toutes ces réalisations sont coordonnées dans le cadre des "Plans de développement économique et social" établis pour chaque région programme. La création de six OREAM rentre aussi dans le cadre de cette planification indicative, leur rôle étant d'élaborer des schémas directeurs de développement pour les grandes villes qu'elles ont mission de structurer.

B) Actions sur les entreprises :

La planification régionale qui entreprend de doter les régions d'une infrastructure moderne, le fait dans le but d'y attirer des entreprises ; or, celles-ci ne viennent pas spontanément. Si les régions et les différents organismes déjà cités peuvent "créer de nouvelles armatures urbaines", "équiper l'espace rural ou "développer les moyens de communication", leur action directe sur les entreprises privées ou les travailleurs, difficile en économie libérale, se résume à des mesures d'incitations : l'Etat ne peut qu' "encourager la conversion de certaines activités industrielles", "inciter les transferts en province", "encourager la mobilité des travailleurs". (1).

Ces actions de l'Etat sur les industriels sont à base de contraintes d'une part et d'incitations d'autre part : Est une contrainte, le décret du 5 janvier 1955 qui limite dans les régions Parisienne et Lyonnaise l'établissement de locaux supérieurs à 500 m² ; depuis 1960 cette loi est valable pour les établissements commerciaux et bureaux. Un comité de décentralisation administrative a aussi été créé pour "donner l'exemple" de l'Etat aux industriels privés. Plus manifeste encore semble être le rôle d'entraînement assuré par des entreprises publiques ou nationalisées dans les dernières décades. (cf. Renault - Sud Aviation...)

"La principale mesure d'incitation concerne l'octroi de primes spéciales d'équipement pour les décentralisations et les créations ou extensions d'activités industrielles en province, pour lesquelles les modifications ont été très fréquentes. La dernière modification divise la France en 5 zones :

La zone 1 de l'ouest de la France qui bénéficie automatiquement des primes de développement industriel dont le montant s'élève de 6 à 25 % de l'investissement.

(1) IEP - Grenoble Aménagement du Territoire et Développement Régional - pp. 8 à 10

La zone 2 concerne une partie des bassins miniers, des zones textiles des Vosges et de la Haute Saône auxquels s'ajoutent Chateauroux, Béziers, Le Boucau.

Les primes accordées aux industriels sont aussi importantes que dans le secteur 1.

Pour les 3 autres zones aucune prime n'est prévue, mais les entreprises peuvent bénéficier de réductions pour les droits des mutations ainsi que d'exonérations fiscales.

Des primes spéciales sont prévues pour la décentralisation des activités tertiaires dites "nobles", c'est à dire les laboratoires de recherche, les établissements financiers, les sièges sociaux d'entreprises etc. . .

Ces mesures prises à l'échelon national sont doublées de mesures d'incitation plus typiquement régionales. Les SDR (Sociétés de Développement Régional) créées cependant au niveau national, utilisent l'épargne régionale pour accorder des crédits aux petites et moyennes entreprises. Les collectivités locales, enfin, peuvent exonérer une entreprise d'impôts municipaux pour un certain temps ou lui offrir des terrains à bâtir gratuits ou à très bon marché. . .

Voyons maintenant comment réagissent les industriels en face de ces contraintes et de ces incitations ?

II - ATTITUDE DES INDUSTRIELS FACE A CETTE POLITIQUE

Nous avons cherché à connaître l'attitude des industriels face à cette politique de déconcentration, à travers leurs réactions dans la presse patronale. Les industriels ne pensent pas devoir décentraliser par "esprit public" mais seulement quand ils éprouvent sur place des impossibilités de s'étendre ou de se convertir pour atteindre une productivité plus importante. La décentralisation correspond alors à une expansion et souvent à une modernisation de l'entreprise

Il existe aussi les cas nombreux de grosses sociétés, souvent internationales, qui recherchent une ville ou une région pour implanter une nouvelle usine dans les conditions de rentabilité les plus favorables. Ces sociétés dont le siège social est souvent à l'étranger (particulièrement aux Etats Unis) installent des unités de production dans une zone où elles ont un marché à conquérir. Cette zone peut-être "l'Europe" et le choix d'une ville ou d'une région est un problème particulièrement délicat ; mais ce genre d'établissement utilise à fond les techniques d'enquêtes qui leur permettent de rentabiliser au maximum leur nouvelle localisation.

.../...

Seules les entreprises en perte de vitesse chercheront, par le moyen des primes et allègements fiscaux offerts en cas de décentralisation ou de reconversion, à retrouver un second souffle. Cette minorité d'entreprises souvent appelées "les chasseurs de primes", qui essaient de résoudre dans des implantations nouvelles leurs difficultés internes, ne font souvent qu'accroître leur faillite.

En somme, il apparaît que les entrepreneurs sont dans l'ensemble assez favorables à la décentralisation industrielle, mais seulement pour y trouver une productivité accrue. Pour tel chef d'entreprise par exemple, ce sont les facteurs approvisionnement et marché qui seront déterminants dans le choix d'une nouvelle localisation "Dans un monde où, malgré les progrès techniques de transport, l'approvisionnement des centres de production en matières premières et les frais de distribution sur des marchés de plus en plus actifs et prospectés jouent un rôle décisif dans la formation des prix, par conséquent dans la compétition, les études de localisation optimum demeurent la base de toute décision de création, de transfert et d'assainissement des entreprises". (Gestion Septembre 1967).

Il découle de ceci que la décentralisation est une affaire qui ne concerne que les chefs d'entreprises : "Il reste que pour réussir vraiment, la décentralisation de l'industrie et des services doit être avant tout l'affaire des entreprises elles-mêmes". (Problèmes économiques n° 1077 - 22 Aout 1968).

L'action des primes et autres avantages n'est pas déterminante : "au fil des années, la preuve a été faite que les aides financières n'avaient pas l'action déterminante que l'on pourrait croire (sauf peut-être une action psychologique) sur les décisions prises par les industriels. Ceux-ci transfèrent ou étendent leurs activités en fonction d'autres critères". (Patronat français Mars 1965, n° 242). Non seulement l'action des primes n'est pas déterminante mais certains industriels vont jusqu'à un rejet formel de toute politique de contrainte : "l'avenir de la région parisienne comme celui de toutes les autres régions, ne peut être dissocié du phénomène d'urbanisation dont la poussée fait apparaître aujourd'hui comme dérisoire toute politique contrariante, comme le fut en son temps le retour à la terre, (...), il serait dangereux de négliger le véritable intérêt de l'entreprise. C'est la rentabilité qui reste le plus solide garant des créations d'emplois et à coup sûr du maintien de ceux qui existent". (Usine nouvelle n° 18 - 1er mai 1969)

Les entreprises rejetant ainsi toute politique de contrainte de la part des pouvoirs publics, il va s'en suivre qu'aux caractéristiques techniques et économiques de chaque entreprise, correspondra une politique d'utilisation de l'espace et une politique de main d'oeuvre qui ne sera pas toujours calquée sur le plan de développement économique régional.

.../...

On assistera ainsi à des phénomènes de polarisation industrielle au détriment de certaines régions dont le processus d'émigration va s'accroître et au détriment de la masse des travailleurs auxquels on imposera une mobilité géographique qu'ils ne désirent pas. "La tendance normale du capitalisme consiste, sinon à abandonner complètement les régions non profitables, du moins, à y restreindre le plus possible les investissements importants." (Damette : le territoire français)

La démarche utilisée, pour vérifier notre hypothèse, consiste tout d'abord à utiliser une typologie sociologique des entreprises en fonction de leurs différentes politiques d'utilisation de l'espace. Nous verrons, en second lieu, qu'à une politique d'orientation spatiale (allant d'une adaptation pure et simple à une création d'espace), correspond une politique de main d'oeuvre des entreprises (allant de "l'empirisme" à la "programmation" - chapitre 1)

Dans un second chapitre, nous nous efforcerons de vérifier cette liaison entre les politiques d'utilisation de l'espace et les politiques d'emploi et de main d'oeuvre en nous appuyant sur des exemples concrets de déconcentration industrielle. (Chapitre 2).

Dans un dernier chapitre, seront évoqués les différents impacts d'un tel contexte sur les différentes catégories de travailleurs et leurs réactions en face des divers changements auxquels ils sont soumis (chapitre 3).

C H A P I T R E I

-o-o-o-o-o-o-o-

FONDEMENTS THEORIQUES

D'UNE TYPOLOGIE DES ENTREPRISES

ET D'UNE TYPOLOGIE DES POLITIQUES DE MAIN D'OEUVRE

-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-

Nous allons rechercher puis analyser dans leur détail les facteurs techniques et économiques qui président au choix d'une nouvelle localisation (typologie des entreprises) et à la façon dont seront résolus les problèmes de main d'oeuvre à l'occasion du changement dans l'entreprise. (Typologie des Politiques de main d'oeuvre).

I - TYPLOGIE DES ENTREPRISES

Nous essaierons de montrer que ces facteurs sont moins le fait d'une volonté extérieure à l'entreprise (incitations des pouvoirs publics) que de la recherche du meilleur fonctionnement des moyens de production et de vente. Il faut, dans ce but, dégager les indicateurs qui, dans une entreprise, déterminent le choix d'une nouvelle localisation. Certains auteurs ont regroupé ces nombreux indicateurs en quelques catégories représentatives du type de localisation particulier. Nous avons retenu la théorie d'un économiste : LOMBARDINI (S.) (1), et d'un sociologue industriel A. TOURAINE (2).

Dans une première partie, nous exposerons l'analyse de S. LOMBARDINI, puis celle de A. TOURAINE et nous expliquerons pourquoi nous avons préféré retenir la typologie de A. TOURAINE. Celle-ci, en effet, peut-être mise en relation directe avec une autre typologie que nous exposerons en 2ème partie : celle de Michelle DURAND (3) qui relève de la même théorie.

(1) S. LOMBARDINI : "L'entreprise motrice et la distribution spatiale des activités économiques" in : L'entreprise et l'économie du XXème siècle - Tome 1 PUF.

(2) A. TOURAINE : Mobilité des entreprises industrielles en Région Parisienne. IAURP. Mai 1968 - Vol. 11

(3) M. DURAND : De l'empirisme à la programmation.

Ces deux derniers auteurs ont basé leur typologie non pas sur des considérations économiques, mais sur la plus ou moins grande autonomie des entreprises quant aux problèmes de l'espace (TOURAINÉ) ou de la main d'oeuvre (DURAND M.) Ils participent de la même conception de l'entreprise moderne, beaucoup plus soumise selon eux à des déterminants internes qu'à des déterminants externes : par exemple moins l'entreprise est soumise aux contraintes externes de l'environnement et plus elle pourra faire face rationnellement aux contraintes internes : organisation de la production, formation des personnels...)

A) Esquisse de typologie

Nous avons retenu de nos recherches bibliographiques quelques indicateurs techniques et économiques dont dépend, à des degrés divers, l'orientation spatiale de l'entreprise qui opère un transfert ou la création d'une nouvelle unité de production. Ces indicateurs sont au nombre de sept :

- 1 - L'entreprise peut être basée sur la transformation des matières premières, ou sur la fabrication de produits finis (1). L'usine sidérurgique illustrant le 1er type et l'usine d'automobiles le second.
- 2 - Les entreprises apparaissent soit "techniquement dépendantes" soit techniquement indépendantes d'autres entreprises de type différent. L'industrie automobile est techniquement dépendante de la sidérurgie.
- 3 - Il existe aussi une dépendance de puissance. L'usine automobile, tout en étant techniquement liée à la sidérurgie, n'est pas soumise à celle-ci dans un rapport de puissance, tandis que le sous-traitant qui travaille sous contrat pour l'usine automobile en est dépendant financièrement.
- 4 - L'entreprise revêt une dimension locale, nationale ou internationale, c'est à dire, possède un siège social sur place, à Paris ou fait partie d'un trust international. Turboneca à Pau, Thomson Houston à Angers, Shell ou BP).

(1) Cf. Secteurs 1 et 2 de Karl MARX, in Le Capital - livre 2

- 5 - Le marché à une étendue locale - une briquetterie ou
ou une entreprise de
fabrication de béton
nationale - biens de consom-
mation
internationale - industrie
aéronautique
- 6 - La main d'oeuvre employée peut être spécialisée ou
banale, à base d'OS, d'OP, ou d'ingénieurs et de
techniciens.
- 7 - Elle peut être enfin techniquement plus ou moins
évoluée.

La résolution optima des problèmes posés par les facteurs techniques et économiques, brièvement exposés ici, sera souvent déterminante du choix d'une localisation nouvelle. Ces indicateurs sont cependant trop nombreux pour nous permettre d'esquisser une typologie relativement simple des politiques d'orientation spatiale.

B) Typologie simplifiée de LOMBARDINI

Une typologie simplifiée de ces caractéristiques techniques et économiques esquissée par LOMBARDINI nous a paru particulièrement intéressante, mais l'analyse en est cependant trop purement économique à notre avis : le calcul économique fait par LOMBARDINI pourrait être celui d'un entrepreneur. Le choix d'une localisation industrielle entraîne des effets divers : sur les couts de production, sur les couts de transports amont et aval, sur les couts sociaux et sur la productivité.

"Dans l'analyse des processus de localisation, il convient de considérer seulement les effets différentiels il faut donc traiter une localisation déterminée comme une localisation de référence, et calculer les variations dans les couts et dans la productivité qu'entraînerait un autre choix de localisation". A partir de là, une partie de l'analyse faite par LOMBARDINI s'appuie sur l'hypothèse "de couts sociaux différentiels nuls" puisqu'ils ne sont pas compris dans les frais généraux des entreprises". Le cout social que représente la mobilité de la main d'oeuvre est ainsi laissé à l'écart dans le calcul économique : "la mobilité de la main d'oeuvre augmente la liberté des entreprises dans le choix de leur localisation".

.../...

Mais cette question mise à part, l'auteur a classé les entreprises selon la façon dont se pose pour elles le problème de la localisation au point de vue strictement économique.

Il distingue : a) les entreprises locales
b) les entreprises non locales

Les entreprises locales sont celles "qui produisent des biens destinés au marché régional".

Les entreprises non locales, comprennent toutes les autres qui se subdivisent en trois sous-groupes.

1 - "Les industries liées (qui ne peuvent s'installer que dans des zones définies comportant des caractéristiques naturelles déterminées, entreprises fortement orientées vers des zones où sont disponibles certaines ressources qu'on ne peut déplacer (industries minières etc. . .)).

2 - Les industries conditionnées : les industries pour lesquelles la localisation optimum dépend des décisions de localisation d'autres entreprises liées, libres ou elles-mêmes conditionnées dans d'autres secteurs spécifiques.

3 - Les industries libres : il ne se pose pour elles que le choix de la localisation la plus économique".

Une telle classification laisse entrevoir sans les aborder les problèmes de la main d'oeuvre et les problèmes techniques sous-jacents et met cependant en relief les transformations économiques de l'espace provoquées par les implantations industrielles nouvelles.

Dans le cas de l'absence, dans une région donnée, d'industries conditionnées, les industries libres "susceptibles par leurs décisions de peser sur les niveaux d'emploi et de revenu de la région, seront appelées "entreprises motrices". Quand une entreprise motrice s'installe seule dans une région sur la base d'un certain nombre d'avantages, lesquels se révèlent par la suite contredits par la présence ultérieure d'entreprises oligopolistiques, il peut en résulter une diminution de la rente de monopole. "

Cependant, la conséquence la plus intéressante tirée par LOMBARDINI concerne les effets de polarisation entraînés par les nouvelles implantations industrielles. Partant de l'a priori des couts sociaux différentiels nuls, ou ne rentrant pas dans le calcul économique, il distingue des effets de polarisation directs et indirects. :

.../...

- Il y a polarisation directe dans la mesure où des industries libres "provoquent la création dans une même région d'industries conditionnées qui peuvent à leur tour provoquer la localisation d'autres entreprises conditionnées".

- Il y a polarisation indirecte "quand la localisation de nouvelles industries donne lieu à des économies externes rendant possible le développement d'activités (...) qui entraînent la mise en valeur de ressources qui, sinon, seraient inutilisées ou bien utilisées à des bas niveaux de productivité".

Il donne ainsi quelques exemples d'effets de polarisation indirects :

- " a) Formations d'agglomérations urbaines du fait d'implantations d'industries libres
- b) Elévation de la qualification des travailleurs et de la productivité du travail
- c) Augmentation de l'offre de travail : accroissement des disponibilités en main d'oeuvre.
- d) Concentration des population qui permet la promotion de nouvelles techniques dans les activités complémentaires aux industries ou dans les industries locales. "

En conclusion, LOMBARDINI rejoint l'analyse des entrepreneurs privés : "L'efficience des structures spatiales est créée par le processus spontané de localisation".

Cette volonté de ne pas faire rentrer les couts sociaux dans les hypothèses de travail nous a contraint à écarter cette typologie des localisations spatiales sur laquelle il est difficile de greffer les politiques d'emploi et de main d'oeuvre des entreprises.

La typologie esquissée par TOURAINE à propos de "la mobilité des entreprises industrielles en région parisienne" nous a paru beaucoup plus intéressante à cet égard.

C) Typologie de TOURAINE

.../...

TOURAINÉ constate que la plupart des auteurs qui traitent de l'aménagement de l'espace industriel élaborent une typologie des entreprises à partir de leurs activités collectives et établissent le rapport entre ces activités et les structures d'accueil de telle ou telle région. Sa typologie est assez étrangère à une telle vision des choses. "une typologie sociologique des entreprises a été élaborée à partir du niveau d'autonomie technique et du degré de liberté économique à l'égard de l'espace".

L'hypothèse fondamentale de TOURAINÉ est que "plus les entreprises possèdent une large autonomie de décision, plus elles sont dégagées des contraintes de l'environnement immédiat, et plus leurs choix s'expliquent par le rôle de l'entreprise dans l'ensemble du système de production". Pour tester cette hypothèse, TOURAINÉ a étudié les projets d'implantation de 940 entreprises industrielles à l'intérieur du district de PARIS. Sans rentrer dans les détails techniques de cette étude, nous allons plutôt en examiner le fondement théorique.

Pour TOURAINÉ : "Il a semblé commode de distinguer trois niveaux d'intégration sociale des éléments de la décision. Au niveau le plus bas, l'entreprise se détermine en fonction des contraintes qui définissent son existence : un marché local, une activité particulière d'exécution directe. L'entreprise est donc réduite à des conduites d'adaptation. Si elle se déplace, c'est surtout pour suivre les transformations de l'agglomération. "

A un niveau plus élevé, l'entreprise ne se définit plus par ses besoins propres, mais par ses relations, conçues encore de manière fragmentaire. Elle se situe par rapport à ses ressources et à ses débouchés, elle se représente l'espace comme un système de communications.

Enfin, au niveau le plus élevé, son mouvement traduit la définition de son statut social. Elle est attirée, selon ses caractéristiques, par des zones plus ou moins nobles".

Ces types de comportement "s'expriment géographiquement dans les orientations spatiales" où l'on retrouve, dans le concret ces trois niveaux :

- 1 - "la masse des petites entreprises suit dans ses mouvements le desserement de la partie centrale de l'agglomération
- 2 - L'industrie de série semble chercher un aménagement fonctionnel le long des axes de transport

.../...

- 3 - Les entreprises de pointe se polarisent autour des nouveaux centres d'activité de la région formant une classe dominante avec rapport volontaire à l'espace".

Ces trois façons pour l'acteur social qu'est l'entrepreneur, de constituer l'espace, sont définies par TOURAINE comme "des projets d'espace". Le premier niveau est "un projet d'adaptation, réponse à des exigences et incitations économiques particulières directement exprimées en termes de coûts et risques".

Le second niveau est "un projet d'intégration" qui correspond "à une vue plus globale de l'espace déterminée par un état de répartition des activités économiques. C'est à ce niveau qu'un véritable calcul économique possède la plus grande autonomie".

Le troisième niveau enfin est un "projet de création" où "l'espace est considéré comme relativement malléable".

Les entreprises qui rentrent dans ces trois niveaux sont, comme nous l'avons vu plus haut, caractérisées par une plus ou moins grande autonomie technique et économique par rapport à l'espace. Pour caractériser cette autonomie technique et économique de chaque entreprise, TOURAINE a utilisé un certain nombre d'indicateurs.

Les indicateurs d'ordre technique pour ces trois niveaux sont divisés en trois catégories A, B et C, élaborées à partir d'une étude déjà ancienne (1). "Ces indicateurs, surtout qualitatifs, ont été les suivants :

Pour le type A : Le travail à l'unité ou en petites séries, le caractère familial de l'entreprise, la forte proportion d'ouvriers professionnels, le souci de la qualité des produits diversifiés.

Pour le type B : Une forte mécanisation, en particulier l'existence de chaînes de production ; la production en grandes séries et la standardisation des produits ; le fort pourcentage d'O. S.

Pour le type C : L'indicateur fondamental est l'invention de produits nouveaux. Ce fait n'étant pas toujours facile à établir, on a utilisé d'autres indicateurs plus indirects, tels que la présence d'un bureau

(1) cf. A. TOURAINE : L'évolution du travail ouvrier aux usines Renault. Paris, CNRS, 1955

de recherches important au sein de l'établissement ou une forte proportion de techniciens et ingénieurs dans le personnel. (...) Il est évident que, dans un grand établissement, des indicateurs des trois types peuvent coexister (...) on a donc admis qu'un établissement devait être classé au niveau le plus élevé de ses activités".

Cette variable technique, considérée comme "un déterminant positif de l'autonomie à l'égard de l'environnement" va de pair avec un déterminant négatif, "c'est-à-dire avec l'existence ou l'absence de contraintes économiques". Ici encore, TOURAINE a adopté une classification hiérarchisée en trois niveaux :

Type 1 : L'entreprise est dominée par la liaison à un marché spécifique.

Type 2 : L'entreprise est liée à des moyens de production à localisation spatiale rigide.

Type 3 : L'entreprise n'a pas de contraintes dans sa liaison économique à l'espace ; on peut dire qu'elle est libre".

Ce classement simple des entreprises résulte de l'utilisation des indicateurs suivants :

"Pour le type 1, : le fait d'avoir un très petit nombre de clients dans la région de Paris ; la vente restreinte à une aire réduite de la région ; des délais de livraison très réduits ; des contacts de fabrication très fréquents, en particulier pour le travail à façon.

Pour le type 2, "la liaison à des fournitures localisées ; la liaison à une main d'oeuvre peu mobile ou préférant une zone déterminée ; la liaison à des moyens de transports spécifiques ; en particulier quand il s'agit d'entreprises de distribution.

Le type 3 est constitué par des établissements dont l'activité s'étend à l'ensemble de la région parisienne, voire à une aire plus étendue, ou même est indépendante de fournitures ou de débouchés à localisation particulière".

Le croisement des deux variables technique et économique ainsi trichotomisées constitue neuf types d'entreprises définis spécifiquement par rapport à leurs problèmes d'implantation :

.../...

	Entreprises liées à un marché spécifique (1)	Entreprises liées à des moyens de produc. spéci- fiques (2)	Entreprises libres (3)
Exécution A	A 1	A 2	A 3
Organisation B	B 1	B 2	B 3
Conception C	C 1	C 2	C 3

La lecture, sur les cartes de la région parisienne, de l'implantation des entreprises rentrant dans ces neuf catégories permet à TOURAINE de classer les types d'établissements en trois groupes d'orientation spatiale : A1, B1, C1 appelé α

A2, B2, B3 appelé β

et C1, C2, C3 appelé γ

le dernier type, A3, semblant indéterminé.

"Le type α d'orientation spatiale représente l'adaptation de l'entreprise aux changements de l'agglomération urbaine existante.

Le type β d'orientation spatiale peut être défini comme la recherche d'un aménagement spatial des conditions de production.

Le type γ d'orientation spatiale peut être défini comme la recherche de zones relativement nouvelles ou en voie de transformation rapide".

A partir des résultats de l'enquête sur le terrain, Touraine a établi des scores de représentation des chances pour chaque type d'entreprise de se trouver dans la catégorie d'orientation spatiale (α, β, γ) qui lui correspond d'après le schéma. Le score 1 représentant l'orientation la plus forte et le score 3 l'orientation la moins forte, cela donne le tableau suivant :

.../...

	1 (marché spécifique)			2 moyens de production spécifiques)			3 (libre)		
	α	β	γ	α	β	γ	α	β	γ
A (Exécution)	1	3	2	3	1	3	2	2	2
B (Organisation)	1	2	2	3	1	3	3	1	3
C (Conception)	1	3	1	2	2	1	2	3	1

Ce tableau, en montrant que certaines entreprises ne rentrent pas toujours dans la catégorie qui est la leur, laisse entrevoir que le schéma de TOURAINE reste assez souple.

Pour conclure, nous avons choisi de nous étendre sur cette typologie d'orientations spatiales de TOURAINE, parce qu'elle ouvre, à notre point de vue, des perspectives intéressantes :

Tout d'abord, la projection sur plan national de cette étude faite au niveau du district parisien permet de tirer des enseignements primordiaux en ce qui concerne la façon dont se présente actuellement la décentralisation industrielle.

Ensuite, l'attitude et la théorie qui président à cette recherche fournissent l'avantage d'une vue plus sociologique qu'économique du problème posé par les nouvelles implantations industrielles. Cette démarche qui présente une hiérarchie des type d'utilisation de l'espace par les entreprises, va d'une adaptation pure et simple et d'une "soumission" à l'espace vers une "action" qui se traduit par la création d'espaces nouveaux. Celà nous conduit à l'analyse sociologique des politiques de main d'oeuvre des entreprises relevant de la même théorie que nous propose Michelle DURAND.

II TYPLOGIE DES POLITIQUES DE MAIN D'OEUVRE :

Désormais, la vie des entreprises est contrainte de s'adapter, bon gré mal gré, aux changements, puisqu'une évolution croissante des techniques, des marchés, aussi bien que des fabrications, caractérise aujourd'hui la vie industrielle. Qu'elles s'efforcent de résister à l'évolution pour maintenir les choses en l'état, qu'elles décident de suivre le mouvement ou de l'anticiper en prenant l'initiative de l'innovation, les directions d'entreprise sont appelées à pratiquer une "politique à l'égard du changement". Aucune des composantes de la vie de l'entreprise n'échappe à cette contrainte, et, parmi les problèmes soulevés par cette adaptation nécessaire, ceux concernant la main d'oeuvre ne sont pas des moindres.

Dans le contexte beaucoup plus large du comportement de l'entreprise face au changement, quelles ont été les mesures adoptées à l'égard de la main d'oeuvre ? A travers les nombreuses expériences des dernières décades, comment s'est opéré l'ajustement requis des travailleurs à un système de production incessamment modifié ? Peut-on voir là un ensemble cohérent et rationnel de mesures relevant d'une "politique" et rendant possible un comportement structuré, en vue d'objectifs précis ? Ou s'est-il agi simplement de réponses circonstanciées, destinées à parer aux inévitables "conséquences sociales", sans jamais y réussir, puisque dans ce cas, le défi toujours renouvelé du changement remet en question ce qui vient d'être acquis ?

Michelle DURAND, dans l'étude qu'elle a menée à l'ISST en 1966, tente d'éclairer ce problème. Après avoir décrit, à travers un certain nombre d'études de cas l'expérience acquise par les directions d'entreprise et les services du personnel en ce qui concerne l'adaptation de la main d'oeuvre aux changements techniques, elle étudie et caractérise cette expérience en fonction de son degré d'organisation. Au terme, elle nous propose une échelle de mesures "de l'empirisme à la programmation" destinée à caractériser chacune des politiques de main d'oeuvre dans le contexte plus large du comportement de l'entreprise à l'égard du changement. Dans le même état d'esprit que TOURAINE à propos des politiques d'utilisation de l'espace, Michelle DURAND développe une typologie des politiques de main d'oeuvre et d'emploi dans le cadre du changement, dont le degré mineur consiste en une simple adaptation du personnel et qui évolue vers une action de type volontariste et créateur.

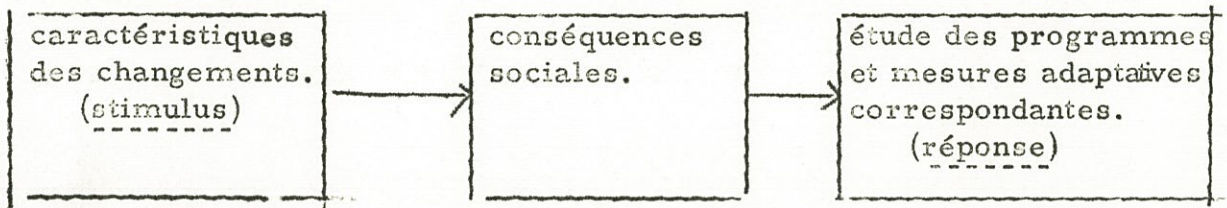
Référence : Cf. M. DURAND "De l'empirisme à la programmation"
ISST, Paris 1966 p. 74.

.../..

Nous allons rappeler ici sa démarche, en précisant tout d'abord le schéma à travers lequel le changement a été interprété et les domaines à partir desquels il a été observé. Ensuite un tableau présentera l'échelle, allant de l'empirisme total à la rationalisation la plus poussée, bâtie empiriquement et proposée comme critère d'évaluation des politiques. Quatre niveaux caractérisent cette échelle que nous exposerons avec quelque détail avant de conclure par une analyse explicative des politiques pratiquées à ces différents niveaux.

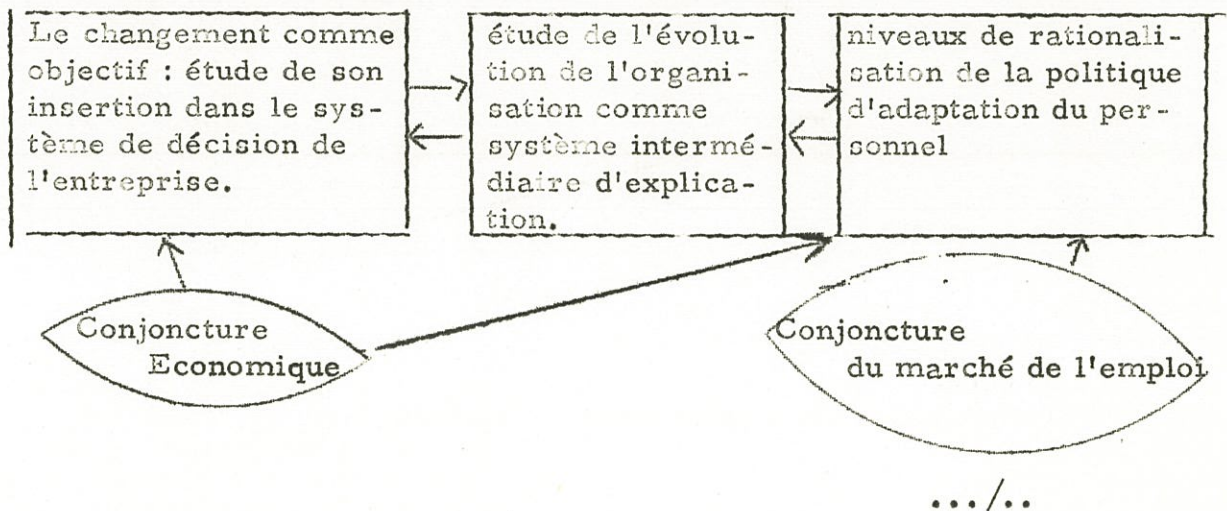
A) Schéma à partir duquel le changement a été interprété :

Le changement, étant donné son caractère inéluctable, pouvait être interprété comme une situation de fait. Variable indépendante, ses conséquences participent alors d'un schéma stimulus-réponse de structure très simple :



Michelle DURAND récuse ce schéma qui n'a de sens que dans le cas où l'on réussit à isoler le stimulus et la réponse de toutes les variables qui peuvent les conditionner, ce qui n'était pas le cas des monographies sur lesquelles elle fonde sa théorie.

Elle propose donc une approche plus opérationnelle, en termes d'interaction des nombreuses variables qui conditionnent le changement, variables qui ressortent de l'analyse des cas étudiés. La démarche systématique adoptée répond alors au schéma suivant :



Cette orientation de recherche générale commande une série d'études de cas, cinq monographies plus interprétatives que descriptives, et concernant :

- une entreprise textile.
- le Gaz de France.
- une société de distribution de gaz liquéfié.
- le centre atomique de Pierrelatte.
- une entreprise de construction aéronautique.

A travers l'histoire de leurs changements, est suivie l'évolution des variables susceptibles d'être explicatives de la politique du personnel pratiquée dans chaque cas, en privilégiant l'étude des décisions et l'évolution des organisations.

B) Domaines à partir desquels le changement a été observé :

"L'expérience des entreprises" est appréhendée non pas comme une suite d'efforts indépendants qui pourraient en quelque sorte s'additionner, mais comme un ensemble coordonné de mesures systématiques, comme un comportement structuré de certains objectifs.

Plus précisément, l'observation a porté sur la politique du personnel en face des changements. C'est là une variable relative au type de changement survenu et aux niveaux sur lesquels il a eu des incidences, qu'il s'agisse de l'ensemble de la vie de travail -dans le cas de reconversion par exemple- ou qu'il s'agisse de conséquences plus réduites, sur la qualification ou la rémunération seulement ; mais comment déduire de ces cas apparemment divers, des comportements face au changement comparables entre eux ? D'autant plus que le changement dans l'entreprise n'est pas seulement un événement mais aussi une décision, et qu'il convient de distinguer selon les cas, entre "processus" de changement et "activité" de changement (1). Une orientation importante de M. DURAND a consisté à replacer la politique du personnel en cas de changement dans le cadre du système de décision de l'entreprise. Elle a donc observé le fonctionnement du système de décision au cours du changement et comment s'y inséraient les mesures concernant le personnel, sans oublier pour autant l'interaction de la politique du personnel avec le "processus" de changement pour en diriger ou corriger les effets.

(1) Distinction de G. BARBICHON et S. MOSCOVICI à propos de la modernisation des mines et de la conversion des mineurs in "Revue Française du Travail" n° 3 juillet-septembre 1962.

Enfin, il a fallu également tenir compte de la situation extérieure à l'entreprise, qui peut conditionner ou stimuler ses décisions de changement, motivées souvent par le rôle que cette entreprise entend jouer dans son domaine d'activité. Le comportement de changement définit alors l'orientation de l'entreprise face à son environnement et par rapport à ses fins. En ce qui concerne les politiques de main d'oeuvre, la variable d'environnement "conjoncture du marché de l'emploi", limitera la marge de liberté de l'entreprise et se révélera déterminante pour l'effort d'adaptation de la main d'oeuvre au changement.

C) Echelle d'évaluation des politiques de main d'oeuvre face au changement :

Ce parti pris d'analyse de l'entreprise ^{considérée} ; comme un système d'action -ensemble de moyens disposés en vue de certaines fins, ici, les orientations fondamentales de la Direction Générale relevées à travers l'étude des décisions- a permis de discerner quatre niveaux caractéristiques de la manière dont l'entreprise conçoit et mène son évolution : ces niveaux recouvrent tout l'éventail des possibles, de l'empirisme le plus total à la rationalisation la plus poussée. Ces quatre niveaux de rationalisation des politiques du personnel correspondent par hypothèse à quatre niveaux d'intégration des politiques du personnel à la politique générale de l'entreprise. Il en résulte autant de niveaux de rationalisation du système de décisions dont la synthèse apparaît dans le tableau schématique ci-joint.

.../..

* ÉCHELLE DES POLITIQUES D'ADAPTATION : MAIN D'ŒUVRE / CHANGEMENT

Types d'entreprise selon les niveaux de rationalisation de la politique du personnel.	TYPE ①	TYPE ②	TYPE ③	TYPE ④
L'entreprise = conçue comme un SYSTÈME	de production.	social	complexe techniq. économique & humain	de participation aux valeurs-d'immov - de compétition internat - de décentralisation inte
But recherché : objectifs.	Maintien de la production	Stabilité fonctionnelle	Préparation des décisions pour réduire les incertitudes et les risques.	Adoption par le person des buts mêmes de l'entrep. Participation à la constn de l'image même de ces bt
POLITIQUE GÉNÉRALE.	Production courante à rentabilité immédiate	Primat de l'administration et du fonctionnement.	Objectifs économiques et rentabilité à long terme	Anticipation Développement de la rech et de la notion de risq
Niveau de rationalisation de la politique du personnel	Personnel au service de la production	Politique bureaucratisée	Politique intégrée dans le but d'une planification de l'emploi au niveau des objectifs économi	Politique intégrée et prise en compte niveau de la direction gén
Niveau d'intégration aux objectifs économiques	Décision = fonction des besoins	Autonomie par rapport aux objectifs économiques	Intégration des coûts sociaux	Intégration au niveau des objectifs économi
POLITIQUE D'ADAPTATION.	Adaptation au travail	Gestion du personnel en vue de meilleurs relations sociales	Planification prévisionnelle des éléments clés de la politique du personnel en cas de changement	Investissement humain en vue de l'innovation permanente Recherche de participat du personnel aux object de l'entreprise.
Impact sur les structures.	Centralisation technique.	Autonomie fonctionnelle du service du personnel.	Coordination des fonctions techniq, économiq, et personnel comme instrument de planification du changement	Intégration de la fonction de direct du personnel à la direction générale.
POLITIQUE D'EMPLOI	Opportuniste cad. soumise à la conjoncture.	Intégrative cad. s'enfermant dans des règles administratives	Non licenciement cad. Stabilité et garantie de l'emploi	Recherche de qualification maximale
Situation économique favorisant la politique choisie	Contexte concurrentiel stable ou en faible & lente évolution.	Protectionnisme: Monopole ou sécurité économique.	Marché concurrentiel en forte évolution.	Innovation créant le marché. Volonté de développement Création de nouveaux mar
Rythme ou ampleur des changements techniques.	Peu de changements en cours ou affectant peu le personnel.	Changements techniques absorbés par des moyens autres que l'évolution de la politique du personnel.	Modernisation des moyens de production et Réorganisation en vue de satisfaire aux données économiques.	- Le changement atteint les activités de product - Organisation de la production de l'innovat
Rapports avec l'ÉTAT → & l'ÉDUCATION NATIONALE →	Adoption de la conjoncture économique de la branche. Utilisation des moyens fournis par l'É ^m N ^{le} (Écots professionnels)	Prise en charge de l'adaptation du personnel par l'entreprise comme moyen de gestion. Renvoi à l'É ^m N ^{le} de la charge d'adaptation au changement. Peu de collaboration avec l'É ^m N ^{le} (libéralisme)	Dialogue avec l'État au niveau de la planification de l'emploi. (Subventions de l'État)	Dialogue avec l'État, le cadre des objectifs développement et de la planification. Encouragement des relations Université / Industri

D) Les quatre niveaux d'évaluation :

A un premier niveau, l'adaptation du personnel en cas de changement est résolue empiriquement ; elle ne fait pas l'objet de prévision à long terme, ni de programmation. Les problèmes de personnel sont perçus sous leur aspect évènementiel et localisé, et traités dans le cadre des besoins de la production. Pour l'entreprise textile étudiée, par exemple, le chef de fabrication prévoit à court terme l'ajustement de la main d'oeuvre aux exigences de production, en tenant compte des réactions psychologiques du personnel. Ainsi l'entreprise réussit à combler ses besoins en qualification malgré des changements continus, tant que ceux-ci demeurent de faible amplitude. Mais une accélération des changements de fabrication ou de l'évolution des moyens de production, entraînant de nombreuses et nouvelles qualifications, obligera l'entreprise à des mesures exceptionnelles (licenciement) à l'égard d'un personnel inadapté dont la conversion n'a pas été prévue de longue date. Il en ira de même pour les problèmes suscités par les progrès des techniques dans les modes de rémunération.

A ce premier niveau, la rationalisation de la politique du personnel est encore sous-développée : les problèmes qui surviennent sont résolus dans le sens du statu quo et du moindre changement, et ces problèmes sont peu valorisés dans l'évolution de l'entreprise. La politique du personnel n'entre pas à part entière dans la politique générale, en contraste parfois très net avec un réel effort de mutation technique ou une rationalisation exemplaire du système de gestion. Car, si la main d'oeuvre constitue un des rouages de la production, elle ne revêt pas l'importance d'un élément de croissance économique : celle-ci est plutôt recherchée du côté de la modernisation des machines ou de l'organisation.

Un deuxième niveau de rationalisation des politiques d'adaptation du personnel accorde beaucoup d'importance à ces problèmes de main d'oeuvre, du fait d'une politique générale elle-même centrée sur le fonctionnement de l'entreprise en tant que système social. C'est le cas des grandes entreprises à tendance bureaucratique que le nombre de leurs effectifs et le développement d'une organisation de type administratif ont incité à se préoccuper des relations sociales à l'intérieur de l'entreprise, élément indispensable pour son fonctionnement normal. Cette recherche de la stabilité fonctionnelle produit deux types de possibilités :

- devant l'éventualité de réviser sa politique de personnel, l'entreprise peut éviter ou refuser d'assumer une adaptation trop coûteuse, et s'orienter vers une résolution technique des problèmes, trouvant des

.../..

issues extérieures à leur prise en charge directe : elle utilisera, s'ils existent, des éléments favorables tels que la marge de liberté que procure l'expansion des effectifs, une bonne conjoncture du marché de l'emploi, ou l'implantation de nouvelles unités de production...

. L'entreprise peut aussi estimer que les problèmes sociaux issus du changement ne peuvent et ne doivent pas être évités ; elle entre alors dans une phase dialectique de changement, où s'affrontent des exigences contradictoires, techniques économiques, organisationnelles et sociales.

La conversion de personnel menée par le Gaz de France illustre ce deuxième niveau et l'analyse de la politique d'adaptation du personnel en fait percevoir trois effets caractéristiques.

- Le système de décision procédant aux changements n'intègre pas les problèmes de personnel. Le domaine du "social", écarté de la planification technique et économique, ne jouit que d'une autonomie illusoire. Or, les problèmes sociaux issus du changement doivent être prévus de longue date, sous peine de placer les services de formation ou de reconversion devant des tâches impossibles (2.000 personnes à reconvertir en 2 ans pour le G.D.F. . Cette carence de capacité prévisionnelle, n'a pu être palliée que grâce aux garanties consenties par les services preneurs de la distribution, qui ont pu accueillir les agents du service production, dès leur mutation hors de ce dernier).

- Une telle politique de personnel est peu évolutive. Son caractère fonctionnel par rapport à la marche de l'entreprise, incitera les services du personnel, en cas de changement à incidences sociales fortes, à préserver cet équilibre et à rechercher des système de compensation de façon à ne pas avoir à le remettre en cause.

- La conversion doit, à ce niveau, bénéficier de la compétence de services rompus aux relations sociales dans l'entreprise. Une programmation psychologique du changement, élaborée en termes extrêmement humains tient compte des intérêts, habitudes, préférences ou inquiétudes des agents mutés, mais joue aussi dans le sens du maintien des rapports existants entre la politique sociale et la politique économique et non dans le sens d'une évolution de l'organisation.

Caractéristique de ce niveau, apparait donc la distance entre la capacité de prévisions techniques de l'entreprise et ses difficultés d'accès au long terme en ce qui concerne le personnel. Ce fut un sujet d'étonnement pour les syndicats qui, la constatation faite, revendiquèrent, eux aussi le retour artificiel à un équilibre ancien pour corriger les

.../..

dysfonctions dûes aux changements. Aucune modification donc ni de l'organisation, ni du mode de fonctionnement, aucun mode d'apprentissage du changement.

Un troisième niveau d'intégration des politiques de personnel correspond aux cas où les changements sont envisagés d'une manière opérationnelle au plan même du système de décision. Tous les facteurs "pertinents" sont intégrés à la préparation de la décision dans le sens d'une réduction de l'incertitude et des risques qui lui sont liés. Ici, les problèmes sociaux liés aux changements vont être prévus et, en conséquence, objet de programmation au même titre que les problèmes techniques. Ils vont devenir les éléments d'un système plus complexe d'adaptation de l'organisation au changement.

Ce modèle d'action fut appliqué pour la décentralisation et la modernisation des usines de la Société de Distribution de Gaz liquéfié comme pour l'implantation du Centre Atomique de Pierrelatte. Dans les deux cas, il y a eu élaboration d'une véritable économie de l'emploi, à aussi long terme que la prévision technique. Les problèmes de personnel sont présents au moment de l'établissement du calendrier des changements. C'est par une planification très précise et à long terme -études prévisionnelles de qualification pour tous les stades de mécanisation ou de production- que les problèmes de personnel et les problèmes sociaux sont intégrés. L'allure très dirigiste d'une telle planification, ne laissant de surcroît que peu de place aux imprévus au niveau des décisions devient volontairement plus souple au niveau de l'exécution. Pour garder à la conversion des travailleurs un caractère ^{spontané} de décision personnelle, indispensable à une bonne adaptation, l'entreprise pratique à l'égard du personnel une politique d'information de nature à lui éviter les mesures autoritaires.

Cette information veut favoriser une prise de conscience de la situation par le personnel et l'inciter à prendre lui-même une décision de mutation. En fait, cette information tend à mettre le personnel en situation d'insécurité et suscite une incertitude sur l'avenir, génératrice d'inhibition des attentes. Une partie du personnel aura tendance à se situer alors dans une position de dépendance vis à vis de l'entreprise et à invoquer des garanties de sécurité de l'emploi. Cette ambiguïté de l'information favorise donc plutôt une mobilité de "refoulement" (l'individu agit poussé par une situation contraignante) motivée par l'incertitude de l'avenir, qu'une mobilité "d'appel" (comportement provoqué et soutenu par un projet professionnel) véritable attitude de changement telle que la souhaitent les responsables. Il faudrait faire en sorte que l'information fasse moins appel à la crainte de l'avenir et davantage à l'initiative des travailleurs. Dans ce domaine, un examen psychotech-

nique sérieux de tout le personnel devrait permettre, comme ce fut le cas pour l'entreprise de gaz liquéfié d'assortir les promesses, du minimum de chances de se tromper, et, provoquer ainsi des décisions à partir d'une motivation positive plutôt que sous la menace d'une insécurité grandissante.

Il semble que le développement de "l'information-influence" soit corrélatif de ce type de planification des problèmes sociaux au niveau de la décision technique ou économique. C'est là souligner l'importance des problèmes psychologiques de toute conversion : il ne s'agit pas seulement de changer de tâche ou de lieu : une mutation peut bouleverser le système de valeurs et d'attentes que la situation précédente avait satisfait et qui définissait l'adaptation de l'individu. C'est pour parer à ces bouleversements possibles, que le principe de "volontariat" est en général observé ou réclamé dans les conversions.

Il est aussi intéressant de noter combien la programmation des problèmes de personnel afférents à l'innovation technique est plus facilement praticable dans les situations neuves de "table rase" au départ, où, de ce fait, l'administration des changements se trouve dégagée des contraintes que crée toute organisation préexistante. La situation très malléable qui fut celle du Centre atomique de Pierrelatte, et où la planification a pu rendre toute son efficacité, en fait un cas témoin, très significatif à cet égard.

Un quatrième niveau enfin, de rationalisation des politiques d'adaptation du personnel au changement peut être envisagé : celui où les problèmes de personnel se trouvent promus au rang d'éléments de la politique générale. Tel fut le cas de la politique menée par l'entreprise de Constructions Aéronautiques dans le cadre de sa Direction technique. Cette société, prise dans un contexte d'évolution technique extrêmement rapide, dut, à la suite d'un changement dans les objectifs de fabrication, remettre en cause la structure d'un secteur clé de l'entreprise : la direction technique. Un changement survint, qui, modifiant la distribution des responsabilités, les niveaux de décisions, les circuits de communication, fit passer d'une structure fonctionnelle à une structure par objectifs c'est à dire amena à une décentralisation des études par produits.

Devenus cruciaux pour l'avenir de l'entreprise, les problèmes du personnel constituent un élément majeur de la politique générale : l'or-

ganigramme hiérarchique est révisé au regard des fins productives de l'entreprise, la formation du personnel devient un investissement à long terme, la définition des fonctions et des responsabilités est rapportée au type d'innovation ou au type de produits recherchés. L'adaptation a marqué le passage d'une conception bureaucratique de l'organisation à une conception plus souple et plus rationnellement orientée.

De plus, le processus de débureaucratization s'accompagne d'un mouvement de centration des problèmes de personnel qui ont désormais tendance à être discutés au niveau de la Direction Générale. En effet, la décentralisation des responsabilités dans le cadre de la Direction technique comme la désorganisation du système hiérarchique ont accru l'importance des questions relatives au personnel et augmenté dans la même proportion le poids de la Direction des relations du Travail. Cette dernière, dont la considération s'est accrue au sein de l'entreprise, joue désormais le rôle de conseillère de la Direction Générale.

Le dernier aspect complémentaire de la politique de personnel du quatrième niveau consiste à promouvoir une politique de participation des travailleurs aux buts de la société. L'entreprise, centrée sur des objectifs d'innovation, de compétition internationale, de décentralisation interne, va rechercher naturellement la participation du personnel à ces valeurs, soit par une politique de formation ou d'information, soit dans d'autres actions du style, par exemple, d'expériences de prospective appliquée. Significative de ce niveau de rationalisation, paraît être en effet, l'attente de l'entreprise à l'égard de son personnel : il ne suffit pas qu'il accomplisse son travail de manière impersonnelle, ou qu'il soit socialement adapté à son rôle, ou intégré à la communauté que forme l'entreprise ; il lui est demandé d'adopter les buts mêmes de l'entreprise et de participer à construire l'image même de ces buts.

Telles sont donc les différentes formes d'administration du changement correspondant à divers niveaux de rationalité, qui semblent promouvoir et finalement consacrer ce mouvement d'intégration des problèmes de personnel dans l'entreprise. Michelle DURAND reprend elle-même de manière synthétique, les grandes options de la politique générale de l'entreprise à propos des changements; les voici en conclusion :

"Au premier niveau le critère est la rentabilité à court terme. Autour de cet impératif s'est réorganisée l'entreprise, tenant à la fois

.../..

des prix de revient compétitifs grâce à une gestion rationnelle des stocks de production et à une politique commerciale prévisionnelle. Cette prédominance de la rentabilité immédiate, associée à une production de série au travail peu qualifié, favorise sinon l'opportunisme en matière d'emploi du moins un certain traditionalisme. La politique du personnel n'est pas l'objet de changements profonds, de planification, et les problèmes de personnel sont résolus à court terme.

Au deuxième niveau, la valorisation des problèmes sociaux se fait indépendamment de la politique générale de l'entreprise. Dans cette position, les services sociaux se méfient d'une rationalisation programmée par les techniciens, ayant conscience du conflit de deux ordres de valeurs différentes. Ceci détermine deux systèmes d'activités parallèles. En cas de changements importants, la priorité est toujours donnée dans le temps aux exigences techniques et économiques : l'action d'adaptation sociale qui s'ensuit, prend nécessairement la forme de réparation de dommages auprès de "patients" ou de "victimes".

Au troisième niveau, le souci d'une rationalisation à long terme intègre à la prévision tous les éléments du changement et les prévisions concernant l'emploi, les qualifications, les mutations ne lui échappent pas. La politique de la main-d'oeuvre est rattachée à la politique générale comme l'un de ses instruments.

Au quatrième niveau les objectifs de politique générale sont centrés sur le développement à long terme ; l'adaptation du personnel au changement est une condition de réussite de l'entreprise dans l'avenir. L'investissement humain est considéré comme le potentiel dynamique de l'entreprise, la notion de risque remplace celle de rentabilité en ce qui concerne la politique du personnel".

Référence : Cf. M. DURAND "De l'empirisme à la programmation"
ISST, Paris 1966 p. 74

C H A P I T R E I I

-o-o-o-o-o-o-o-o-

LIAISON ENTRE LES POLITIQUES D'UTILISATION
DE L'ESPACE ET LES POLITIQUES DE MAIN D'OEUVRE DES
ENTREPRISES (EXEMPLES CONCRETS)

-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-

I CROISEMENT DES SCHEMAS D'ALAIN TOURAINE ET DE MICHELLE
DURAND :

A) Justification du chapitre :

Pour bien saisir l'orientation de ce second chapitre il nous faut tout d'abord rappeler la perspective dans laquelle il a été rédigé : dans l'introduction, nous avons montré que les opérations d'implantations industrielles nouvelles ou de décentralisation étaient pratiquées par les industriels dans le but d'obtenir une rentabilité maximum pour l'entreprise : la localisation nouvelle dépend donc davantage de la recherche d'un espace où sont réunies les meilleures conditions de fonctionnement de l'entreprise que des pressions exercées sur les entrepreneurs par les pouvoirs publics. Un processus analogue, axé sur la meilleure rentabilité, inspire aussi s'emble-t-il, les politiques de main d'oeuvre et d'emploi des entreprises.

Précédemment l'exposé de la typologie de A. TOURAINE a montré que la politique d'utilisation de l'espace des entreprises était conditionnée par les facteurs techniques et économiques inhérents à ces entreprises ; l'exposé de la typologie des politiques de main d'oeuvre de M. DURAND nous a suggéré l'hypothèse qu'il existe une liaison entre la politique spatiale d'une entreprise et sa politique de main d'oeuvre, liaison due au fait que les caractéristiques techniques et économiques des entreprises ont un impact important sur tout ce qui concerne leurs décisions organisationnelles.

Nous allons maintenant essayer de montrer que pour une entreprise liée à une localisation spatiale rigide par des facteurs techniques et économiques particuliers, correspond un type de politique de main d'oeuvre différent de celui d'une entreprise libre de toute contrainte spatiale. Nous verrons aussi comment une telle liaison reste vraie pour les cas intermédiaires et n'est donc pas le fait du hasard.

Cette tentative d'établir une relation causale entre, les caractéristiques techniques et économiques des entreprises et les politiques spatiales et les politiques de main d'oeuvre est en fait limitée par les caractéristiques mêmes du type d'étude que nous nous sommes proposés de faire : ce rapport n'est qu'une étude bibliographique visant à illustrer, à partir d'un certain nombre d'études de cas, la démarche problématique proposée ; nous ne jugeons donc pas sur des faits mais sur la façon dont les différents auteurs les ont perçus et interprétés avec, bien entendu,

.../..

un certain recul. Bien que TOURAINE ait vérifié sa typologie des politiques de localisation spatiale sur 940 entreprises de la région parisienne et que M. DURAND donne cinq études de cas pour étayer sa théorie; pour tester notre hypothèse qui consiste à établir une liaison entre la typologie de TOURAINE et celle de DURAND, nous nous appuyons sur quelques exemples de décentralisation, d'implantations ou de conversions industrielles. Le fait que nous ayons puisé notre illustration dans des articles où des chefs d'entreprises et des cadres relatent leurs expériences en ce domaine, limite notre argumentation : ces récits faits après-coup doivent être analysés avec certaines précautions, surtout quand on les utilise pour illustrer une démarche théorique. Nous croyons devoir signaler enfin le caractère limitatif de toute typologie qui, pour être opérationnelle doit procéder par catégories assez larges. Il est donc évident que les cas purs ne sont pas les plus nombreux, mais nous utiliserons ceux-ci au maximum pour que la démonstration y gagne en clarté.

B) Exposé du schéma :

Faisant tout d'abord oeuvre méthodologique, nous tenterons dans l'abstrait un croisement des deux typologies inspirées par la même démarche théorique.

Le recours à des exemples concrets illustrant le chapitre, nous permettra ensuite un début de vérification des résultats obtenus.

A la politique d'orientation spatiale de type α (adaptation à l'espace), correspondent les politiques de main d'oeuvre de type 1 et 2 (asservie à la production ou bureaucratisée); à la politique d'orientation spatiale de type β (intégration à l'espace), les politiques de main d'oeuvre 2 et 3 (bureaucratisée ou partiellement intégrée) et à la politique d'orientation spatiale de type γ (création d'espace), les politiques de main d'oeuvre de type 3 et 4 (partiellement ou totalement intégrée) (1). Ceci donne un

(1) Cf. tableau F. 3, (niveaux de rationalisation de la politique du personnel).

tableau de correspondance de la forme suivante :

		Politique de Main d'oeuvre (M. DURAND)			
		1	2	3	4
Politique d'orientation spatiale (A. TOURAINE)	α	X	X		
	β		X	X	
	γ			X	X

Etant donné notre parti-pris théorique et la dépendance de fait de la typologie de M. DURAND, visiblement inspirée de celle de TOURAINE, nous avons préféré réduire la division quaternaire de M. DURAND à la division ternaire d'A. TOURAINE. D'où les correspondances :

α - 1, 2
 β - 2, 3
 γ - 3, 4

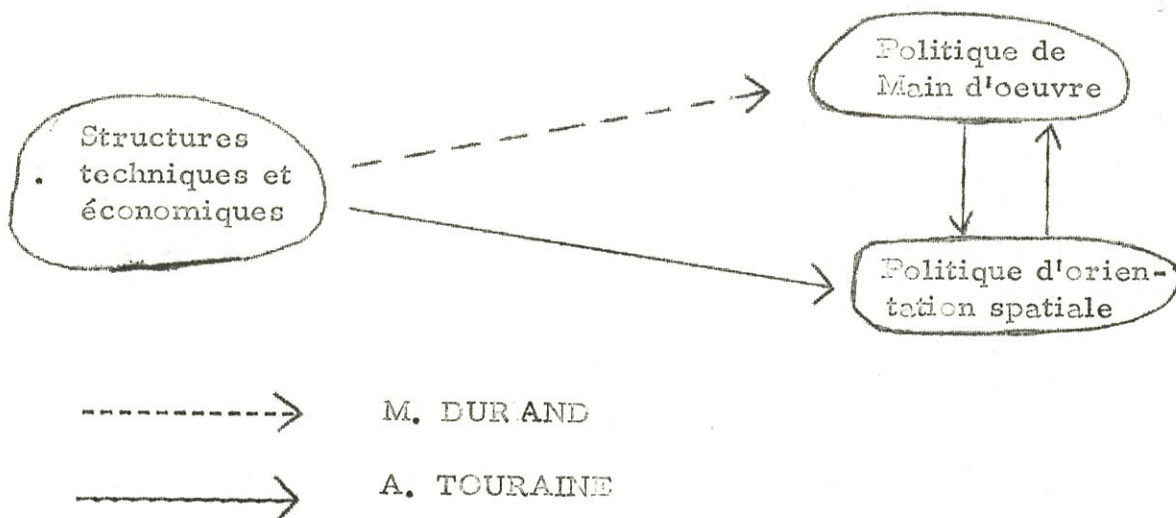
apparaissant dans le tableau ci-dessus.

C'est d'ailleurs la raison pour laquelle une corrélation aussi nette apparait entre les politiques d'utilisation de l'espace et des politiques de main d'oeuvre des entreprises.

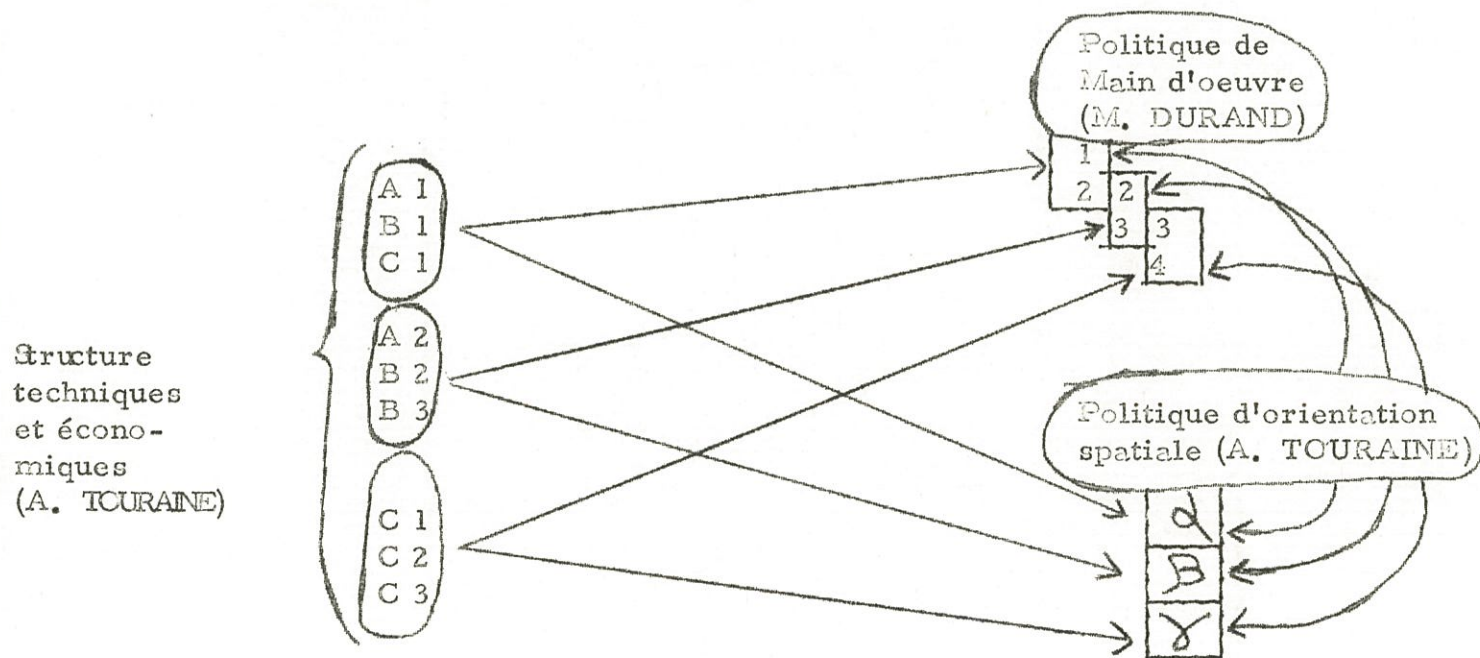
Il s'agit là, certes, de deux problèmes apparemment différents et traités par deux auteurs différents ; mais ils ont ceci de commun que leurs divers aspects découlent de la même origine : la structure technique et économique de l'entreprise.

On peut donc compléter le tableau précédent par un autre tableau où la structure technique et économique des entreprises entre comme variable indépendante :

.../...



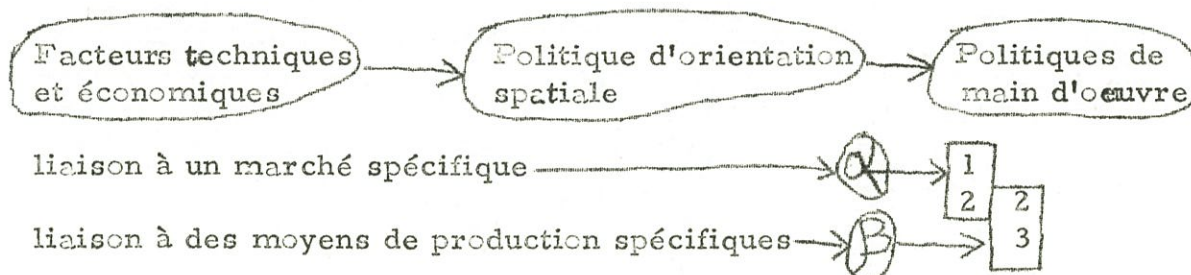
ce qui donne, une fois détaillé, le tableau suivant :



.../..

C'est à travers ce dernier tableau que la corrélation entre les politiques de main d'oeuvre et les politiques d'utilisation de l'espace s'explique le plus clairement : quand on observe la localisation des entreprises, déterminées par leurs structures technico-économiques, à partir du type α vers le type γ . C'est-à-dire de la localisation la plus rigide vers la plus libre, on observe que la politique de main d'oeuvre des mêmes entreprises va de la plus empirique à la plus planifiée (de 1 à 4).

Les explications de ces données doivent être cherchées dans les expériences concrètes : les entreprises tenues d'avoir une localisation précise du fait d'un certain nombre de contingences techniques et économiques résoudront plus ou moins empiriquement leurs problèmes de main d'oeuvre et d'emploi avec ce que leur fournira le marché d'accueil sur place et sur le champ ou alors, mais à quel prix, un apport extérieur. Les entreprises libres quant à leur emplacement, chercheront la localisation qui convient le mieux à leur main d'oeuvre. Dans le premier cas, la politique de main d'oeuvre s'adapte aux contingences de la nouvelle localisation (entreprise liée à un marché spécifique ou à un moyen de production spécifique).



.../..

Inversement dans le deuxième cas la nouvelle localisation se plie aux exigences du type de main d'oeuvre employée (en général cadres et techniciens).

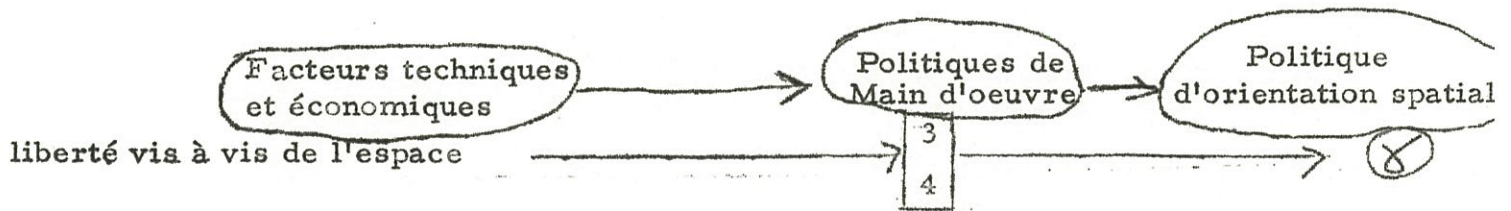


Schéma n° 5

C) Limites du schémas :

Avant de concrétiser ce schéma dans une deuxième partie, nous devons en souligner les limites. Tout d'abord on ne tient pas compte dans ce schéma d'un certain nombre de variables intermédiaires qui, selon les cas, peuvent bousculer nos différentes relations causales : ce peut être la mentalité du chef d'entreprise (1), sa conception particulière d'une politique du personnel, les résistances au changement de la part d'un industriel qui a peur de faire à nouveau ses preuves, les luttes syndicales etc... Cet aspect sera approfondi dans le chapitre suivant.

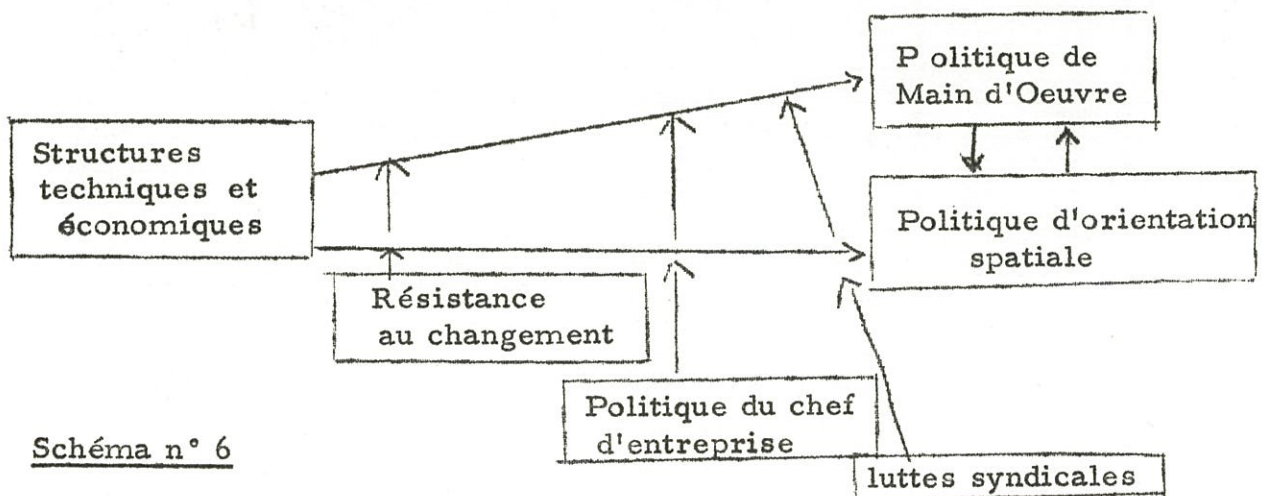


Schéma n° 6

(1) Cf. Location décisions and industrial mobility in Michigan -1961- (University of Michigan) tableau n° 3 page 16.

En second lieu, l'un des aspects du schéma de TOURAINE peut faire problème, à savoir la catégorie "entreprise liées à un marché spécifique": l'étude de TOURAINE porte sur la région parisienne et il entend par "marché spécifique" un marché local. Il est évident que les entreprises liées à un marché local ne se déplacent que si le marché se déplace lui-même. Ce sera le cas des sous-traitants dans le cadre de la déconcentration industrielle au niveau national. Toutes les entreprises de type α possèdent cette caractéristique. Or dans notre tableau, les entreprises α sont caractérisées par des politiques de main d'oeuvre de type 1 et 2, et pourtant l'exemple de l'usine textile choisie par M. DURAND pour illustrer le type 1 en politique de main d'oeuvre ne correspond pas du tout à une entreprise liée à un marché spécifique, elle a un marché national.

Nous avons donc besoin, pour que notre schéma soit opérationnel d'assouplir cette catégorie de TOURAINE. Ainsi on peut dire que cette usine est liée à un marché spécifique quoique non local :il est spécifique en ce sens qu'au lieu d'obliger le producteur à adapter sa localisation aux déplacements géographiques des consommateurs, l'usine textile est forcée d'adapter ses productions aux fluctuations du marché caractérisées par des changements dans la mode. Elle est liée à un marché spécifique, non dans l'espace mais dans le temps. En ce qui concerne la politique de main d'oeuvre le résultat est le même. Dans les deux cas il y a rigidité : l'entreprise à marché spécifique local est contrainte à une localisation donnée : à ce moment là, elle résoud ses problèmes d'emploi après coup avec les possibilités offertes par la nouvelle localisation, l'entreprise contrainte à une production donnée, différentes selon la demande, résoud ses problèmes de main-d'oeuvre en fonction des contraintes qui pèsent sur elle au moment de chaque changement de produit.

.../..

II - EXEMPLES DE DECENTRALISATION INDUSTRIELLE

Nous avons puisé la plupart des cas de déconcentration industrielle dans un numéro spécial de la revue "Hommes et Techniques" d'octobre 1958 intitulé "Expériences françaises de déconcentration géographique". Cette revue avait envoyé aux usines qui avaient tenté une expérience de décentralisation géographique un questionnaire dans lequel on leur demandait de préciser les raisons de leur départ puis du choix de leur nouvelle localisation. Les réponses ont été publiées dans ce numéro spécial. C'est à l'aide de ces réponses, souvent partielles, que nous allons essayer de vérifier les résultats obtenus lors du croisement des deux typologies.

Une première remarque s'impose : les entreprises rentrant dans la catégorie B2 (organisation de la production et liaison à des moyens de production spécifique) du schéma de A. TOURAINE sont les plus nombreuses.

Nos exemples vont s'ordonner des entreprises dont la politique de main d'oeuvre est la plus empirique jusqu'à celles dont la politique de main-d'oeuvre est la plus planifiée ; autrement dit nous allons nous préoccuper en premier lieu des entreprises économiquement soumises à l'espace pour terminer par les entreprises les plus libres par rapport à l'espace.

A) Adaptation à l'espace et politique de MO empirique (X 1.)

Notre premier exemple sera celui de l'entreprise Cadum-Palmolive établie dans la banlieue Parisienne; cette usine était dans l'impossibilité de développer la fabrication de nouveaux produits : détergents synthétiques et produits de toilette. Bien qu'ayant un marché national, l'essentiel de sa production est destiné à la région parisienne, au Nord, à l'Est. On peut donc dire que cette entreprise est liée à un marché spécifique et entre ainsi dans la catégorie 1 de A. TOURAINE : "les plus importantes régions de vente correspondent aux régions de forte densité de population, d'abord la région parisienne qui, à elle seule représente plus de 25 % du tonnage total, ensuite les régions du Nord et de l'Est". (1). La politique spatiale va consister à trouver une implantation à proximité de ces régions de vente et de voies de communication pouvant les desservir : "dans ces conditions, la région parisienne ne pouvant être retenue, il était logique de prévoir une deuxième installation, à la fois à son voisinage le plus proche possible et de préférence dans les zones Est et Nord-Est. Compiègne a été

(1) Cf. Hommes et Techniques - oct. 1958 - p. 840 .../...

retenue pour son site : voies d'eau, chemin de fer, etc... (1).

Au point de vue technique, cette usine est caractérisée par la production en grande série de produits standardisés. 413 personnes dont 324 OS assurent la production de 3.000 tonnes de produits finis par mois, caractéristiques qui font rentrer cette entreprise dans la catégorie B (production en grande série) de A. TOURAINE.

Nous voyons donc que la conjonction B1 (Produit en grande série et marché spécifique) entraîne une politique spatiale de type α adaptée à un type de marché urbain (adaptation). A cette localisation spatiale rigide, va naturellement correspondre une politique de main d'oeuvre et de l'emploi empirique correspondant au type 1 de M. DURAND : la mise en marche de l'usine s'est réalisée par paliers et la formation de la main d'oeuvre recrutée sur place s'est faite au jour le jour en fonction de la création des nouvelles chaînes de production : "la formation de la main d'oeuvre a été facilitée par un démarrage progressif des activités, étalé sur près de deux mois pour les produits de toilette et sur le même laps de temps pour les détergents, environ trois mois plus tard". (2) Il faut souligner que dans ce cas, le démarrage progressif n'est pas le fait d'une planification de la politique de MO mais plutôt d'une adaptation difficile.

Dans le deuxième cas que nous avons choisi, des nuances commencent à apparaître par rapport au schéma. D'abord il ne s'agit pas d'une décentralisation dans le sens Paris-Province, mais de la transplantation d'usine d'une région à une autre. Il est question d'une petite entreprise de confection pour enfants (total du personnel : 70 personnes). On ne peut pas dire, vu son faible effectif, que cette entreprise ait eu une orientation spatiale et une politique d'emploi bien définie. Son principal objectif était de quitter la ville de Nice où la main d'oeuvre était insuffisante et peu stable. Pour cela, le chef d'entreprise a court-circuité les organismes officiels et s'est adressé directement aux maires par le canal du Journal des Maires. C'est à la Flèche, dans la Sarthe, que lui étaient offertes les conditions les plus avantageuses : terrain, prêt, dégrèvement d'impôts municipaux etc... L'entrepreneur a été attiré avant tout par le dynamisme de la municipalité.

Cette entreprise peut cependant rentrer dans la catégorie A2 de A. TOURAINE : - 1 : parce qu'il s'agit d'une petite entreprise
- 2 : parce qu'elle est liée à une main d'oeuvre féminine.

(1- Cf. Hommes et Techniques - oct 1958 p. 840

(2 - Cf. " " " - oct. 1958 p. 841 .../...

Le peu d'éléments possédés à son sujet ne nous permet pas de justifier davantage cette spécification.

Les problèmes posés par l'emploi et la formation de la main d'oeuvre ont été importants. Les structures techniques et économiques de l'entreprise ont moins déterminé le choix de la nouvelle implantation que la recherche de la localisation financièrement la plus intéressante.

Bien que nous ayons une entreprise de structure technique et économique de type A 2, son orientation spatiale relativement rigide relève de la catégorie α (adaptation à l'espace) et sa politique de main d'oeuvre correspond au type 1 (opportunisme) de M. DURAND : "Nous avons eu pendant plusieurs mois, d'énormes difficultés de main d'oeuvre du fait qu'il n'y avait aucune ouvrière déjà qualifiée à notre ouverture. Nous avons même cru que ces difficultés feraient échouer notre expérience". (1). Cet exemple permet d'avancer l'hypothèse que les petites entreprises, plus sensibles aux avantages financiers, risquent d'avoir une politique de localisation spatiale beaucoup moins dépendante de leurs structures techniques et économiques que les grosses entreprises.

Dans les deux cas précédents, nous avons exposé deux types d'entreprises caractérisées par un "projet d'adaptation à l'espace assez élémentaire", c'est-à-dire de soumission quasi-totale aux contraintes externes.

B) Intégration à l'espace et politique de main d'oeuvre bureaucratisée
(β 2)

Nous allons maintenant étudier des entreprises, qui, tout en étant elles aussi, liées à une localisation spatiale assez rigide, ont "un projet d'intégration qui représente une vue plus globale de l'espace". La politique de main d'oeuvre sera moins empirique dans la mesure où la localisation sera souvent déterminée par les possibilités d'emploi et de qualification offertes par telle ou telle région.

Notre premier cas est celui du transfert de Paris à Annecy de l'usine Gillette France qui produit des lames de rasoir. La raison de ce transfert était principalement due à l'impossibilité de s'étendre sur place, ce qui entraînait "une dispersion trop grande des différents services avec ses corollaires : perte de temps, frais de manutention

(1) cf. Hommes et techniques - octobre 1958 - p. 822

plus importants ; impossibilité d'implantation de nouvelles machines permettant de faire face aux exigences de la fabrication. Telle se présentait la situation" (1). Le choix d'Annecy pour la nouvelle implantation répond à la recherche d'un nombre important de "fournitures localisées", ce qui répond au type 2 de contrainte économique chez A. TOURAINE. (liaison à des moyens de production spécifiques). L'entreprise recherchait "une main d'oeuvre suffisante et capable d'être adaptée aux besoins de nos fabrications", "un bon climat social", "une ville répondant aux aspirations des cadres", "la proximité d'un aérodrome international et la nécessité d'une voie ferrée bien desservie en liaison avec la capitale". (2).

D'autre part, le fonctionnement de l'usine est basé sur une forte mécanisation, et une production en grande série de produits standardisés. La majorité du personnel est composée d'OS. Ces caractéristiques techniques font rentrer l'entreprise dans la catégorie technique B (organisation).

La conjonction de tous ces indicateurs détermine une conduite spatiale de type β axée sur l'implantation dans une région où les moyens de production recherchés se trouvent rassemblés. (intégration à l'espace).

Les problèmes posés par le déplacement d'une partie du personnel parisien et par l'embauche dans la région d'Annecy ont été résolus selon la catégorie de politique d'emploi n° 2 de M. DURAND, au moins pour ce qui concerne les cadres et la maîtrise. "L'installation nouvelle devait se traduire par une importante compression des effectifs grâce à une meilleure organisation du travail, ... le déplacement avait été proposé à l'ensemble du personnel, ... pour que les cadres et membres de la maîtrise puissent déterminer leur choix en connaissance de cause, un déplacement avait été organisé dans la région, ... un logement neuf était assuré pour les personnes déplacées, ... l'installation de la société à Annecy a entraîné le recrutement sur place des trois quarts environ des effectifs. ... la société a été submergée de demandes d'emplois pour tous les postes non spécialisés. ... la plupart travaillaient dans des secteurs très différents. ... Une formation professionnelle a due être pratiquement donnée à tous les ouvriers engagés à Annecy". (3)

(1) Cf. Hommes et Techniques - octobre 1958 p. 792

(2) Cf. Hommes et Techniques - octobre 1958 p. 793

(3) Cf. Hommes et Techniques - octobre 1958 p. 795

On voit donc que les problèmes du personnel ont revêtu ici une certaine importance due à la place déterminante de la Main d'Oeuvre comme élément de production et donc aussi dans le choix de la nouvelle implantation. Dans ce cas, une autonomie un peu plus large par rapport à l'espace a permis une politique de main d'oeuvre plus élaborée bien que soumise aux problèmes techniques.

Nous possédons un nombre assez important de cas de décentralisation dont la nouvelle implantation découle du même processus. Ces entreprises définies techniquement et économiquement par les catégories B2 de A. TOURAINE ont une orientation spatiale de type B et une politique de main d'oeuvre et d'emploi du type 2. Nous allons rapporter assez rapidement ces quelques exemples.

L'Usine Pathé-Marconi, installée à Chatou près de Paris, a été forcée de transplanter en province une partie de ses fabrications, les services de l'aménagement du territoire s'opposant à toute modification de l'usine. La nouvelle localisation était liée à un certain nombre de moyens de production spécifiques : "Nous voulions que l'usine soit assez proche des sources de matières premières ou de certaines pièces détachées... nous voulions une main d'oeuvre rompue ou adaptable à la mécanique de précision. Il fallait des liaisons convenables avec Paris... Une bonne desserte ferroviaire (1) (type 2 - Liaison à des moyens de production spécifiques). D'autre part, cette nouvelle usine était centrée sur la fabrication en grande série de platines tourne-disques. Ceci nous donne une entreprise de type B2 caractérisée par une politique "d'intégration à l'espace" de type β .

La politique de main d'oeuvre et d'emploi s'intègre à la catégorie 2 de M. DURAND : les possibilités d'emploi à Thonon les Bains avaient été étudiées longtemps à l'avance : une certaine abondance de main d'oeuvre a permis à l'entreprise de tenter une sélection systématique. Il n'y a pas eu tellement de problèmes à propos de la mutation du personnel, l'usine de Chatou continuant à fonctionner, seulement 50 salariés sur 2.000 ont posé leur candidature pour Thonon les Bains. Le fait de savoir qu'on pouvait trouver à Thonon les Bains une main d'oeuvre nombreuse et facilement adaptable à la mécanique de précision "a beaucoup contribué à notre décision de choisir Thonon" (2). Cette déclaration du directeur montre combien le problème de la main d'oeuvre, considérée comme un moyen de production, commence à ce niveau là, à rentrer dans le calcul économique des entrepreneurs.

(1) Cf. Hommes et Techniques - octobre 1958 - p. 832

(2) Cf. Hommes et Techniques - octobre 1958 - p. 832

Un autre exemple intéressant est celui des transferts successifs de l'usine "Jaz" de Paris à Annecy puis d'Annecy à Colmar. Cette usine, installée au Rond Point de la Défense ne pouvait s'agrandir sur place et, de plus, l'entretien de ses locaux était réglementé par l'administration qui encourageait vivement au départ en province.

Le choix de la nouvelle implantation se porta sur la Savoie, région où se trouvait déjà un grand nombre de sous-traitants spécialisés dans le décolletage encadrés par le "chef du service de vérification". "La conjugaison de ce voisinage de décolleteurs, de cette présence d'un de nos cadres sur place et de la situation touristique de la ville d'Annecy firent qu'un beau matin, en rentrant de vacances, nous avions un terrain à Annecy (1) : (type 2 - liaison à des moyens de production spécifique).

La production en série de réveille - matin en fait une entreprise du groupe B. L'orientation spatiale de type β (intégration) entraîne une politique de main d'oeuvre de type 2 : "le recrutement de la main d'oeuvre fut, comme à Thonon pour Pathé Marconi, très facile. La main d'oeuvre présentait exactement les qualités que nous souhaitions." (2).

A peine installée à Annecy, l'entreprise était frappée d'expropriation une nouvelle fois par les Ponts et Chaussées dont les projets d'aménagement routier coupaient en deux le terrain.

Le choix d'une nouvelle localisation s'est porté sur Colmar où une usine d'horlogerie en faillite proposait de vendre à l'entreprise Jaz ses locaux dotés de matériel très moderne. Jaz a accepté l'offre ; cependant ce nouveau transfert s'est, semble-t-il, soldé par un échec : le cadre responsable de l'atelier d'Annecy n'a jamais voulu aller à Colmar, le problème des logements était mal résolu, l'encadrement s'est révélé insuffisant : les cadres ne trouvaient pas dans cette région les conditions de vie qui leur convenaient. L'usine possédait au départ un grand nombre de techniciens suisses ; or ces derniers sont rentrés progressivement dans leur pays. Quant aux spécialistes français, il fut très difficile d'en recruter dans cette région qui n'a pas une tradition mécanique. Il était enfin impossible de recruter des professionnels dans cette région essentiellement rurale. Il en a résulté, au moment où a été écrit cet article, un rendement très inférieur à ce qui était souhaité.

(1) Cf. Hommes et Techniques - octobre 1958 - p. 813

(2) Cf. Hommes et Techniques - octobre 1958 - p. 814

Les raisons de ce semi-échec sont données par le directeur administratif lui-même : "En définitive nous avons donc réalisé ces opérations successives de décentralisation, un peu selon les circonstances. Le recul fait même apparaître un tout assez incohérent. Mais nous avons voulu profiter de certaines occasions favorables (1)". En effet, à une entreprise de ce type, aurait dû correspondre une politique de main d'oeuvre relativement intégrée et planifiée. Elle s'est, en fait, imposée une localisation spatiale rigide en achetant une usine à Colmar sans essayer de prévoir une politique de main d'oeuvre et d'emploi cohérente. Cette conduite spatiale, déterminée par des avantages purement techniques, a étouffé toute politique prévisionnelle de l'emploi, cause essentielle de cet échec.

Notre dernier exemple d'entreprise entrant dans le cadre β d'orientation spatiale et deux de politique de main d'oeuvre sera celui de l'installation à Aix les Bains d'une usine de la CIT (Compagnie Industrielle des Téléphones). La création d'un nouveau centre industriel pour cette entreprise répondait "aux besoins d'un marché en expansion rapide" : "Le choix d'Aix les Bains pour implanter le nouveau centre a été dicté par le désir d'entrer délibérément dans la voie de la décentralisation industrielle et de rechercher une région où une main d'oeuvre, susceptible d'être éduquée aux délicats travaux de l'industrie téléphonique, était en quête d'emploi... En outre, la présence à Aix les Bains de la "Savoisienne", usine de transformateurs du groupe de la "Compagnie Générale d'Electricité" principal actionnaire de la CIT apporte de nombreuses facilités dans l'installation et l'exploitation de l'usine nouvelle" (2). La nouvelle localisation a donc été dictée par la recherche d'une main d'oeuvre adaptable et par la proximité d'une autre entreprise du même groupe. (type 2) Touraine : liaison a des moyens de production spécifiques). Cette usine centrée sur "la fabrication normalisée et en grande série" rentre dans la catégorie B de A. TOURAINE. Son intégration à l'espace la place dans le type β d'orientation spatiale.

L'adaptation progressive des ouvrières aux nouvelles productions relève d'une politique de main d'oeuvre du type 2 : "Il s'agissait avant tout de familiariser les ouvrières, venant de l'école de formation, avec la téléphonie et avec les réalisations industrielles ; il était logique de débiter par la fabrication des postes téléphoniques ; postes ordinaires à simple et double appel, les résultats furent excellents, ce qui permit d'entreprendre très vite la fabrication de boîtes à relais pour postes d'intercommunication et d'adapter ainsi les ouvrières à la technique du bobinage". (3).

(1) Cf. Hommes et Techniques - octobre 1958 - p. 817

(2) Cf. Hommes et Techniques - octobre 1958 - p. 802

(3) Cf. Hommes et Techniques - octobre 1958 - p. 804

Nous pouvons dire, pour conclure ces quatre derniers exemples qu'il existe de nombreuses entreprises qui ont besoin de s'intégrer à un espace possédant un certain nombre de "fournitures localisées" : Moyens de transports spécifiques, main d'oeuvre nombreuse, stable, spécialisée etc... Chacune de ces entreprises est liée à des moyens de production spécifiques dont la main d'oeuvre fait partie. Les problèmes sociaux posés par le déplacement d'une partie du personnel et par le recrutement d'une autre partie sur place sont "résolus pour assurer le bon fonctionnement de l'entreprise malgré les changements" (1). Les changements techniques ne sont pas absorbés par une évolution de la politique du personnel, ils sont résolus par d'autres moyens tandis que la politique de main d'oeuvre est prise en charge parallèlement, dans le cadre d'une certaine autonomie du service du personnel.

C) Intégration à l'espace et intégration partielle de la politique de main d'oeuvre (β 3)

Dans le paragraphe qui suit, nous restons dans le cadre des entreprises liées à des moyens de production citées précédemment, ces entreprises sont liées à "une fourniture" précise : la main d'oeuvre. N'étant pas liées à d'autres moyens de production d'ordre technique, la politique de main d'oeuvre va pouvoir être beaucoup plus élaborée, devenant, dans le processus du choix de la nouvelle localisation, le problème numéro un.

L'installation à Cléon d'une usine de la Régie Renault illustre bien cette catégorie d'entreprises. Une usine de construction automobile est le prototype des entreprises de type B chez A. TOURAINE. Forte mécanisation, existence de chaînes de production, production en grandes séries et standardisation des produits, fort pourcentage d'OS.

Cette usine est aussi de type 2 : la localisation nouvelle et sa taille dépendait du potentiel de main d'oeuvre que pourrait fournir la région. Nous avons dans ce cas une orientation spatiale de type β (intégration) en relation avec une politique de main d'oeuvre et d'emploi de type 3 chez Durand. (intégration partielle au niveau des objectifs économiques). La main d'oeuvre disponible est le plus important moyen de production spécifique dont dépend la nouvelle localisation ; la politique du personnel "va donc être intégrée au niveau des prévisions techniques et économiques dans le but d'une planification de l'emploi". (2) Pour

(1) Cf. tableau : Rythme ou ampleur des changements techniques. p. 23

(2) cf. tableau p. 23.

cette raison nous allons exposer les études prévisionnelles de l'emploi effectuées par la RNUR dans le cadre de la recherche d'une nouvelle implantation. Les responsables eux mêmes, ont perçu le rôle primordial que joue la politique de main d'oeuvre dans un tel type d'implantation : "Tout ce qui touche au personnel, loin de constituer un aspect mineur ou secondaire à côté des questions d'investissements ou de conceptions techniques de fabrication, se révèle au contraire fort important et parfois même déterminant." (1) La déconcentration est perçue comme étant "à demi volontaire et à demi obligatoire sur l'intervention des pouvoirs publics". (2) Les plans d'urbanisme et d'aménagement de la ville de Boulogne-Billancourt interdisaient toute création de nouvelles unités industrielles.

Il fallait donc à la Régie Renault choisir une nouvelle implantation qui puisse résoudre deux sortes de problèmes : 1 - "Les problèmes à caractère global, découlant de l'établissement de l'insertion d'une unité nouvelle dans une région donnée et essentiellement relatifs au recrutement du personnel". 2 - "Les problèmes d'adaptation réciproque entre l'usine et sa région, adaptation en grande partie déterminée par l'évolution de l'une et de l'autre". (3). Pour résoudre ces deux problèmes, les responsables de la RNUR ont procédé à l'étude approfondie des deux variables dont, d'après eux, ils dépendent :

- "L'une le volume de l'usine que l'entreprise désire décentraliser.

- " L'autre, la région elle-même et les attitudes qu'elle présente du triple point de vue démographique, économique et sociologique au regard de l'usine à établir". (4).

Une recherche concernant la population active susceptible de travailler dans la nouvelle usine selon le sexe, l'âge et la catégorie socio-professionnelle a permis d'évaluer "les limites entre lesquelles le potentiel de recrutement se trouve placé à l'époque de l'étude et celles entre lesquelles il évoluera dans l'avenir" (5).

(1) Cf. Hommes et Techniques - octobre 1958 - p. 845

(2) Cf. Hommes et Techniques - octobre 1958 - p. 845

(3) Cf. Hommes et Techniques - octobre 1958 - p. 846

(4) Cf. Hommes et Techniques - octobre 1958 - p. 846

(5) Cf. Hommes et Techniques - octobre 1958 - p. 847

En étudiant aussi "l'importance et le sens des migrations journalières" de la masse des "recrutables", la Régie Renault a pu "délimiter les zones les plus favorables à la nouvelle implantation. A partir de ces éléments complétés par "une étude des niveaux de salaires et de la structure même de ces salaires" (1), l'entreprise a pu mettre sur pied un plan systématique de recrutement complété par une étude sociologique de la région : "les habitudes locales en matière d'emploi, les aptitudes professionnelles, les attitudes devant le travail, l'absentéisme le climat social et syndical". Ainsi, a été établi "un plan systématique de recrutement sur la base des données démographiques, économiques et sociales telles qu'elles ont été analysées au paragraphe précédent".

On peut donc remarquer que, lorsqu'un réservoir de main d'oeuvre disponible est un moyen de production spécifique essentiel pour une localisation industrielle, la politique de l'emploi est beaucoup plus "intégrée au niveau des prévisions techniques et économiques" que dans le cas où l'entreprise est liée à des moyens de production plus techniques et plus nombreux, pesant tous du même poids dans les facteurs de décision des employeurs.

Un autre exemple d'entreprise présentant les mêmes caractéristiques va nous amener, pour finir, au type n° 4 de politique de main d'oeuvre et d'emploi de M. DURAND (intégration totale).

Il s'agit d'une entreprise d'électronique, la Thomson-Houston, pour laquelle deux problèmes différents se sont posés : celui de la localisation de l'usine de fabrication de série et celui des bureaux de recherche, avec pour chacun d'eux, une politique du personnel différents.

L'usine de série, installée à Paris, s'est vue refuser par le MRL (2) l'autorisation de s'agrandir sur place et a donc été contrainte de prévoir son installation en Province. Il est nécessaire pour un tel type d'entreprise de décentraliser une grande partie de son personnel qui, "par ses connaissances techniques, théoriques ou pratiques, est indispensable au fonctionnement de l'usine décentralisée". (3).

(1) Cf. Hommes et Techniques - octobre 1958 - p. 348

(2) Ministère de la Reconstruction et du Logement

(3) Cf. Hommes et Techniques - octobre 1958 - p. 334

Ce genre d'usine, de type B, (fabrication à la chaîne de produits standardisés), apparemment libre, est cependant contrainte à une localisation spatiale assez rigide. Cela s'explique par le fait qu'il lui est nécessaire d'avoir une implantation qui corresponde aux désirs du personnel parisien décentralisé et où l'on puisse recruter une main d'oeuvre susceptible de travailler à la chaîne. Le choix de la ville d'Angers répondait à peu près à ces deux attentes : pour les cadres et techniciens parisiens il fallait une ville où l'on puisse trouver un certain nombre de distractions, où l'éducation des enfants soit possible, où les logements ne soient pas rebutants. De plus l'Ouest de la France est un réservoir important de main d'oeuvre féminine. La prise en considération des besoins du personnel décentralisé a dans ce cas, présidé au choix d'une localisation nouvelle. La politique de main d'oeuvre est du type 3 puisque c'est pour résoudre les problèmes posés par ce "moyen de production" primordial qu'est le personnel dans les industries de pointe qu'a été choisie la ville d'Angers.

D) Création d'espace et intégration totale de la politique de
main d'oeuvre (X 4)

Pour le laboratoire de recherches, le problème se pose différemment. A ce niveau l'entreprise se libère complètement des contraintes économiques de l'espace. A la limite, la matière grise est le seul moyen de production. Il est donc logique que, n'ayant pas de contraintes dans sa liaison économique à l'espace, l'entreprise recherche "des zones nouvelles ou en voie de transformation rapide". (type X).

La politique de main d'oeuvre n'est en rien déterminée par la localisation spatiale. M. DURAND la définit dans le type 4 comme étant "intégrée au niveau de la politique générale et des objectifs économiques...". Il n'y a plus de séparation de pouvoirs entre la politique du personnel et la politique économique et technique de l'entreprise.

Sachant ainsi qu' "un technicien de recherche, ingénieur, ou agent technique perd beaucoup en quittant Paris", la Thomson-Houston a installé son laboratoire de recherches d'électronique à Bagneux, zone industrielle nouvelle de la région parisienne où sont concentrés les centres techniques, les centres de recherche et, les centres d'essais. On arrive donc à l'orientation spatiale de type X, créatrice d'espace, spécifique des entreprises dont l'activité essentielle est la recherche et qui n'ont pas de contraintes dans leur liaison économique à l'espace.

.../...

La politique de main d'oeuvre de ces entreprises est planifiée au maximum afin de faciliter l'innovation : "Encouragement des relations Université-Industrie, dialogue avec l'Etat dans le cadre des objectifs de développement de la planification (1). Les zones nouvelles où sont réunies de nombreuses unités de recherche facilitent ce dialogue nécessaire aux chercheurs. C'est la satisfaction des besoins des chercheurs donc, dans une certaine mesure la politique de main d'oeuvre, qui déterminent alors la localisation de l'entreprise contrairement à ce que nous avons remarqué dans les cas précédents.

(1) Cf. Tableau p. 23.

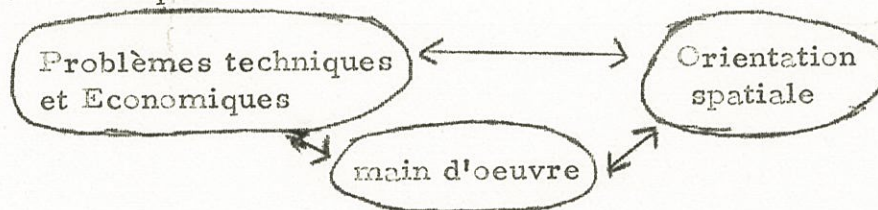
CONCLUSION :

Ces quelques cas concrets, dont nous venons de faire rapidement l'exposé correspondent aux catégories α_1 , β_2 et β_3 , γ_4

résultent du croisement des deux typologies de A. TOURAINE et M. DURAND, et vérifient ainsi notre hypothèse de départ. Nous remarquons, en outre que, dans la mesure où on passe d'une politique d'adaptation, et donc de dépendance, à une politique plus volontariste, c'est le facteur main d'oeuvre qui devient prévalent dans le processus du choix de la localisation, au lieu des facteurs techniques et économiques. La décision de localisation s'ordonne donc autour de 3 pôles : facteurs techniques et économiques, facteur main d'oeuvre et facteur d'utilisation de l'espace.

La relation causale entre la plus ou moins grande liberté technique et économique des entreprises vis à vis de leur orientation spatiale et de leur politique de main d'oeuvre pourrait être, dans le cas d'une recherche plus approfondie, relativement assouplie par rapport au schéma précédent. A l'aide des exemples que nous venons d'utiliser on pourrait alors dégager quatre types essentiels de résolution des problèmes d'implantation nouvelle :

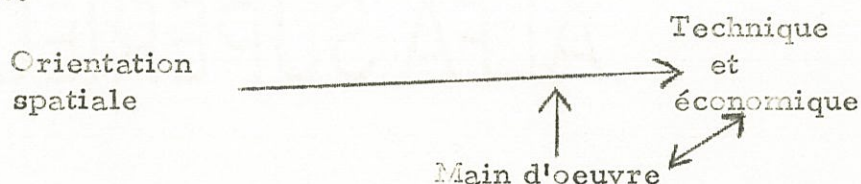
1) Les petites entreprises non liées à un marché spécifique. Elles peuvent reconsidérer aussi bien leurs problèmes techniques et économiques que leurs problèmes de localisation et de main d'oeuvre. Elles gardent donc la liberté, dans le cas d'une décentralisation de s'attacher à résoudre n'importe lequel de ces problèmes. L'entreprise "Manitex" a trouvé la solution à ses difficultés de main d'oeuvre dans une nouvelle localisation. Telle autre essaiera de résoudre par la même voie ses problèmes techniques.



2) Il y a les entreprises pour lesquelles l'espace est déterminant. Elles sont contraintes à une localisation spatiale rigide par des considérations techniques ou économiques. Ce sont les entreprises liées à un marché spécifique ou à des moyens de production spécifiques. C'est

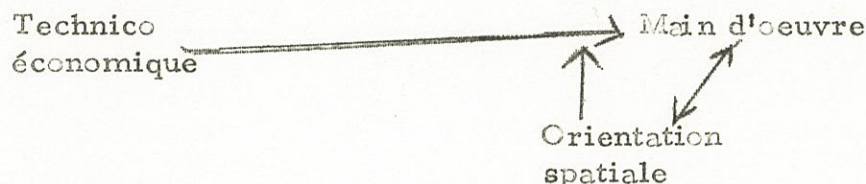
.../..

l'exemple des sous traitants ou plus précisément des entreprises telles que "Cadum-Palmolive" ou "Gillette". Les problèmes de main d'oeuvre, sont, dans ce cas, résolus en fonction de la liaison existante entre les caractéristiques technico-économiques de l'entreprise et sa localisation spatiale.



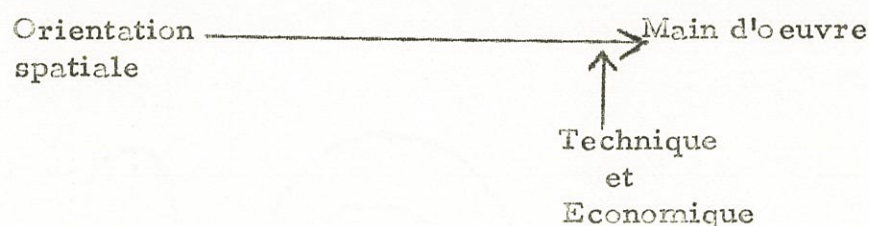
(Les flèches de ces tableaux expriment des rapports de dépendance).

3) L'exemple donné par l'implantation d'une usine Renault à Cléon est représentatif des entreprises pour lesquelles la main d'oeuvre est un élément essentiel dans le choix d'une localisation. Le bon fonctionnement technique et économique de l'entreprise dépend des possibilités en main d'oeuvre de la région où elle s'installe. L'orientation spatiale sera la résultante de la liaison optimale entre la structure technico-économique de l'entreprise et les besoins en main d'oeuvre nécessaire à une telle structure.



4) Le quatrième cas est celui des bureaux d'études ou de recherche où le personnel (ingénieurs et techniciens) est le seul moyen de production.

La meilleure rentabilité technique et économique de telles entreprises dépendra de la localisation spatiale la plus satisfaisante pour le personnel de recherche.



Ayant ainsi examiné comment les choses se passent du côté de l'entreprise, nous allons, dans le chapitre suivant, les considérer du point de vue des travailleurs.

.../..

C H A P I T R E I I I

-o-o-o-o-o-

TRANSFERT D'ENTREPRISES

ET MARCHÉ DU TRAVAIL

-o-o-o-o-o-o-o-

INTRODUCTION

La reconnaissance de l'importance -voire du primat- des facteurs technico-économiques dans la décision d'implantation et le type de politique de main d'oeuvre ne saurait permettre de conclure que la problématique d'un transfert d'entreprise réside toute entière dans la résolution du choix de la localisation du point de vue de ces facteurs.

Si certaines entreprises sont suffisamment libres à l'égard de l'espace pour accorder tous leurs soins à la politique de main-d'oeuvre, toutes -aussi rigides que puissent être leurs impératifs techniques ou économiques et aussi limités que soient leurs points d'implantation possibles- devront réaliser l'ajustement quantitatif et qualitatif de la main d'oeuvre aux emplois offerts. Il s'agit d'une condition sine qua non de leur fonctionnement.

Sans doute déplace-t-on plus aisément des hommes qu'un bassin minier. . . L'élasticité relative du facteur main d'oeuvre n'en a pas moins ses limites : les cas de "résistance au changement" sont assez connus pour nous inviter à prendre garde au radicalisme qui consisterait à dire "la main-d'oeuvre suivra. . ." L'esprit public, qui semble n'animer que peu la décision de l'entrepreneur, est tout aussi étranger à celle du travailleur.

Il n'est pas interdit d'envisager qu'une entreprise, intégralement déterminée dans sa localisation d'implantation par des facteurs technico-économiques, résolve par un heureux hasard son problème de main-d'oeuvre. Il est plus probable cependant que la réussite de cet ajustement dépendra de son degré de liberté et donc de sa possibilité de choisir et d'agir : choisir dans un marché potentiel du travail plus ou moins étendu et agir en retenant le point d'implantation qui, compte tenu de la main d'oeuvre recherchée, maximisera ses chances de réussir le transfert.

En un premier temps nous chercherons à définir les facteurs qui contribuent à la délimitation du marché potentiel du travail de l'entreprise et nous montrerons notamment que dans le cas où le marché d'accueil est défavorable, l'entreprise devra prévoir la mobilité de sa main d'oeuvre.

Il nous semble alors utile de procéder à une analyse des implications du transfert sur la vie du travailleur et de distinguer les choix possibles pour lui en fonction de sa situation socio-économique et de ses attentes. Enfin, comme les entreprises se définissent aussi par une structure professionnelle -c'est-à-dire une hiérarchie de niveaux de qualification- nous consacrerons une part de l'analyse à l'étude des effets de la qualification sur la mobilité.

I - DETERMINANTS DU MARCHÉ POTENTIEL DU TRAVAIL

Pour assurer le fonctionnement de son établissement une entreprise peut opérer par recrutement local de main d'oeuvre au lieu d'implantation, par appel à un marché extérieur ou transfert de tout ou partie du personnel actuel.

La nature de l'établissement implanté guidera déjà le choix du moyen : s'il s'agit d'un transfert - nous nous attacherons ici à l'analyse de ce cas - elle pourra utiliser les divers modes de recrutement, s'il s'agit d'une création il lui faudra nécessairement recruter dans un marché nouveau. Cela constitue une première délimitation de son marché.

Dans ce cadre, nous serons amenés à examiner successivement :

- les déterminismes technico-économiques
- la politique de main d'oeuvre
- l'emprise syndicale sur l'entreprise
- le coût de la politique et les possibilités financières
- le marché d'accueil
- la structure professionnelle d'entreprise

Nous l'avons vu précédemment, selon que les caractéristiques technico-économiques de l'entreprise la contraindront à une localisation précise ou lui permettront un choix relatif, elle subira de double manière une nouvelle délimitation de son marché potentiel :

- par la plus ou moins grande possibilité de "jouer" sur le marché d'accueil, c'est-à-dire de chercher le marché le plus favorable. On voit en effet des entreprises s'installer dans une région qui constitue un réservoir important de main d'oeuvre banale ou au contraire une main-d'oeuvre traditionnellement formée à tel ou tel travail spécifique (ce qui correspond respectivement aux cas de Renault à Cléon et de Jaz à Annecy).

- par la plus ou moins grande possibilité d'agir sur la mobilité en choisissant un point d'implantation attractif. Le choix d'Annecy par la Cie Gillette n'est pas étranger, entre autres choses, à cette considération.

.../...

Mais cette problématique, limitée à ces points, serait théorique ou du moins particulière. Elle présupposerait que tout entrepreneur pratique une politique gestionnaire de la main d'oeuvre et qu'il jouerait indifféremment sur le marché de départ et sur le marché d'arrivée. Cela est souvent vrai de nos jours, notamment dans les entreprises de travaux publics qui embauchent et débauchent de chantier en chantier la majorité de leur effectif.

Cependant, à l'inverse, la tradition de la politique du personnel de certaines entreprises peut être, pour des motifs fort divers d'ailleurs, d'intégrer et de fixer son personnel. Cela constitue une contrainte interne qui contribue à une nouvelle spécification du marché : le transfert du personnel, dans cette hypothèse, sera vraisemblablement préféré au recrutement local.

Il suffit, pour s'en convaincre, de lire certains exposés du séminaire international mixte de Castelfusano sur la mobilité géographique et professionnelle de la main d'oeuvre (1) par exemple.

Par ailleurs, il serait hâtif de conclure, sous prétexte que même dans des conflits d'envergure les travailleurs n'ont finalement jamais obtenu le rejet définitif d'une décision de changement technique, que leur action ne peut pas constituer une contrainte supplémentaire et peser sur l'orientation de la politique de l'entreprise. L'emprise syndicale, tant au niveau de la branche à travers les conventions collectives qu'au niveau de l'entreprise, vise à garantir son emploi au salarié et au moins à faire assumer par l'employeur les coûts d'un licenciement et du reclassement.

Le fait est notable car un transfert pose également à l'entrepreneur un problème de coût.

Les diverses options de politique de main-d'oeuvre intègrent des éléments divers (frais de déménagement, indemnités de logement, indemnités de licenciement, coût de formation, ralentissement ou maintien de l'activité de production etc. . .) et constituent des coûts globaux différents.

(1) Séminaire international mixte sur la mobilité géographique et professionnelle de la main d'oeuvre, supplément au rapport final. OCDE, Paris, 1964, 119 pages

Ces coûts peuvent, dans une certaine mesure, contribuer à définir l'option politique et, par là, spécifier le marché potentiel du travail. L'argument peut paraître de faible poids si l'on se réfère à un type de grande entreprise à haut niveau de productivité ; il est plus réel pour des entreprises petites ou moyennes que ne manqueront pas d'entraîner les grandes usines dont l'implantation est attendue dans le cadre régional.

- Il faut, enfin, évoquer le rôle capital de la structure professionnelle d'entreprise. A cet égard, la typologie technico-économique de A. TOURAINE nous propose quelques correspondances :

- Entreprise à base d'ouvriers professionnels en A
- Entreprise à base d'ouvriers spécialisés en B
- Entreprise à base d'ingénieurs et techniciens en C

Faisant abstraction, par commodité, du jeu des facteurs que nous venons d'évoquer et nous situant à nouveau dans la perspective d'une stricte politique de main d'oeuvre, nous dirons que cette nouvelle variable pose à elle seule un double problème :

1 - Celui de l'interchangeabilité de la main d'oeuvre :

Une entreprise pourra d'autant plus aisément remplacer sa main d'oeuvre que les qualifications requises par elle seront courantes dans le marché du travail. A l'inverse, les types de qualification dite "maison" représenteront une part minime du marché.

2 - Celui de sa mobilité potentielle :

La propension au changement n'est pas la même pour tous les travailleurs. Une littérature abondante met en lumière les relations qui peuvent exister entre l'âge, la profession, la situation de famille, etc. et la mobilité. La mobilité potentielle du personnel d'une entreprise peut en conséquence différer de celle du personnel d'une autre entreprise, notamment en fonction du niveau moyen de qualification qui caractérise sa structure professionnelle.

A) Interchangeabilité :

L'entreprise trouvera-t-elle dans le marché d'accueil de quoi remplacer sa main d'oeuvre ?

Il est certain que pour bien répondre à la question, il faudrait connaître et l'entreprise et le marché d'accueil. Quelques considérations

.../...

générales peuvent néanmoins être faites à partir de trois dimensions du type de main d'oeuvre :

- a) la rareté
- b) la spécificité
- c) le temps de formation

a) Il est connu que plus qualifiés sont les emplois, plus rares sont les travailleurs susceptibles de les tenir. Il y a donc une rareté relative de la main-d'oeuvre pour les entreprises qui utilisent principalement du personnel qualifié.

Cette rareté n'est, surtout, pas bien partagée spatialement : il est certain qu'une implantation éloignée des centres industriels accroît la difficulté de recrutement. Ce peut être d'ailleurs un frein à la déconcentration industrielle.

b) Indépendamment de la rareté liée au niveau de qualification, la technologie d'une entreprise à un moment de son évolution (1) ou la nature très particulière de sa production (2) peuvent engendrer des emplois d'une telle spécificité qu'à la limite, le travailleur est unique et ne peut être trouvé ailleurs.

c) Cette spécificité n'est pas liée à un niveau unique et nécessairement élevé de l'échelle des qualifications. Elle peut caractériser aussi bien certains postes d'OS que de cadres ou d'employés (3).

La non interchangeabilité de la main d'oeuvre ne dépend pas de la seule spécificité mais également du temps de formation que cette spécificité représente. Pratiquement, du point de vue de l'employeur, une main d'oeuvre spécifique formée en un mois est interchangeable. Si le délai de formation est, au contraire, élevé, il est douteux qu'un programme de formation d'une main d'oeuvre locale soit mis sur pied au moment du transfert.

-
- (1) Nous renvoyons ici à l'étude de F. LANTIER et N. MANDON : l'évolution des structures professionnelles dans la métallurgie lyonnaise. Incidence des pratiques d'embauche et de formation. CERP, 1966, 179 pages.
 - (2) Ce serait le cas de l'entreprise de type A, centrée sur l'exécution d'un produit en petite série
 - (3) WILLENER (A.) : in Les travailleurs et les changements techniques, op. cit. p. 65 : "Bien qu'il s'agisse d'un travail semi-qualifié d'ouvriers spécialisés, un individu moyen peut mettre jusqu'à 34 semaines pour atteindre ce qui est considéré comme la norme".

Ici intervient la capacité prévisionnelle de l'entreprise comme facteur d'indépendance à l'égard du marché mais, nous l'avons vu, l'empirisme caractérise bien des politiques de main d'oeuvre.

B) Mobilité potentielle :

Dans l'hypothèse où le marché d'accueil serait défavorable, il reste à l'employeur la possibilité de rechercher la mobilité de sa main d'oeuvre ou de faire appel (par voie de presse ou par le canal des services de main d'oeuvre) au marché extérieur.

A ce niveau, compte tenu de ce que la littérature peut fournir comme renseignements sur les liaisons entre certains facteurs socio-démographiques et la mobilité, il nous apparaît que la structure professionnelle d'entreprise est encore déterminante dans la réussite du transfert. Nous tenterons plus loin de définir ce qu'est l' "effet-qualification" sur la mobilité, quel est le choix proposé au travailleur dans un transfert d'entreprise et quelle peut être sa propension à accepter ce changement selon son niveau de qualification.

Sans connaître précisément les entreprises qui décideront (ou seront contraintes) de s'implanter dans la région marseillaise et plus particulièrement sur la zone de FOS, nous pensons pouvoir estimer à la lumière des statistiques régionales de chômage et d'emploi (1) que la plupart des entreprises devront "importer" de la main d'oeuvre, donc résoudre des problèmes de mobilité.

Nous savons que la situation de l'emploi régional est critique. Pour les Bouches-du-Rhône il apparaît une réduction globale des effectifs employés dans l'industrie et une croissance du secteur des services déjà pléthoriques.

Le chômage est conséquent dans le département et en accroissement quasi général de mars 68 à mars 69. On pourrait estimer que cela constitue, pour les entrepreneurs qui s'implanteront, un facteur favorable. D'autant que cette main d'oeuvre n'est pas exclusivement banale : le nombre de professionnels enregistrés est supérieur au nombre des manoeuvres et ouvriers spécialisés.

(1) ASSEDIC : Evolution de l'emploi Provence-Côte d'Azur-Corse - 4
69 pages.

ASSEDIC : Région Provence-Côte d'Azur-Corse - notes trimestrielles
sur l'emploi.

Toutefois, en raison de la structure industrielle régionale, le chômage des travailleurs du bâtiment est prépondérant. Du point de vue du type de qualification comme de l'adaptabilité industrielle, le bâtiment et les travaux publics ne fournissent pas une main d'oeuvre des plus adéquates. Nous savons que bien des professionnels de ces secteurs ont préféré reconcer à utiliser leurs capacités dans un travail irrégulier de "tacheron" pour prendre un poste d'OS dans l'industrie pour sa stabilité, quitte à utiliser leur temps libre à pratiquer des activités complémentaires pour récupérer le manque à gagner (1)

Il est à penser que d'autres encore pourront faire ce choix. Ce faisant, ils grossiront les rangs de la main d'oeuvre banale mais le problème des emplois qualifiés restera entier.

Le commentaire de la note trimestrielle sur l'emploi d'Avril 1969 indique que l' "absence de formation ou l'inadaptation de la formation professionnelle" sont une des causes principales du chômage régional. Les demandeurs n'ont souvent pas la qualification suffisante pour les branches mêmes dont ils relèvent professionnellement. Le recrutement local pourrait donc éventuellement se faire pour les ouvriers et les employés (eux aussi nombreux au chômage) à un bas niveau. Le bénéfice des implantations pour la région dépend grandement de la programmation de la formation professionnelle.

Sera-t-elle possible ? Les entrepreneurs ne préfèrent-ils pas utiliser les mesures d'incitation à la mobilité de leur main d'oeuvre ? Nous ne saurions répondre à cette question mais il paraît certain que, compte tenu des structures professionnelles d'entreprises, il est d'ores et déjà difficile de croire que l'immigration de main d'oeuvre ne sera pas déterminante.

(1) Les ouvriers des diverses spécialités du bâtiment ont un "marché" du travail noir relativement favorable.

II - IMPLICATIONS D'UNE MOBILITE DE TRANSFERT

Considérant qu'en tout état de cause, le transfert de travailleurs vers la région paraît nécessaire à la réussite des implantations, il convient maintenant d'en définir les conditions de réalisation.

Pour ce faire, il nous paraît utile de bien définir, en un premier temps, la nature du choix que chaque travailleur saisi d'une proposition de transfert devra opérer, puis de nous interroger ensuite sur les composantes de sa décision : au nom de quoi choisira-t-il ?

Sans nier la valeur théorique d'hypothèses fondées sur une conceptualisation en termes de conduite globale de changement (1) nous estimons que l'analyse des implications concrètes du changement peut contribuer à affiner les prévisions que nous pouvons faire sur ses chances de réalisation.

A) La nature du choix

- Nous désignerons ici, par mobilité de transfert, la mobilité des travailleurs qui suivent leur entreprise dans son déplacement, c'est-à-dire qu'il s'agit d'autre chose que de transfert de main d'oeuvre tel qu'il a été pratiqué dans les charbonnages par exemple (2).

-
- (1) Notamment celle de D. PECAUD, dans la partie IV de l'ouvrage d' A. TOURAINE et ses collaborateurs : Les travailleurs et les changements techniques - OCDE, Paris, 187 pages

Parlant de mobilité technique et de mobilité professionnelle ou géographique, l'auteur écrit "Mais ces deux formes de mobilité supposent peut être l'adoption de la même attitude globale de mobilité" (p. 123). Cette conduite globale est déterminée par la situation socio-économique du travailleur (laquelle renvoie à sa triple insertion : dans une communauté, un environnement économique et un environnement culturel), ses attentes et le sens (ou non-sens) du changement.

C'est le contenu du changement qui, dans son rapport aux attentes, contribue à donner son sens (ou non-sens) au changement, c'est-à ce titre qu'il nous paraît souhaitable de préciser les implications d'une mobilité de transfert.

Nous ne contestons pas l'existence d'une propension globale au changement plus ou moins forte selon les individus qui serait déterminée culturellement ou selon certains facteurs socio-démographiques.

- (2) Les mineurs du Centre-Midi ont été transférés dans un bassin en Lorraine ; la transformation de l'environnement professionnel est alors importante, seul le métier reste le même.

Cette forme de mobilité peut être considérée comme le type pur de mobilité géographique.

A un changement de ville, ou de région, correspond souvent, pour un individu, un changement d'employeur, de branche, de métier ou de catégorie socio-professionnelle ; plusieurs de ces changements s'opèrent parfois simultanément. - Ici, au contraire, le changement est réduit à un déplacement dans une autre localité (déplacement d'ailleurs conséquent si nous le situons entre la région parisienne et la région marseillaise).

Ce qui est, en conséquence, largement affecté dans cette rupture, c'est la vie extra professionnelle du travailleur. Son environnement professionnel à l'inverse demeure constant.

- Quelques réserves peuvent être faites sur cette façon de présenter les choses :

Sans doute les entreprises mettent-elles leur transfert à profit pour procéder à certaines réorganisations ou modernisations susceptibles de modifier quelque peu les tâches ; sans doute procède-t-on aussi, dans certains cas, à des redistributions des rôles et des responsabilités, à des promotions ; sans doute enfin le cadre matériel du travail change-t-il de même que les groupes de travail qui peuvent intégrer de nouvelles recrues...

Mais, à ces exceptions près, la proposition faite au travailleur revient à lui demander de maintenir son contrat avec l'entreprise, dans un autre cadre géographique.

La nature du travail, ses conditions, le langage professionnel, la "maison", l'autorité, les camarades resteront sensiblement ce qu'ils étaient. Bien des craintes lui seront évitées (1).

- Il est normal de penser que les travailleurs invités au déplacement ont presque tous (certains seront peut être sur le point de partir lorsque la proposition interviendra) - leur présence dans l'entreprise l'atteste - un certain attachement à leur situation professionnelle.

(1) PARNES (Herbert) écrit à ce sujet que le travailleur sait ce qu'on attend de lui, qu'il est familiarisé à sa tâche, qu'il connaît son contremaître, ses camarades de travail et que l'idée de changer cet environnement l'inquiète. " - in PALMER (Gladys L.) PARNES (Herbert) WILCOCK (Richard C.) HERMAN (Mary W.) and BRAINERD (Carol P.) : The reluctant job changer. Studies in work attachments and aspirations. Philadelphia, university of Pennsylvania Press, 1962, 225 pages. Ici, Chapitre III : Workers' attitudes of job changing : the effect of private pension plans. page 78.

Le problème est alors de savoir ce que signifie et maximise cet attachement.

B) Les éléments de la prise de décision

Selon D. PECAUD, les attitudes à l'égard du changement expriment un système complexe d'attentes "qui renvoient au projet global de l'individu" (1).

L. KARPIK fait "l'hypothèse générale de l'existence d'une relation déterminée entre les projets de mobilité et le système de valeurs au nom duquel l'individu juge sa position et prend la décision de changer de métier, d'entreprise ou d'industrie" (2).

- Pour être complets, nous ajouterons qu'il en est de même du projet de stabilité. La question est bien, en effet, de savoir au nom de quelles valeurs le travailleur concerné par le transfert décidera. Il n'aura pas eu de projet de mobilité, mais mis devant cette alternative, il devra décider de ce qui restera stable dans son existence.

Nous envisagerons successivement les trois facteurs essentiels de sa prise de décision :

- a - l'attachement au métier
- b - l'attachement à l'entreprise
- c - l'attachement à la localité ou à la région

Il est manifeste que la perspective du transfert ne se traduira pas de la même manière selon le type dominant d'attachement de chacun. (3) Nous parlons ici en termes de dominance pour rendre la réalité saisissable mais il n'est pas question, en tous cas, de considérer que cette dominance implique l'exclusion des autres types. Nous pensons au contraire que, du point de vue de l'individu, toute la problématique du

(1) PECAUD (D) in op. cit. p. 159

(2) KARPIK (L.) Trois concepts sociologiques : le projet de référence, le statut social et le bilan individuel in Archives Européennes de Sociologie (2, 1965) pp. 191 - 222 (ici p. 196).

(3) Selon leurs attentes, les individus attribueront un sens différent à leur situation du travail, en conséquence écrit D. PECAUD (op. cit. p. 159) "Le changement sera davantage évalué en termes strictement professionnels, ou bien en termes économiques, ou bien encore en termes sociaux".

transfert résidera dans l'éventuelle opposition de deux forts attachements incompatibles.

a - l'attachement au métier

Les travailleurs accordent au métier une signification et une place variable dans leur système de valeurs en fonction de leur milieu social d'une part, en fonction de la nature de la tâche d'autre part (1). Ainsi à un extrême, il peut être un simple instrument par rapport à des objectifs extra professionnels ou encore - dans les cas où il ne fait pas l'objet d'un choix - une caractéristique du milieu social au même titre que le langage ; et sa fonction est alors de signifier et de permettre l'appartenance à ce milieu (métiers à tradition tels que mineur, pêcheur etc, où la question de savoir "ce qu'on fera plus tard" ne se pose pas) ; à l'opposé, il peut être une valeur en soi, facteur d'épanouissement et d'intégration sociale : il contribue alors de quelque manière à l'attachement à l'entreprise (Palmer le démontre (2)). - Et s'il est juste que, selon l'hypothèse de PECAUD (3) "le changement technique a d'autant plus de sens qu'il n'introduit pas une discontinuité dans la vie professionnelle de l'individu" - ce qui nous semble parfaitement plausible pour tout changement qui touche un travailleur valorisant son métier - il convient de souligner que le transfert présente au moins cet avantage.

Si donc, le travailleur est, dans le premier cas, susceptible d'abandonner son métier au profit d'un emploi offrant une utilité comparable ou, du moins, supérieure à ceux qui nécessiteraient sa mobilité, il est douteux qu'il en soit de même pour d'autres qui rechercheront avant tout le maintien dans la profession.

L'état du marché du travail contribuera à déterminer l'option à l'égard du transfert si l'attachement à la région est fort : tel qui retrouvera aisément un emploi sur place refusera le déplacement, tel autre qui n'en trouvera pas sera davantage contraint de l'accepter. Selon PALMER (4), lorsque le conflit se situe entre les valeurs professionnelles

-
- (1) Le "Travail en miettes" de Georges FRIEDMAN a bien décrit les effets de la nature de la tâche sur l'intérêt du travailleur à son égard.
 - (2) PALMER (G.L.) : op. cit p. 21 écrit qu'un fort sentiment de satisfaction au travail et l'identification à l'entreprise sont tous deux corrélés à la propension à rester dans l'entreprise
 - (3) PECAUD (D.) op. cit. p;155
 - (4) PALMER (G.L.) op. cit. p. 156

.../...

et le mode de vie il est généralement résolu par la réduction des aspirations professionnelles à un niveau compatible avec l'état du marché du travail.

b. - L'attachement à l'entreprise

Il est difficile de l'appréhender en lui-même. Nous venons de voir qu'il peut exprimer fallacieusement un attachement au métier ; il est aussi lié au degré de "job satisfaction" (1).

Il n'en existe pas moins indépendamment, à des degrés et sous des significations différentes. L'entreprise, comme unité économique et sociale concrète, peut être d'une part le moyen - on retrouve ici le même niveau de signification que pour le métier - de conserver un emploi dans une région menacée de chômage (2) : l'attachement régional ou la peur de l'inconnu détermine ici un certain attachement à l'entreprise (3). Ce peut être encore l'attachement à certains avantages économiques qu'elle procure par rapport à d'autres. Mais elle peut être aussi perçue, à l'opposé, comme l'organisation à laquelle on a le sentiment et la satisfaction d'appartenir, dont on se sent solidaire. Une échelle d'implication dans l'organisation peut donc être établie (4) et l'on peut prévoir que la réaction au transfert variera

-
- (1) PALMER (G. L.) op. cit. p. 22 indique qu'il y a une association étroite entre un haut degré de "job satisfaction" et un sentiment prononcé d'adaptation et de satisfaction pour cet emploi.
- (2) Divers auteurs insistent sur la distinction à faire entre la satisfaction et la stabilité : un travailleur peut rester en place sans être satisfait, il peut aussi quitter l'entreprise malgré une certaine satisfaction. Tout dépend en fait du niveau des aspirations que détermine, pour une part, l'environnement économique : dans une région menacée, conserver son emploi devient l'objectif prioritaire et le réflexe commun des catégories professionnelles les plus menacées. A ce sujet, voir : PALMER (GL) op. cit. p. 59 - PECAUD (D.) op. cit. p. 133 - GOLDTHORPE (JH) LOCKWOOD (D.) - BECCHOFER (F.) - PLATT (J.) : The affluent worker : industrial attitudes and behaviour. Cambridge, University Press, 1968, 206 p. Ici, plus particulièrement p. 31, 32 et 79-80.
- (3) PALMER (G. L.) op. cit. p. 44, estime que l'attachement à l'entreprise peut rendre compte de l'attachement communautaire, mais que cette hypothèse demande vérification
- (4) C'est ce que fait A. TOURAINE dans Sociologie de l'action. Editions du Seuil, Paris, 507 pages. Plus particulièrement pages, 196, 197.

d'un pôle à l'autre de cette échelle : opposition irréductible de ceux qui ne souhaitent que le statu quo, participation conditionnelle et revendicative des autres.

c - L'attachement à la région

Les auteurs insistent généralement -à très juste titre- sur le fait qu'un changement n'est jamais strictement professionnel sinon en apparence, et qu'il affecte la vie du travailleur dans son ensemble. La pluralité des rôles sociaux est un outil d'analyse, leur interdépendance doit être constamment affirmée (1).

Directement remis en question par le transfert, cet attachement constituera dans beaucoup de cas le facteur clé de la décision :

- s'il est faible, le transfert sera sans doute accepté
- s'il est fort et que nul autre attachement ne le concurrence, il déterminera vraisemblablement un refus
- s'il est fort et concurrencé, il y aura conflit et les mesures d'incitation de l'entrepreneur prendront dans ce cas tout leur sens

Cet attachement semble cependant être la chose la mieux partagée par toutes les catégories de salariés, malgré les nuances qui peuvent y être apportées selon l'appartenance culturelle ou d'autres facteurs de détermination de la propension à la mobilité.

L'unanimité des auteurs semble se faire sur ce point (2).

(1) PECAUD (D.) in Les travailleurs et les changements techniques. "Le travailleur réagit au changement en tant qu'ouvrier, certes, mais aussi en tant que chef de famille ou célibataire, jeune ou vieux, habitant de telle ville, accoutumé à tel genre de vie". (p. 123).

(2) HABER (W.) FERMAN (L.A) - HUDSON (JR) : The impact of technological change - Kalamazoo, W.E. Upjohn institute for employment research, 1963, 62 pages

Les auteurs constatent que les travailleurs licenciés qui sont dans l'obligation d'abandonner leur communauté acceptent mal le changement de travail (p. 26)

- MACE (H.) : facteurs mesurables de la rotation de la main d'oeuvre et conditions effectives de la mobilité de l'emploi. - In Sociologie du Travail - 4/68 pp. 416 - 430

"... il importe de préciser que la grande majorité des ouvriers déclare qu'en cas de changement d'emploi elle éviterait de quitter la région et choisirait un genre d'activité à ceux effectivement offerts par les industries locales (p. 426)

.../...

suite note 2 de la page 66

-MYERS (C.A) - MACLAURIN (W.R.) : the movement of factory workers - New York - John Wiley and sons, inc, 1943, 111 pages.

Les auteurs indiquent une forte tendance des travailleurs à se déplacer entre des industries et entreprises géographiquement voisines (p. 72).

- HARRIS (A.I.) - assisted by rosemary CLAUSEN : Labour mobility in Great Britain - Government social survey - 1966 - 138 pages
Selon cet auteur, 46,5 % des hommes et 60,5 % des femmes désirent ne pas changer de localité (tableau p. 23)

- GIRARD (A.) - avec la collaboration de Pierre MEUTEY : Développement économique et mobilité des travailleurs. L'individu, la profession, la région. Paris, Dunod, 1956, 156 pages

"L'évolution convergente des faits et des idées montre que les changements de résidence ne sont envisagés, dans bien des cas, que comme une solution extrême". (page 41).

- GARDELL (B.) : Réactions du personnel de la Compagnie Alfa Laval au transfert de leur usine. in Séminaire international mixte sur la mobilité géographique et professionnelle de la main d'oeuvre , op. Cit. "Le déplacement d'une localité vers une autre représente un changement peut être aussi profond que la plupart des changements techniques, notamment lorsqu'il fait intervenir des facteurs touchant la famille et les loisirs" (p. 73).

Nous arrêtons là une énumération qui pourrait être encore fort longue.

.../...

Les facteurs de cet attachement sont multiples et la rupture que constitue, à cet égard, le transfert, crée la problématique d'une nouvelle insertion sociale.

Le caractère collectif du déplacement peut éventuellement permettre d'en atténuer le choc (1). Faut-il encore que vie de travail et vie hors travail soient assez étroitement mêlées (si les familles des travailleurs ne se fréquentent pas, le bénéfice du déplacement collectif est nul).

Il reste que le cadre géographique familial, le climat varieront. Un mode de vie, des habitudes, une atmosphère seront abandonnés (2). Toutes les conditions objectives du bien être seront à retrouver : le logement, l'école, les commerces, les loisirs, etc... (3).

Enfin, les liens communautaires seront remis en question. L'enquête de A. I. HARRIS sur la mobilité en Grande Bretagne montre que 40 % des gens qui préfèrent rester où ils sont (quitte à rétrograder sur le plan de l'emploi) disent que leur décision dépend des liens sociaux qu'ils ont dans la région (18 % disent qu'ils aiment la région, 22 %

(1) LIEGEY (J.) : Transfert géographique d'une entreprise : une expérience américaine. in Séminaire International Mixte sur la mobilité géographique et professionnelle de la main d'oeuvre op. cit. (p. 9)

(2) GIRARD (A.) in op. cit. p. 53, écrit -fort bien- à propos des mineurs du centre-midi : "... il règne sur tous les mineurs l'influence d'un certain climat, non seulement géographique, mais psychologique, un genre de vie, une atmosphère politique et sociale qu'ils sont sûrs de ne pas retrouver en Lorraine. Le tempérament méridional, l'intérêt pour la vie publique, auquel s'ajoutent "la vie sur la place publique" et les longues palabres, constituent une entité psycho-sociale bien différente des habitudes et du tempérament lorrains. Le bilinguisme dans le Nord Est, le dialecte allemand dont les consonnances évoquent les récents souvenirs du temps de guerre constituent des "gros obstacles au départ des mineurs".

- L'auteur écrit aussi, dans ses conclusions générales : "tout changement est douloureux. Il constitue une rupture de l'individu avec son cadre habituel. L'air qu'il respire, le paysage familial, ses parents, ses amis, son genre de vie, tout ce qui compose la trame de l'existence quotidienne, même si l'individu cesse de le sentir se présente à sa conscience lorsqu'il est question de le quitter. Il mesure tout à coup l'attachement qu'il leur porte et un mouvement de défense le pousse à refuser ce sacrifice". (p. 148).

(3) Voir page 69)

donnent l'âge et la santé comme raison et 13 % pensent aux problèmes du logement et estiment ne pas devoir trouver un aussi bon emploi ailleurs).

Si la culture urbaine "moderne" tend à nous proposer un modèle communautaire centré sur le foyer (1) et si "la famille gagne en importance dans la mesure où la communauté en perd" (2), cette évolution n'est pas encore générale. En conséquence, certains pourront en quelque sorte, "emmener leur communauté avec eux", mais d'autres ne le pourront pas car leur communauté dépassera plus ou moins largement leur famille.

Nous retiendrons l'hypothèse de D. PECAUD (3) selon laquelle "le changement technique est d'autant plus difficilement accepté que la conscience de communauté est plus forte".

Partant du contenu du choix impliqué par le transfert, il nous est apparu que la décision du travailleur était, en la matière, directement liée à son système de valeurs. Nous avons noté que les attachements d'une même personne pouvaient, selon leur nature et leur force, tantôt la conduire à donner une réponse sans ambiguïté tantôt à créer en elle un conflit plus ou moins intense. Nous nous situerons désormais au niveau des déterminants de cet attachement et plus particulièrement de la qualification professionnelle des travailleurs.

(3) note 3 de la page 68

Serge MOSCOVICI insiste, pour sa part davantage sur ces aspects : "je ne veux nullement sous-estimer la valeur et surtout l'importance des attachements familiaux, historiques et sociaux. Néanmoins, force m'est de constater que les obstacles au déplacement sont à la fois simples et assez prosaïques : on craint de ne trouver ni logement, ni travail" (p. 31)

(1) Voir in *The Affluent Worker* (op. cit. , chapitre 7) l'analyse démographique de LUTON.

(2) PECAUD (D.) : op. cit. , p. 128

(3) PECAUD (D.) : op. cit. p. 125

III NIVEAU DE QUALIFICATION ET MOBILITE :

Nous avons considéré, en un premier temps, que la structure professionnelle de l'entreprise contribuait à la délimitation du marché potentiel du travail et -conséquemment- à définir sa politique de main d'oeuvre. En déterminant une rareté de la main d'oeuvre elle contraint l'entrepreneur à prévoir et organiser le transfert de tout ou partie de son personnel.

Nous avons vu ensuite que dans le cas du transfert comme de tout changement les attentes individuelles ou collectives sont au coeur de l'explication de la conduite adoptée : c'est par rapport à elles que le contenu du changement sera perçu comme avantageux ou frustrant et que sera prise la décision de l'accepter ou de le refuser.

Ces attentes, pour une part, résultent de la situation socio-économique même du travailleur : nous avons noté, par exemple, que la menace de chômage déterminait une réduction des aspirations économiques, ou encore qu'une forte insertion dans une communauté large favorisait l'attachement local. Les auteurs montrent aussi quel peut être l'effet de certaines variables de type socio-démographique (âge, sexe, qualification, ancienneté, etc) sur les attentes, les attachements ou directement -par analyse statistique descriptive des mouvements enregistrés- sur la mobilité.

Dans la mesure où la structure professionnelle d'une entreprise constitue une hiérarchie de types et de niveaux de qualification et où la qualification peut être considérée comme l'un des facteurs de détermination de la conduite de changement ou de l'attitude à cet égard, nous chercherons ici à préciser le sens de son action.

Pour ce faire, nous procéderons d'abord à un examen critique du concept de qualification qui se révèle ambigu à l'analyse. Ce préalable nous amènera à définir le sens de ses effets -car ils sont multiples- sur une mobilité de transfert. Nous ferons enfin un résumé rapide des mesures qu'une politique du transfert peut mettre en oeuvre pour rendre effective la mobilité potentielle de la main d'oeuvre.

.../..

A) La qualification :

Qu'il s'agisse d'attitudes ou de comportements, qu'il s'agisse de mobilité en général ou de telle ou telle de ses formes (géographique, sociale, professionnelle, etc) la littérature abonde en assertions ou hypothèses qui attribuent à la qualification de la population étudiée un certain nombre d'effets observés (1). Il en va de même d'un certain nombre de variables de type socio-démographique telles que l'âge, le sexe, la situation de famille et d'autres encore.

Mais souvent rien n'apparaît qui constitue une véritable explication de la relation observée. L'utilisation de catégories socio-démographiques est une tradition dans la recherche qui repose sans doute sur des contraintes du terrain d'enquête (2). Cette commodité présente le danger que ces catégories soient érigées en facteurs. Souvent, en effet, aucune définition n'étant donnée du concept utilisé, l'hypothèse émise renvoie à la globalité de ses acceptations. Souvent aussi, l'absence d'analyse du facteur dans ses relations avec d'autres facteurs covariants peut conduire à lui attribuer un poids excessif dans l'explication.

(1) A titre d'exemple, citons M. PRADERIE in La mobilité professionnelle en France entre 1959 et 1964. Etudes et conjonctures n° 10, oct. 1966 "La mobilité est d'autant plus forte que la qualification est moins élevée !" (p. 80). Ou encore Serge MOSCOVICI -La résistance à la mobilité géographique dans les expériences de reconversion. Sociologie du travail 1, 1959 : "D'une manière générale, certains groupes sont, potentiellement plus disposés à se déplacer que d'autres ce sont : les hommes, les jeunes, les travailleurs qualifiés, les ouvriers célibataires ou ayant une petite famille et enfin ceux qui ont des salaires relativement élevés" (p. 26).

(2) MACE (H) : loc-cit, p. 429 indique que les renseignements utilisés dans son étude sont extraits de dossiers administratifs.

Dans un article qui -précisément- fait un sort à quelques "pseudo-facteurs", H. MACE, pour définir certaines catégories et préciser leur action (l'ancienneté par exemple (1)), est amené à les décomposer en quelques dimensions qui sont autant de facteurs distincts (de la stabilité dans l'entreprise, en l'occurrence). La catégorie devient l'indicateur des facteurs mais -selon nous- toute analyse approfondie devra se faire à partir des facteurs eux-mêmes : imaginons une de ces très petites entreprises techniquement rétrogrades et économiquement marginales qui ne doivent de survivre qu'au niveau particulièrement bas des salaires, à l'absence de tous avantages à l'ancienneté et qui ne pourraient offrir une garantie d'emploi. Pourra-t-on parler de l'effet de l'ancienneté dans ce cas de la même façon que dans l'analyse du personnel d'une grande administration publique ? Ou faudra-t-il comprendre la stabilité de la main-d'oeuvre autrement, notamment par l'attachement local et les normes culturelles?

Peut-on dire de la qualification qu'elle est -comme l'ancienneté- une variable composite ?

Une raison de le penser réside déjà dans la diversité de ses acceptions. D'un travailleur très adapté à sa tâche, on dira parfois qu'il est compétent ou qualifié dans son travail. Et, comme chaque tâche ne demande pas n'importe quelle compétence, diverses tâches définissent divers contenus de la qualification : elle nécessitera tantôt une longue expérience ou l'acquisition d'automatisme, tantôt des qualités physiques (vue, force, dextérité manuelle) ou intellectuelles, une adaptabilité psychologique, etc...

On parle aussi de la qualification de quelqu'un en référence à une hiérarchie des valeurs professionnelles fondée sur la complexité de la formation et sa longueur. MACE exprime aussi cette distinction lorsqu'il écrit qu'"a priori, l'influence de la qualification sur la mobilité semble devoir s'exercer sous deux formes, celle du niveau hiérarchique professionnel et celle de la nature des compétences requises pour un niveau hiérarchique donnée" (2).

(1) MACE (H.) : loc-cit (page 420-421) :

"Analysée dans ses relations avec la mobilité, l'ancienneté peut être considérée comme une variable composite. Elle agit par l'intermédiaire de trois variables qui lui sont étroitement liées :

- Le degré de familiarité avec les tâches et le milieu de travail.
- L'importance des avantages accordés par les institutions de sécurité et de prévoyance en vigueur dans l'entreprise ;
- L'importance des charges de famille.

En effet, la facilitation du travail qui accompagne une longue expérience des tâches et du milieu et les avantages acquis au fil des années (droits à la retraite, allongement de la durée des congés, sécurité accrue de l'emploi et majoration de salaires) se conjuguent pour encourager à la stabilité (...) étant donné les relations qui existent entre l'ancienneté et l'âge et entre l'âge et la situation de famille, l'importance de charges de famille contribuent enfin à fixer la main-d'oeuvre de plus de quatre ans d'ancienneté. Les pères de famille sont moins mobiles que les ouvriers célibataires ou mariés sans enfants".

(2) Loc-cit, p. 425.

Une autre raison de penser que la variable est composite tient au fait qu'elle est liée à d'autres facteurs généralement covariants dont nous verrons plus loin l'importance pour ce qui nous occupe ici, la mobilité de transfert. Ce sont :

a) Le marché du travail :

Le type et le niveau de qualification déterminent une plus ou moins grande rareté des catégories professionnelles sur le marché. On dira de tel travailleur qu'il a un marché favorable ou défavorable selon la facilité qu'il aura de retrouver du travail s'il quitte -volontairement ou involontairement- un emploi.

Néanmoins, l'autonomie de certaines catégories professionnelles par rapport au marché n'influence pas la politique du personnel dans le seul cas du transfert : en règle générale l'entreprise lutte contre cette autonomie par des mesures de stabilisation qui tendent à rendre l'emploi incomparable (1).

b) Le niveau du salaire :

même si l'on ne peut affirmer que le prix d'un travail est strictement déterminé par le rapport de l'offre et de la demande et que la rareté relative croissante des qualifications détermine la hiérarchie des salaires (2), il est globalement exact de dire que le niveau du salaire est une fonction de la hiérarchie des catégories professionnelles pratiquées dans le cadre d'un système d'évaluation : celui de l'entreprise, celui de l'éducation nationale, etc...

c) Le statut social :

Les critères qui le définissent dépendent du système social et des valeurs de ce système. Plus ou moins, selon les milieux sociaux, le niveau de salaire et le niveau d'instruction (ou le diplôme) en sont généralement tenus pour des indicateurs et des composantes dans les pays indus-

(1) PECAUD (D) : op. cit. "Les travailleurs les plus orientés vers la mobilité sont en fait les plus fortement incités à la stabilité" (p. 161)

MOSCOVICI (S) : op. cit. "Paradoxalement ce sont les mêmes travailleurs qui sont incités à se stabiliser et à partir" (p. 256)

ROBINSON (D) : le glissement des salaires, les avantages accessoires et la distribution de la main d'oeuvre. OCDE, Paris, 1968, 200 pages.

(2) On sait que d'autres avantages peuvent rémunérer un emploi (durée du travail dans certains emplois de l'éducation nationale) ou qu'un facteur représentation sociale peut intervenir (cas du programmeur). A ce sujet voir MARION (G) : les théories de la répartition hiérarchique des revenus d'Adam Smith à nos jours in Revue économique n° 3, 1968, pp. 385-410 (ici pp. 386-398).
.../..

trialisés. On ne saurait cependant le lier sans précaution au niveau de qualification : les résultats d'études de prestige professionnel accordent au médecin une place de choix pour des raisons qui, assurément, dépassent la simple évaluation du niveau d'instruction requis par cette profession. Tenue au domaine de l'entreprise, cette proposition nous paraît moins contestable et, du manoeuvre au cadre, il semble bien que statut social et qualification varient simultanément.

La question est alors plutôt de savoir si le groupe de référence d'un individu est constitué par l'entreprise, par la communauté locale : familiale, ethnique, religieuse ou par une communauté extra-locale. Il ne suffit pas de considérer que chacun possède un statut dans l'organisation, il faut s'interroger sur la place de cette organisation dans la hiérarchie des attachements et attentes du travailleur.

d) La satisfaction professionnelle :

Nous nous sommes bornés précédemment à définir les facteurs comme des covariants de la qualification. Avec la satisfaction professionnelle cette relation peut être spécifiée : elle est causale. L'intérêt intrinsèque du travail croît avec la complexité de la tâche, avec la liberté dans le travail, le niveau de responsabilité, etc... Elle serait en conséquence plus fréquente chez les travailleurs qualifiés que chez ceux qui le sont moins (1).

B) L'effet qualification :

Pour H. MACE "une influence univoque du niveau de la qualification sur la mobilité n'a pas été mise en évidence dans un nombre d'études suffisant pour être considéré comme une donnée générale" (2). Il renvoie, à l'appui de sa proposition, à des études dont les résultats se contredisent ; nous avons pu faire la même constatation. Dans l'étude menée par l'auteur dans le cadre d'une entreprise, la liaison entre la qualification et la rotation de la main d'oeuvre est "largement négative" (3) ce qu'il explique par l'effet de variables corrélatives : ancienneté et cycle de vie domestique, qui déterminent respectivement un renforcement

(1) PALMER : op. cit. p. 20 constate que le degré de "job satisfaction" est plus élevé pour les professions qualifiées de leur échantillon que pour les semi-qualifiés.

(2) Loc. cit. p. 425

(3) Id.

des attaches à l'entreprise et l'accroissement des charges de famille. Sans douter que de telles corrélations aient pu être observées dans la population étudiée, nous ne saurions les tenir pour constantes et donc accorder à cette observation une valeur générale : il existe d'une part des travailleurs qualifiés célibataires et sans ancienneté, ces variables ne nous paraissent pas d'autre part plus spécifiquement corrélatives des emplois qualifiés que des non qualifiés (1).

Nous procéderons par contre ici à l'examen des propositions liant tantôt la mobilité, tantôt les attentes ou les attachements aux facteurs co-variants et aux dimensions de la qualification tels que nous les avons énoncés au paragraphe précédent.

a) Le marché du travail :

Pour un travailleur fortement attaché à sa communauté locale, l'état du marché du travail de cette localité influera sur sa décision de rester ou de partir. Compte tenu de la nature et du niveau de ses aspirations, il trouvera ou ne trouvera pas un emploi de substitution. A. GIRARD, parlant d'ouvriers professionnels de qualité écrit "ceux-ci dont le salaire n'est pas très distant de celui d'un spécialisé ou même d'un manoeuvre, sont sûrs de se replacer très facilement sur place, dans des conditions parfois plus avantageuses. Même lors d'un déplacement à l'intérieur de la région parisienne, la société Hispano-Suiza observe qu'elle perd quelques-uns de ses professionnels" (2).

H. MACE considère aussi que l'accroissement des débouchés professionnels est un des quatre facteurs principaux de l'accroissement de la mobilité (3).

Sans connaître les types professionnels qui constitueront la main d'oeuvre des entreprises transférées dans la région, mais en nous situant dans le marché du travail de la région parisienne, nous ferons l'hypothèse que tout travailleur décidé à ne pas changer de lieu de résidence trouvera, le plus souvent, une possibilité de reclassement (au prix peut être de migrations quotidiennes plus importantes). Ce qui revient à dire que la qualification joue ici diversement selon le marché du travail de la localité de départ.

(1) Sauf peut-être dans certains cas bien précis : chez les employés de banque, la relation ancienneté-niveau de qualification est en général assez forte.

(2) op. cit. p. 30

(3) Loc. cit. p. 429

L'hypothèse de l'effet du marché du travail sur la mobilité passe, chez divers auteurs (1) par une définition de la qualification selon le critère de la spécificité ou de l'interchangeabilité professionnelle. Ces concepts ne peuvent prendre tout leur sens que dans le cadre d'un marché du travail donné : une fonction très spécifique par rapport au marché national de l'emploi peut être interchangeable dans une localité à vocation monoindustrielle.

b) Le niveau du salaire :

Basses qualifications et bas salaires sont généralement tenus pour plus mobiles (2) ou moins attachés à leur emploi que d'autres (3). Mais il faut préciser qu'il s'agit le plus souvent de mobilité inter-entreprises (et parfois de mobilité professionnelle simultanément) dans un même marché ; il serait dangereux d'en conclure que leur adhésion au transfert -si tant est que la proposition leur sera faite- est acquise. Leur mobilité est plus souvent une mobilité contrainte qu'une mobilité d'appel (4). Cette distinction est fondamentale pour pouvoir parler de propension au changement. Nous interpréterions plus volontiers ce type de mobilité comme une manifestation de l'attachement local.

(1) PECAUD (D) : op. cit. p. 152 "... Il faut en tout cas distinguer deux types de qualification : la première traditionnelle est obtenue par l'apprentissage dans l'entreprise et l'ancienneté. Or, les individus qualifiés en ce sens peuvent n'être pas mobiles, même professionnellement : leur formation n'est en effet pas polyvalente (...). En revanche, la qualification qui résulte du niveau d'instruction paraît inciter à la plus grande mobilité".

MOSCOVICI (S) : Reconversion industrielle et changement sociaux. "Une solide éducation professionnelle, axée sur un métier donné, réduit la disponibilité. Il en est autrement de l'ouvrier formé sur le tas qui passant d'un poste de travail à l'autre a acquis une qualification, dans la chapellerie par exemple". (p. 219).

MACE (H) : Loc. cit. p. 425 "... l'hypothèse selon laquelle la qualification, dans des spécialités étroites fait obstacle à la mobilité de la main d'oeuvre avait été émise par les responsables de l'étude ; "

On peut voir aussi : LANIER (F) MANDON (N) : l'évolution des structures professionnelles dans la métallurgie lyonnaise : incidence des pratiques d'embauche et de formation. Bulletin du CERF, avril-juin 1967, pp. 83-170.

(2) PRADERIE (M) : Loc. cit. p. 80

(3) C'est du moins ce que constate PALMER (op. cit. p. 36) mais il précise que la relation est faible.

(4) PECAUD (D) : op. cit. "Il est établi en effet que la mobilité des travailleurs non qualifiés, et particulièrement des manoeuvres, est bien supérieure à la moyenne ; mobilité contrainte plus que mobilité d'appel, qui correspond souvent à des licenciements" (p. 149).

.../..

En croissant, le niveau du salaire favorise une certaine disponibilité, objective et psychologique, au changement : objective car il est indéniable que le changement est fréquemment coûteux par les dépenses auxquelles il engage ou le manque à gagner qu'il entraîne ; psychologique car l'accroissement du revenu favorise la participation à des normes modernes de consommation (1), que ces normes relèvent d'un univers culturel où le changement est la "texture même d'un genre de vie" (2). L'adhésion à ce modèle de genre de vie détermine un souci croissant du budget (3) et rend plus problématique la réduction des aspirations : l'état du marché du travail sera ici encore déterminant dans la prise de décision pour départager l'attachement professionnel et l'attachement local.

Le niveau du salaire intervient donc sur le contenu des attentes et nous savons que le contenu du changement prend son sens par rapport à elles. Plus le salaire sera élevé, plus sera possible la conduite de changement (4).

(1) PECAUD (D) : op. cit. p. 139 "Le changement technique sera d'autant plus aisément accepté que l'individu a un niveau socio-économique plus élevé : (en admettant qu'il existe une corrélation positive entre le niveau socio-économique et la participation à des normes modernes de consommation)".

(2) Id. p. 140

(3) Id. p. 140

(4) Id. p. 141 "... L'attitude à l'égard du changement dépend bien entendu de l'insertion personnelle dans ces normes de consommation et donc du niveau économique (W. Achermann, M. Moscovici, 1959) ; les besoins sont liés aux disponibilités financières. Celles-ci, de même qu'un emploi stable, permettent à l'individu d'avoir un horizon économique ouvert. Elles rendent donc plus aisée une conduite de mobilité (...). A l'inverse un niveau socio-économique peu élevé provoque à la fois une réduction des besoins aux besoins primaires et l'attachement aux normes de vie traditionnelles (...). Si l'environnement social peut engendrer certaines conduites affectives de refus de changement, l'environnement culturel moderne peut au contraire favoriser des conduites de mobilité".

Le souci de maintenir le niveau du revenu peut favoriser l'attachement à l'entreprise. Faut-il y voir une explication du fait que plus les travailleurs sont qualifiés, plus ils sont disposés à suivre leur employeur actuel dans le cas d'un transfert (1) ? Cette disposition est néanmoins conditionnelle : la décision dépendrait de la région d'implantation. Sans connaître les motifs de cette restriction, nous pouvons nous interroger sur les chances d'un transfert en zone rurale : les "normes modernes de consommation" sont très liées à l'urbanisation ; si la culture économique change, que restera-t-il de ces aspirations ?

H. MACE pose le même problème lorsqu'il écrit : "En situation de conversion industrielle, le succès d'une politique d'encouragement à la mobilité paraît ainsi dépendre autant du maintien d'un niveau de besoins économiques élevé que des incitations économiques elles-mêmes (primes de mobilité, perspective de salaires plus élevés, etc...) (2)

c) Le statut social :

Il n'est pas de statut social bas ou élevé en soi. Nous l'avons dit plus haut, toute hiérarchisation est relative à un système social qui se crée ses propres critères d'évaluation. Selon le niveau et la nature de chaque système, les critères varieront peu ou prou.

On pourra néanmoins observer que plus le système social gagnera en importance -de par le nombre de ses éléments ou de par leur dispersion géographique- plus les critères d'évaluation tendront à devenir publics et objectifs : une communauté ouvrière locale peut s'appliquer des critères d'évaluation relatifs à des aspects privés de l'existence car elle constitue un groupe d'inter-connaissance où les relations sont denses ; les cadres d'un trust international s'évalueront davantage à partir des diplômes ou des fonctions. Parmi les critères publics, le degré d'instruction et le diplôme peuvent être tenus pour primordiaux : plus l'individu se référera à un système social large, plus il s'évaluera et évaluera les autres en ces termes.

Mais on peut dire, réciproquement, que plus le niveau d'instruction sera élevé et plus la nature des connaissances sera universelle et plus

(1) HARRIS (A. I) op. cit. pp 32-33

L'auteur ajoute que les basses qualifications correspondent souvent à des emplois féminins, ce qui pourrait -aussi- constituer une explication de la relation.

(2) MACE (H) : Loc. cit. p. 422

L'adoption d'un cadre de référence global (1) et l'attachement professionnel (2) seront favorisés.

L'adoption d'un cadre de référence sera donc à la fois un produit du milieu (d'autant plus qu'il sera structuré) et le produit du niveau de qualification (d'autant plus qu'il sera élevé). Le niveau de qualification déterminera une plus ou moins grande autonomie du travailleur : l'agent de maîtrise ou le cadre administratif moyen seront assez dépendants de l'organisation dans la mesure où leur qualification sera autant ou plus liée à l'expérience du poste qu'au niveau de connaissances; le cadre de leur mobilité sera l'entreprise. L'ingénieur et le technicien, seront au contraire relativement autonomes ; le cadre de leur mobilité sera l'industrie.

Outre l'autonomie et la mobilité potentielle, le "statut social, dont le niveau d'instruction est un indicateur, constitue un principe d'organisation des attitudes" (3), il détermine des attentes spécifiques relatives à l'intérêt du travail, à la promotion (4), et au salaire (5). On peut donc estimer que selon le degré d'autonomie d'une part, selon le sens du changement proposé par rapport à leurs attentes, les travailleurs seront, selon leur statut social, plus ou moins disposés à suivre l'entreprise dans son transfert.

(1) KARPIK (L) : Attentes et satisfactions au travail in Sociologie du travail, n° 4, 1966, pp. 389-416 : "nous savons que les individus les plus instruits (...) sont les plus nombreux à adopter un cadre de référence industriel, à juger important le contenu du travail et à désirer une promotion". (p. 396).

(2) HUNTER (C.H) et REID (G.L) : la mobilité des travailleurs urbains OCDE, Paris, 1968, 239 pages. "...L'attachement à la profession sera généralement plus vif pour les professions qui réclament une longue période de formation et quant le changement de catégorie est onéreux" (p. 90).

(3) KARPIK (L) : Urbanisation et satisfaction au travail in Sociologie du travail n°2, 1966, pp. 179-204. Ici p. 194

(4) KARPIK (L) Attentes et satisfaction, loc. cit, p. 396

(5) PECAUD (D) op. Cit, p. 151-152 estime que l'individu instruit peut être plus qu'un autre "sensible à l'attrait d'un salaire élevé".

Pour KARPIK, "plus la promotion joue un rôle central, moins il attribue d'importance au montant du salaire reçu" Urbanisation et satisfaction... (p. 194)

d) La satisfaction professionnelle

L'attachement professionnel que détermine le niveau d'instruction est renforcé par la satisfaction professionnelle croissante. Les satisfactions professionnelles des travailleurs qualifiés sont, note PALMER (1), plus liées à la nature du travail qu'aux conditions de l'emploi, alors que les non qualifiés sont, à quelques exceptions près, plus attachés à l'emploi qu'au travail.

Or, HARRIS (2) constate que la plupart des mouvements inter-régionaux de main d'oeuvre (un sur trois à peu près) se font pour des raisons de travail.

L'hypothèse conséquente que nous pouvons faire est donc que plus le travailleur sera satisfait de son travail, plus il sera disposé à accepter le transfert pour le conserver.

Au terme de cette analyse, il apparaît donc que la qualification peut être tenue pour un indicateur de facteurs déterminant, à divers degrés, une certaine propension au changement. Il serait néanmoins imprudent de conclure sur une proposition liant globalement niveau de qualification et propension au changement. Il convient, au contraire, dans chaque cas concret, de préciser et la nature des qualifications étudiées et le contenu du changement envisagé.

Dans le cas du transfert, en effet, certains travailleurs qui suivront l'entreprise manifesteront une certaine disponibilité par comparaison à d'autres qui le refuseront en raison de leur attachement local. Mais d'autres pourront aussi refuser le transfert en raison même d'une disponibilité plus grande encore et d'une autonomie totale vis à vis de l'entreprise : la disponibilité des cadres ou techniciens "professionnels" est plus grande que celle des cadres administratifs ou de la maîtrise dont la fonction implique une référence privilégiée à l'organisation de l'entreprise. Le contrat d'un ingénieur de recherche peut être autant

(1) PALMER, op. cit. p. 42

Les auteurs de *The Affluent Worker* font la même remarque op. cit. p. 83-84

(2) HARRIS, op. cit. p. 16 et p. 19.

le contrat avec un environnement scientifique et culturel que celui -plus apparent- qu'il établit avec une entreprise. En cas de transfert et selon le lieu de l'implantation nouvelle, le contrat est, en quelque sorte, rompu.

Ceci nous amène à considérer que l'entreprise devra, dans la mesure du possible, favoriser, par son choix d'implantation et des mesures d'incitation, ce mouvement potentiel d'une partie de sa main d'oeuvre

C) La politique du personnel

S. MOSCOVICI a consacré un article (1) à démontrer que les conditions objectives de réalisation d'une conduite de changement expliquent mieux l'insuffisante mobilité de notre main d'oeuvre que la "mentalité" casanière de la population.

Sans tomber pour autant dans un excès inverse qui consistera à escompter l'harmonie du marché du travail de la seule création d'une infrastructure "sociale" (logements, hôpitaux, écoles, etc...), il faut bien admettre avec cet auteur que l'absence de cette infrastructure constitue une barrière importante, et compréhensible, aux déplacements.

Pour que le changement ait un sens, il ne doit pas -selon l'expression de D. PECAUD- signifier seulement "la ruine de la situation sociale existante" (2). Les entreprises qui se sont transférées ou décentralisées semblent avoir compris (parfois après coup) que les conditions de vie du travailleur doivent être assurées au même titre que son emploi. Selon leur mode de vie et leurs aspirations, les "exigences du travailleur à cet égard seront plus ou moins difficiles à satisfaire. Nous avons cherché à les appréhender par l'étude des mesures appliquées par les entrepreneurs telles qu'elles peuvent être saisies dans la relation d'expériences de transfert (ce qui ne répond qu'en partie à notre souci car ces mesures ne rendent pas purement compte de ces exigences mais aussi du pouvoir de pression des différentes catégories salariées).

(1) La résistance à la mobilité géographique... in Sociologie du Travail n° 1 - 1959 - pp. 24 - 36

(2) PECAUD (D.) : op. cit. p. 132

- Ainsi, S. MOSCOVICI observe que le plus grand obstacle au départ, "la difficulté numéro un" (1), c'est le logement. Il semble bien, du reste, que cette exigence est largement partagée par tous les salariés. A la SOLLAC, ceux qui ont quitté leur emploi étaient le plus souvent ceux à qui le logement n'avait pas pu être assuré (2). Mieux, le logement est parfois la seule raison du déplacement : c'est dire la place qui lui est accordée (3). Derek ROBINSON écrit qu'aux Pays Bas et en Suède "l'offre de logement ou d'une aide à l'achat d'un logement est considérée comme un des instruments les plus efficaces de la politique d'emploi au niveau de l'entreprise" (4). Dans le cas du transfert d'une usine de la Compagnie ALFA LAVAL (Suède), Bertil GARDELL constate que ceux qui conservent leur résidence et préfèrent se rendre quotidiennement à la nouvelle usine (les "navettistes"), ont généralement un logement bon marché ou leur appartenant et que les immigrants au lieu d'implantation ont souvent été attirés par la possibilité d'avoir un meilleur logement (5). C'est enfin -la liste des références convergentes à ce sujet serait encore longue- H. MACE qui évoque "la force des liens imputables au logement d'entreprise" (6) et qui observe que, dans les régions de sous-emploi "les ouvriers logés par l'entreprise sont

(1) MOSCOVICI (S.) : Reconversion industrielle... op. cit. p. 268

(2) GIRARD (A.) : op. cit. p. 136, indique la proportion des départs du personnel en 1954, selon le logement :

Ensemble.....	13,43 %
Personnel logé.....	3,82 %
Personnel n'ayant pas droit au logement.....	23,20 %
Personnel à loger.....	33,71 %

(3) Id. p. 145

(4) ROBINSON (Derek) : op. cit. p. 113

Cette proposition vaut aussi pour la France à notre avis, mais elle n'est pas étudiée dans cet ouvrage. Aux Etats Unis, la fourniture du logement est moins courante, précise l'auteur, mais il n'y a pas pénurie. (p. 113).

(5) GARDELL (B.) in Séminaire International mixte... op. cit. p. 72

(6) MACE (H.) : loc. cit. p. 427

.../...

moins mobiles que les autres" (1).

Très important, le logement ne suffit cependant pas à assurer le bien être : les "normes modernes de consommation" que nous évoquions plus haut suscitent le besoin d'une infrastructure commerciale ; écoles, lycées ou universités prennent une part croissante des préoccupations pour les travailleurs qui reconnaissent dans l'instruction le moyen d'une ascension sociale (2) ; hôpitaux ou cliniques répondent à un besoin généralisé de sécurité chaque jour plus ressenti ; le loisir aussi peut être une préoccupation au moment du transfert. (la région marseillaise possède à cet égard des atouts indéniables qui constituent un puissant facteur d'attraction). Pour les cadres (3) plus particulièrement, la présence d'une université et d'un centre culturel, l'environnement intellectuel constitueront des critères de choix majeurs tantôt pour des raisons objectives lorsque le caractère très évolutif de leur savoir rendra indispensable le contact avec les centres de recherche (4), tantôt par

-
- (1) Id. p. 423. Il ajoute cependant : "La non apparition de ce genre de stabilisation dans les régions d'extrême activité tend à prouver que la pénurie de logements bon marché freine moins la mobilité de l'emploi que la pauvreté des débouchés professionnels. Les heures supplémentaires requises dans les secteurs en expansion permettent en effet aux ouvriers qui se dirigent vers eux d'obtenir une majoration de salaire suffisante pour accéder à un genre de logement plus autonome".
- (2) Ce qui n'est pas le cas des "Ouvriers d'origine agricole" étudiés par TOURAINE (A.) et RAGAZZI (O.) - Editions du Seuil, Paris, 1961, 125 pages.
- (3) GIRARD (A.) écrit à leur sujet : "... le déplacement correspond à la notion de carrière : il est accepté parce qu'il représente pour les intéressés un moyen d'élargir le champ de leur activité et d'occuper un poste plus en vue. S'il ne correspond pas nécessairement à une élévation de revenu, il s'ensuit, en général, un accroissement de prestige. En outre, les perspectives d'avenir ne sont pas fermées, et le séjour ailleurs peut prélude à un retour au lieu d'origine à un poste plus élevé.
Plusieurs conditions sont néanmoins de nature à favoriser le déplacement des cadres : outre un logement confortable, un centre d'une assez grande importance pour assurer un milieu intellectuel et des possibilités pour les études des enfants. Tous ne s'adaptent pas dans une région trop isolée, et les femmes, en particulier, rencontrent des difficultés". (p. 143).
- (4) RICARD (R.) : Problèmes posés par le transfert des cadres et des techniciens. Thomson-Houston in Hommes et Techniques évoque ce problème à propos des techniciens de recherche, ingénieurs et agents techniques. (loc. cit .)

rationnalisation d'une recherche du milieu social auquel il se réfèrent : on ne saurait dire, par exemple, si le nombre important d'ingénieurs résidant à Aix bénéficie effectivement de la présence de l'université, mais Aix est un climat, une ambiance. . . .

Nous évoquerons brièvement le rôle des primes ou indemnités diverses qui sont accordées par les entreprises. Elles visent à donner la disponibilité financière nécessaire au changement et symbolisent la "bonne volonté" de l'entreprise : frais de déménagement, indemnité de logement, maintien des salaires parisiens malgré les abattements de zones (1), embauche du conjoint (1), offre d'heures supplémentaires, pose de la moquette et des rideaux dans le nouvel appartement et remboursement. . . de la plaque d'immatriculation (2).

HUNTER et REID estiment que l'aide financière n'est pas déterminante mais qu'elle permet certains déplacements qui n'auraient pas eu lieu sans elle (3).

Plus encore que ces gains immédiats, une promesse de promotion peut être un stimulant efficace (4) car l'espérance de gain peut être supérieure et une promotion donne un sens au changement.

- Autant que toutes les dispositions matérielles, la préparation psychologique et la participation au changement déterminent la comportement du travailleur. Il ne s'agit point ici d'un vœu d'assistante sociale : tout psychologue sait que l'incertitude est génératrice d'angoisse et le bon sens populaire accorde une préférence à la proie sur l'ombre !

(1) notamment GILLETTE à Annecy

(2) Il s'agit ici d'une entreprise Américaine - Voir LIEGEY (J.) in Séminaire International mixte. . . op. cit. p. 9
Le lecteur peut penser qu'un tel détail dans la prise en charge des coûts du changement est spécifiquement Américain. Le statut-cadre de certaines sociétés françaises va également très loin dans ce sens (voir par exemple le statut-cadres des ciments Lafarge).

(3) op. cit. p. 61

(4) MOSCOVICI (S.) : loc. cit. p. 35 : "Les départs eux-mêmes doivent être volontaires et constituer une possibilité de promotion sociale et individuelle".

"La mobilité implique que l'on puisse voir au delà de la situation présente" écrit D. PECAUD ; l'information, en diminuant l'incertitude réduit la peur de l'inconnu. "La réaction d'un individu à une décision de changement est en relation directe avec la façon dont il perçoit les conséquences de ce changement et la façon dont il les apprécie. S'il constate que le changement s'accorde avec ses intérêts, il l'accueille avec un degré plus ou moins grand d'enthousiasme ; dans le cas contraire, il le rejette plus ou moins énergiquement" écrit B. GARDELL (1) qui s'attache plus particulièrement à cet aspect de la politique de transfert ; la perception du changement dépend des renseignements obtenus, de la possibilité d'influer sur celui-ci et de la confiance dans les sources d'information. "Plus l'information reçue est pertinente et concrète, moins on a lieu d'être inquiet sur les conséquences du changement" conclut-il (2).

Les moyens de cette information sont très nombreux : lettres, tracts, affiches, réunions, visites de la nouvelle usine, etc. . .

Les expériences de transfert montrent nettement l'importance de ces mesures sans doute relativement peu coûteuses : une entreprise qui n'a rien à cacher ne saurait que gagner à les mettre en oeuvre.

Il serait regrettable que l'expérience acquise ne servit pas les prochaines étapes de la décentralisation industrielle. En matière de mobilité, comme dans d'autres domaines, le "laisser faire" est une option bien dangereuse. Mais l'entreprise seule ne saurait assumer la charge de l'ensemble des mesures que nous venons d'évoquer. L'Etat et les régions peuvent seuls assurer certains services collectifs. Le problème de la coordination des actions se trouve reposé mais, avec lui, celui des pouvoirs respectifs et autonomes que nous évoquons en introduction à ce rapport.

(1) op. cit. p. 73

(2) Id. p. 75

CONCLUSIONS

Nos réflexions finales se situeront à des niveaux différents selon qu'elles porteront sur la nature du problème qui nous était posé ou sur le type de recherche que nous avons mis en oeuvre.

Dans le cadre du problème posé, nous avons ici tenté de montrer qu'une proposition générale excluant la main d'oeuvre des éléments de la décision d'implantation n'aurait pas grand sens dans la mesure où certains facteurs concourent à délimiter de façon plus ou moins rigide le marché potentiel du travail de l'entreprise, lequel constitue le cadre d'une contrainte relative. Ce marché, plus ou moins favorable eu égard à la structure professionnelle de l'entreprise, peut être élargi par la mobilité de la main d'oeuvre. Mais, en la matière, une hypothèse générale serait irrecevable : nous ne saurions postuler que la main d'oeuvre est ou n'est pas mobile. La littérature exploitée pour les besoins de l'étude tend à montrer que la main d'oeuvre n'existe pas plus que la mobilité : il y a, dans des contextes économiques divers, des populations -groupes ou groupements- définies par des propriétés culturelles ou socio-démographiques différentes et caractérisées par des systèmes de valeurs spécifiques ; et ces populations accordent au changement, selon son contenu, un intérêt et une valeur variables qui peuvent rendre compte de leur mobilité dans un cas ou de leur refus de changer dans un autre.

La mobilité est une conduite conditionnelle et nous trouverions hatif d'en poser la présence ou l'absence en soi. Il n'est donc pas plus assuré que "la main d'oeuvre suivra" que l'inverse. La probabilité de voir s'opérer cette conduite variera selon les cas : notre optimisme ou notre pessimisme devraient reposer sur une analyse simultanée de la population et du contenu du changement.

Parmi les facteurs à prendre en compte dans l'analyse, nous avons insisté ici sur la qualification ; nos conclusions à son égard sont qu'elle contribue bien à déterminer une échelle de propension au changement. La structure professionnelle de l'entreprise peut donc porter en elle à la fois les données du problème et une part de ses facteurs de résolution. Mais la qualification ne constitue ni un facteur simple ni un indicateur assez sûr des composantes de ce facteur ou de leur action. S'il peut être commode d'utiliser ce concept, il devra alors, dans chaque cas concret, être analysé et défini préalablement.

.../...

Dans le cadre d'une recherche bibliographique, tenter une prévision sur les comportements eût été un exercice gratuit. Notre étude ne s'appliquant à aucune population concrète, à aucune structure professionnelle d'entreprise précise, nous aurions été contraints de dresser, à partir d'un ensemble de variables, une combinatoire extrêmement complexe et probablement stérile. Il convient de bien souligner que le facteur qualification ne saurait, en tout état de cause, permettre à lui seul d'établir cette prévision. D'autres facteurs socio-démographiques dans l'analyse desquels nous ne nous sommes pas engagés puisque tel n'était pas vraiment notre objet, devraient y être intégrés : le sexe, l'âge, l'ancienneté, la situation de famille, la nationalité le cas échéant, sont parmi les plus fréquemment évoqués et étudiés. Ces facteurs inscrivent leur action dans celle, plus générale, des systèmes de valeurs propres à des cultures différentes. Les types culturels déterminent les attentes et les attitudes et conditionnent, de ce fait, satisfactions insatisfactions, stabilité ou mobilité. Les travaux récents qui s'attachent à l'analyse des systèmes d'attentes et des orientations (1) pourraient se traduire dans des prolongements théoriques sur la mobilité car ils portent en germe une critique des hypothèses de la théorie économique lorsqu'elle lie assez exclusivement les mouvements de main d'œuvre au niveau des salaires.

(1) Notamment ceux de L. KARPIK qui lie ces systèmes aux types historico-culturels, aux projets de référence et aux niveaux d'instruction ceux des auteurs de *The Affluent Worker* (op. cit.) dont l'étude s'attache moins aux déterminants des attentes ou attitudes qu'à leur liaison avec les comportements et enfin les analyses d'A. TOURAI en termes de projets de référence, plus particulièrement dans "Ouvrière d'origine Agricole" (op. cit.)

I V

C O N C L U S I O N

-o-o-o-o-o-o-o-o-

Comment situer le problème des décentralisations et des reconversions industrielles dans le contexte économique actuel ? De quelle politique est-il l'objet ? La réponse à cette question que nous posons au début de ce travail, nous a paru dépendre à la fois de l'action planificatrice de l'Etat dans son souci d'Aménagement du territoire, mais aussi et surtout, de l'action des industriels dans la recherche d'une rentabilisation optimale de leurs entreprises. Bien plus, ces actions nous ont semblé, à première vue, divergentes pour ne pas dire contradictoires.

Il convenait donc de dépasser ce niveau d'appréhension assez intuitive des problèmes et d'essayer de percevoir quels sont les déterminants véritables des décisions des employeurs et de leur politique. Les études de A. TOURAINE et de M. DURAND, concernant les politiques d'utilisation de l'espace ou d'adaptation de la main d'oeuvre au changement, et mettant l'accent sur l'aspect "volontariste", possible, des politiques d'entreprise, nous ont permis de privilégier cet aspect et d'organiser notre recherche autour de cette hypothèse théorique. "L'analyse sociologique ne doit pas consister à expliquer les conduites par les caractéristiques sociales de l'espace, mais au contraire, à analyser la nature sociale des décisions, c'est-à-dire, la manière dont l'entreprise agit à l'égard de l'espace et des contraintes économiques qu'il représente... L'entreprise produit l'espace plus qu'elle ne le consomme." (1).

De fait, un certain nombre de déterminants pèsent sur les phénomènes de localisation d'entreprises. La liste exhaustive et fort longue en a même été dressée par des études aux USA ou pour le compte de l'OCDE. (2). Cependant, certaines entreprises peuvent demeurer fort libres à l'égard de ces déterminants. Il est alors insuffisant de chercher à trouver les raisons de telle ou telle décision de localisation, dans l'espace qui l'accueille. Dans de tels cas, au contraire, c'est la politique de l'entreprise qui informe, et même "crée l'espace", au lieu d'être déterminée ou informée par lui. L'espace n'est plus, alors, un objet ou le lieu d'un événement, mais un simple possible qui va être intégré au "système d'action" d'un entrepreneur et prendre figure d'après lui. "Il ne s'agit pas d'opposer simplement à la rationalité économique l'insuffisance de l'information ou l'intervention des sentiments, mais plutôt de

(1) Cf. A. TOURAINE et Collaborateurs. "Mobilité des entreprises et structures urbaines". Sociologie du travail - 1967 n° 4 - p. 370

(2) Cf. L. H. KLAASSEN. "Méthodes de sélection d'industries pour des régions en stagnation" OCDE. 1967 - Appendice K pp. 154 à 168

se demander si l'espace n'est qu'une étendue abstraite dont chaque point est défini par une combinaison d'avantages ou de désavantages, ou si, au contraire, il peut être considéré comme une réalité sociale, comme la forme géographique d'une société". (1).

Face à cette action volontariste des entrepreneurs, on pourrait imaginer également un système d'action volontariste de l'Etat. Et certes, ce système existe, en germe du moins, au niveau de la politique d'Aménagement du territoire. Mais cette politique manque souvent des moyens de sa réalisation. Malgré "l'ardente obligation" du Plan, l'Etat en reste dans la majorité des cas à une politique indicative qui respecte largement le secteur privé, et, permet une large autonomie de l'entrepreneur individuel.

Il semble donc que les déterminants des localisations industrielles soient désormais à chercher tout autant dans les politiques d'action des entreprises que dans l'image ou les potentialités de l'espace. La conclusion du chapitre 11, ordonnant la décision de localisation autour de trois pôles : facteurs techniques et économiques, facteur main d'œuvre et facteur d'utilisation de l'espace, suggère donc une manière opératoire d'étudier la résolution des problèmes d'implantation nouvelle à partir de quatre types d'entreprises, caractérisées par leur plus ou moins grande liberté technique et économique vis à vis de l'orientation spatiale et de la politique de main d'oeuvre.

Ce premier résultat acquis, il nous restait à en examiner les conséquences sur le transfert des entreprises et le marché du travail. Au niveau de l'intention politique des aménageurs, il nous paraît utile de différencier nettement, l'objectif en soi, et, l'objectif par rapport à un but. La politique de développement des entreprises ne coïncide pas nécessairement avec la politique de développement régional (ou national). Et, laisser l'entière responsabilité de ce développement aux initiatives privées, consisterait, de la part de l'Etat, à s'abriter derrière de faux semblants. Quand bien même, en effet, se réaliserait l'industrialisation de la région, la question demeure de savoir à qui cela profiterait-il ? Si la majorité de la main d'oeuvre locale disponible se retrouve au bout du compte en situation d'OS dans les nouvelles entreprises, le bénéfice aura été bien minime. Finalement, les investissements auront été consentis aux entreprises valorisant par là les implantations industrielles, mais bien moins à la région, c'est-à-dire, laisseront intacts les problèmes d'emploi ou du moins les résoudre de la pire des manières. C'est là admettre consciemment ou inconsciemment d'ailleurs, que la main d'oeuvre peut n'être qu'un objectif second, et, que de toute manière, "elle suivra".

(1) Cf. A. TOURAINE et Collaborateurs - "Mobilité des entreprises et structures urbaines". Sociologie du Travail - 1967 n° 4 - p. 369/370

Un tel parti-pris laisse toute latitude aux répercussions ou aux conséquences que peuvent avoir de telles implantations sur la vie d'une région. C'est tenter une impasse complète à propos des problèmes de main d'oeuvre, au départ comme à l'arrivée, et faire aveuglément confiance au fonctionnement libéral de l'économie pour les résoudre : ce que nous n'admettrons qu'avec peine. Nous sentons le besoin d'instituer une critique de toute analyse conçue uniquement en termes quantitatifs de "prévisions", "objectifs", "projections"... etc... Un tel arsenal d'expressions trop uniquement économiques, requiert d'être "décortiqué", remis en question, pour que soit respecté l'aspect qualitatif des problèmes (vg. promotion sociale...) qui ne se laisse pas si facilement cerner. En effet :

"Etant donné les difficultés rencontrées pour stimuler la mobilité, il semble qu'une politique de redéploiement industriel soit le meilleur moyen d'atténuer le chômage régional, mais cette solution soulève des problèmes. Il se peut que les entreprises venues se fixer dans la région aient besoin de catégories de main d'oeuvre qu'il sera plus facile d'obtenir en attirant à elles des travailleurs déjà employés, au prix de simples mutations intérieures, professionnelles ou sectorielles. Les chômeurs en excédent resteront contraints d'envisager des mouvements complexes s'ils ne veulent pas être désavantagés. Il n'est donc pas du tout certain qu'une politique de redéploiement industriel suppléera par elle-même à des mesures destinées à agir sur la mobilité, d'autant que cette politique sous-entend souvent la création de grands ensembles industriels et résidentiels, et, que des mouvements intra-régionaux d'une certaine importance seront indispensables pour dégager la main d'oeuvre, en chômage ou non, dont les nouvelles entreprises ont besoin". (1).

(1) Cf. HUNTER et REID. "La mobilité des travailleurs urbains"
OCDE. p. 206.

BIBLIOGRAPHIE SÉLECTIONNÉE (*)

Chaque document cité est accompagné d'un bref résumé de son contenu.

Ces documents sont classés selon les trois thèmes retenus dans le rapport :

- 1 - Politiques d'industrialisation.
- 2 - Les facteurs de décision des entrepreneurs.
- 3 - Marché du travail et politique de main d'oeuvre.

(Dans chacune de ces rubriques, les auteurs sont classés par ordre alphabétique).

(*) Cette sélection est destinée à rendre compte de l'orientation du présent rapport : des ouvrages théoriques sont ainsi mêlés à des revues ou articles patronaux permettant de mieux saisir les politiques d'utilisation de l'espace et les politiques de main d'oeuvre des entreprises.

I - POLITIQUES D'INDUSTRIALISATION -

BANQUE NATIONALE DE PARIS, Tableau économique des 21 régions de France, février 1969. 216 pages.

- Présentation des données économiques des 21 régions de France sous forme analytique.

Une première partie passe en revue successivement les principaux aspects de la vie économique, sociale et financière et les situe dans le cadre régional.

Une deuxième partie est constituée d'une série d'études de synthèse regroupant les traits caractéristiques de chaque région pour en dresser le "portrait robot".

Des cartes font apparaître les grandes zones d'activité urbaine et industrielle d'une part, rurale et agricole d'autre part.

BOUDEVILLE (Jacques R.) L'espace et les pôles de croissance. P.U.F., Bibl. d'économie contemporaine, 1968, 230 pages.

- Dans l'introduction, l'auteur aborde la notion d'espace en faisant s'opposer puis se rejoindre les points de vue de F. PERROUX et Jean LABASSE.

Il aborde ensuite la notion de pôle de croissance d'après F. PERROUX et présente enfin les problèmes de la localisation industrielle.

C.C.I.M. (Revue de la)

- Les travaux de Fos et l'avenir du port de Marseille, P. 3
- Fos et le Livre Blanc de l'OREAM, p. 30 n° 805, janvier 1969

CHARDONNET (J.) - Géographie industrielle, deux tomes, Sirey, Paris 1965.

Le premier tome est consacré aux sources d'énergie et le second à l'industrie. Ce dernier s'attache à la description et à la compréhension du développement industriel récent et aborde du point de vue du géographe les différents aspects de ce développement : concentration, répartition, localisation.

CHARDONNET (Jean) - Métropoles économiques, Cahiers de la Fondation nationale des sciences politiques, Armand Colin, 1959, 269 pages.

Description économique et historique de 12 grandes métropoles économiques : Londres, Amsterdam, Anvers, Liège, Francfort, Mannheim, Nuremberg, Linz, Barcelone, Gênes, Naples, New-York.

CINAM (Lacq-Mourenx), Enquête 1960, 170 pages.

Présentation de la plaine de Lacq, le contexte industriel, les effets socio-économiques de l'implantation du complexe sur l'industrie des Basses-Pyrénées. Les problèmes de l'insertion de la ville nouvelle de Mourenx dans la région.

CLAVAL (Paul,)JULLIARD (Etienne), Région et Régionalisation, Dalloz, 1967, 97 pages.

- Bibliographie analytique.

DAMETTE (Félix) - Le Territoire Français, son aménagement, Editions sociales 1969, 145 pages.

- Il s'agit d'une remise en cause du système qui sous-tend la politique actuelle d'aménagement du territoire. L'auteur dégage ensuite de grandes orientations qui, dans un autre contexte politique, permettraient un aménagement équilibré et la satisfaction harmonieuse des besoins sociaux.

DATAR - La politique de l'aménagement du territoire en 1969. Aménagement du Territoire, décembre 1968, 77 p.

- Principaux textes et documents introductifs du tome premier du rapport présenté par le

Ministre délégué auprès du Premier Ministre, Chargé du Plan et de l'Aménagement du Territoire à l'occasion de la loi des finances pour 1969. Il fait état des grandes lignes des actions régionales entreprises au cours de l'année 1968 et dégage les lignes de force des mesures d'interventions proposées ou décidées pour 1969. Le rapport intégral comporte, en outre, deux autres volumes.

DAVIN (L.E.) et PRIEBE (H.) - Economie Régionale sans frontière, Dunod, Paris 1968, 251 pages.

- Relation des Actes du Colloque Scientifique Belgo-Allemand d'Economie Régionale tenu à Liège en octobre 1965 : Les problèmes posés par les régions frontières. Le triangle Liège-Aix la Chapelle-Maastricht est un cas d'application pratique par excellence de "l'interrégionalisation" des problèmes et de leurs solutions.

DURRIEU (Yves) - Régionaliser la France. Capitalisme ou Socialisme, Mercure de France, 1969, 356 pages.

- A partir d'une documentation importante, l'auteur dégage les contraintes techniques et économiques inhérentes à tout développement industriel, il dégage ensuite les contraintes issues du système politique actuel. Il propose enfin un type de régionalisation d'inspiration socialiste permettant d'éliminer les contraintes dues au système capitaliste.

GOTTMANN (Jean) - Essais sur l'aménagement de l'espace habité, Mouton, 1966, 347 pages.

- L'auteur essaie d'indiquer comment, dans quelle mesure, avec quelles méthodes, on peut s'efforcer de réaliser les possibilités latentes des régions traditionnellement délaissées.

GRAVIER (J.F.) - L'aménagement du Territoire et l'avenir des régions françaises, Flammarion 1964, 336 pages.

- "- En utilisant l'expérience et les données accumulées depuis la parution de "Paris et le désert français", l'auteur approfondit et nuance sa

thèse fondamentale, et se réfère pour comparaison à des exemples étrangers. Les problèmes du Grand Paris sont étudiés, aussi bien que les déséquilibres et les oppositions entre la Capitale et la Province".

HOMMES & TECHNIQUES - Les problèmes posés par la création de zones industrielles, n° 244, mars 1965, pp. 279 à 374.

CAHIERS DE L'I.A.U.R.P. - Aménagement des zones industrielles, 90 pages.

- Etablissements industriels en région parisienne, 110 pages.
février 1969, vol. 14.

INSTITUT D'ETUDES POLITIQUES (Grenoble)

- Aménagement du Territoire et développement régional. T. 1 : 689 pages
T. 2 : 753 pages - 1968-69.

"Annuaire" de l'aménagement du territoire qui est à la fois un ouvrage doctrinal mais aussi un instrument de documentation scientifique et recueil de faits ou de renseignements précis, mis à la disposition du chercheur.

I.N.S.E.E. - Annuaire Statistique -

La France Méditerranéenne , 1967-68, 182 pages.

- Données statistiques concernant la démographie, la population, l'emploi, l'agriculture, la pêche, l'industrie, les transports, le commerce, les finances, les prix, les salaires, la sécurité sociale pour les régions Languedoc, Provence/Côte d'Azur et Corse.

CAHIERS DE L'I.S.E.A.

Structure et Croissance régionale, 1962, n° 130, 73 pages.

- L'existence de "firmes motrices" est considérée comme indispensable à la croissance d'une région.

KLAASSEN (L.H.) - "Aménagement économique et social du territoire", O.C.D.E., 1965.

Cette étude définit d'abord deux critères de sous-développement pour une région : la faiblesse du niveau de revenu et celle du taux d'accroissement régional par rapport au niveau et au taux national.

Elle aborde ensuite les possibilités et les limites d'action en vue du développement à l'égard des régions-problèmes, c'est-à-dire sous développées soit de la part du gouvernement central, soit de la part du niveau de décision régional.

KLAASSEN (L.H.) - "Méthodes de sélection d'industries pour les régions en stagnation - Introduction aux études de possibilités" - O.C.D.E., 1967.

Etude sur ce que doit être une politique dynamique d'industrialisation régionale ou locale basée sur la sélection d'industries de croissance à forte intensité de main d'oeuvre.

Un exemple d'application de la méthode est donné dans le cadre des neuf grandes régions économiques des U.S.A. au sujet de trois types d'industrie : électronique, optique, verrerie. Nombreux appendices mathématiques, statistiques ou documentaires.

LABASSE (Jean) - L'organisation de l'espace. Eléments de géographie volontaire, Hermann 1966, 604 pages.

L'auteur passe systématiquement en revue les apports possibles de la recherche géographique à la planification spatiale en étudiant les objectifs et les formes d'une "politique de l'espace". La régionalisation y occupe une place centrale.

LE MONITEUR DES TRAVAUX PUBLICS ET DU BATIMENT - La vie nouvelle de Pontoise-Cergy, n° 10, 8 mars 1969, pp. 17 à 23.

Différentes étapes de la création d'une ville nouvelle dans la région parisienne. Les problèmes posés, les moyens de les résoudre.

LE MONDE - "Nord : Un progrès difficile", 11 février 1969, pp. 17 à 22.

Plusieurs articles font le point de la situation économique actuelle : mutations industrielles, emploi, urbanisme et exposent les solutions possibles d'une reconversion économique et sociale.

NOTES ET ETUDES DOCUMENTAIRES n° 3508/12 juillet 1968 - "Industrialisation et Aménagement du Territoire!"

Document qui après avoir présenté trois objectifs de la politique d'aménagement : décentralisation industrielle - développement régional - conversion, expose l'action entreprise sous forme de politique d'expansion régionale, en détaille les mesures restrictives comme les mesures d'incitation et dresse un bilan des résultats au stade actuel.

Une annexe rassemble les principaux textes officiels concernant : - les institutions - les aides de l'Etat - le contrôle des localisations industrielles.

QUESNEL (J.) - La reconversion du Boucau in : Revue Française du Travail, n° 1, janvier-mars 1965, pp. 57 à 79.

Comment ont été résolus les problèmes du reclassement de la main d'oeuvre lors de la fermeture des forges de l'Adour.

SALMONA (Jean) - FABRE (Pierre), Un complexe industriel et portuaire en 1985 : Fos sur Mer, in Economie et Statistique n° 1, mai 1969, pp. 23 à 32.

Se basant sur des données économiques, les auteurs émettent quatre hypothèses de développement d'ici à 1985.

L'USINE NOUVELLE - Bilan de l'industrialisation régionale, juillet 1968.

Un certain nombre de tableaux statistiques permettent de voir comment se développent les implantations industrielles au niveau national et plus particulièrement de comparer la région Provence/Côte d'Azur aux autres régions françaises.

II - FACTEURS DE DECISION DES ENTREPRENEURS -

AUBERGER (B.) - "Décentralisation industrielle et localisation d'entreprises dans le Bas Rhin. Etude de cas".
Faculté de Droit, Paris, 1961.

Enquête auprès de deux industriels récemment implantés dans le Bas Rhin visant à connaître les raisons de leurs décentralisation et de leur choix de localisation.

BERTRAND (Y.) - "Enquêtes d'attraction urbaine : leur apport dans l'analyse de la diffusion spatiale des effets de l'expansion. L'expansion de Loudéac (Côtes du Nord)".

Etude de la propagation dans l'espace d'une impulsion économique résultant de l'implantation dans une localité bretonne de deux unités industrielles (Dusquene - Purina et Olida).
L'enquête compare les situations respectives de 1961 et 1967.

BLOCH-LAINE (François) et PERROUX (François), l'Entreprise et l'économie du XXème siècle, P.U.F. 1966, trois tomes, 994 pages.

Plusieurs auteurs, en particulier des économistes étudient la vie de l'entreprise industrielle moderne :

Tome 1 - L'entreprise et son environnement et en particulier, pp. 223 à 239 : LOMBARDINI :
"L'entreprise motrice et la distribution spatiale des activités économiques" : Esquisse d'une typologie des entreprises à partir de la façon dont se pose pour elles le problème de la localisation spatiale.

COMMISSARIAT GENERAL du Plan d'équipement et de Productivité -
L'Entreprise face à la décision d'investir, janvier 1969, 128 pages.

Les développements consacrés dans ce livre à l'appréciation des projets d'investissement, aux choix du programme d'investissements de l'entreprise et à la conciliation entre l'intérêt de l'entreprise et l'intérêt de la collectivité, correspondent au souci d'une généralisation de comportements décentralisés de plus en plus rationnels.

DURAND (M.) - "De l'empirisme à la programmation, Politiques d'adaptation de la main d'oeuvre au changement technique. Etude de cas", 1966, I.S.S.T., Centre de recherches, 80 pages.

L'auteur, en s'appuyant sur l'exemple de cinq firmes industrielles modernes, esquisse une typologie des politiques de main d'oeuvre dans le cadre du changement technique. On peut observer des politiques du personnel empiriques ou programmées. Cela se traduit par un manque d'intégration ou bien par une intégration partielle ou totale de la politique de main d'oeuvre aux objectifs économiques de l'entreprise selon que le facteur humain soit peu ou très important dans le processus de production.

ENTREPRISE - Table ronde : Comment promouvoir les capitales régionales ? 13 avril 1963, n° 396, pp. 47 à 59.

Onze directeurs d'entreprises donnent leur avis sur la décentralisation. Leur opinion est qu'il faudrait multiplier les sièges sociaux des grandes entreprises en province pour ne pas s'y sentir isolé.

GEORGE (Pierre) - Tendances nouvelles de la localisation des industries à l'intérieur des agglomérations urbaines, in Archives de l'I.S.E.A., Tome XXI, 1968, n° 1.

GINGEMBRE (Maurice) - Décentralisation industrielle et risques techniques, in L'Usine Nouvelle, éd. supplémentaire, juillet 1968, pp. 37 à 43.

Un spécialiste donne les raisons des échecs rencontrés dans les opérations de décentralisation industrielle : méconnaissance des risques techniques y compris les problèmes de main d'oeuvre.

HOMMES & TECHNIQUES (Revue) - Expériences françaises de déconcentration géographique, octobre 1968, 100 pages.

Réponses faites par des industriels ayant effectué une expérience de décentralisation géographique à un questionnaire envoyé par la direction de la revue.

LE MONDE - "Deux expériences en Alsace", 11 juin 1969, p. 17.

Deux articles : "Une expérience de réorganisation régionale, par dessus les frontières : Le Haut-Rhin, le pays de Bade et le Canton de Bâle.

Une expérience de décentralisation : l'installation d'une usine nouvelle dans les locaux d'une ancienne usine de textiles en Alsace avec exposé des difficultés rencontrées.

NOURSE (H.O.) - Regional economics, Mc Graw Hill Sook Cy.

Ce manuel d'économie destiné aux universitaires américains expose d'une manière fort pédagogique en privilégiant l'étude de la dimension spatiale souvent négligée, la répartition géographique des ressources économiques.

Partant des terres en friches des premières années de l'Histoire des U.S.A., il décrit la genèse des implantations : fermes, bourgs, usines, villes et ainsi structure progressivement l'espace : système de villes, de marchés, modèles d'implantation industrielle, visage du sol. Ce cadre permet ensuite de procéder à l'estimation de l'activité économique d'une région et d'élaborer une théorie interrégionale des revenus et des échanges.

O.R.E.A.M. - S. O.G.R.E.P., "Facteurs et tendances de localisation de l'emploi dans l'aire métropolitaine marseillaise", juillet 1968.

Enquête sur les établissements disparus et ceux nouvellement implantés. Satisfactions et insatisfactions de la localisation, rôle de la proximité de Marseille, répartition (anarchique) des secteurs secondaires et tertiaires.

PATRONAT FRANCAIS - Les opérations de décentralisation sont en baisse constante, mai 1966, n° 262.

Le recul du nombre des décentralisations observé en 1962-3-4 s'accroît en 1965, ce recul coïncide avec le ralentissement de la progression des investissements.

PATRONAT FRANCAIS - Le mouvement de décentralisation a souffert du ralentissement des investissements, mars 1965, n° 249.

Les aides financières de l'Etat sont inefficaces puisqu'elles n'ont pu enrayer ce ralentissement.

PROBLEMES ECONOMIQUES - La décentralisation industrielle : Espoirs et exigences, n° 1077, 22 août 1968, 2 p.

Des éléments positifs favorisent la décentralisation industrielle, mais la décentralisation doit être l'affaire des entreprises elles-mêmes

SERES (OREAM-LORRAINE) - Enquête effectuée sur les chefs d'entreprises qui ont décentralisé en Lorraine : leurs attitudes découlent des structures et des méthodes de direction et de gestion.

TOURAINÉ (Alain) - Mobilité des entreprises industrielles en région parisienne, Institut d'Aménagement et d'Urbanisme de la Région Parisienne, vol. 11, mai 1968, 87 pages.

L'auteur a mis au point une typologie sociologique des entreprises industrielles en fonction de leur politique d'utilisation de l'espace.

Une étude portant sur 940 entreprises de la région parisienne montre que les caractéristiques techniques des entreprises allant de la production à la création en passant par l'organisation de la production, alliée aux caractéristiques économiques, (liaison à un marché spécifique, à des moyens de productions spécifiques ou liberté à l'égard de l'espace), aboutissent à une politique d'orientation spatiale adaptée à l'espace, intégrée à l'espace ou créatrice d'espace.

TOURAINÉ (Alain) - Mobilité des entreprises et structures urbaines, in : Sociologie du Travail, n° 4, 1967, pp. 369 à 405.

Article de synthèse de l'étude précédente.

- UNIVERSITY OF MICHIGAN INSTITUTE FOR SOCIAL RESEARCH -
1950 - Industrial mobility in Michigan
1961 - location decisions and industrial mobility in Michigan.
Compte rendu des résultats d'enquêtes menées auprès des industriels de l'Etat du Michigan et destinées à exposer leurs motivations concernant leur implantation en Michigan ou leurs intentions de mobilité vers d'autres villes du Michigan ou d'autres états du pays.
- USINE NOUVELLE (L') - L'industrie doit répondre aux impératifs de la démographie et de l'urbanisation, n° 18, 1er mai 1969, p. 169.
Article tendant à prouver que la politique industrielle ne peut connaître son plein épanouissement que si l'on parvient à éliminer progressivement les contraintes et les freins.
- VIDAL (Daniel) - Changements industriels et productivité, Crise et décentralisation à Reims, Mouton, 1967, 264 pages.
En étudiant, à Reims, la crise du textile et la modernisation des entreprises appartenant à ce secteur, la conversion des productions d'une usine de bonnetterie, la décentralisation d'établissements électro-ménagers, l'auteur apporte des éclaircissements nouveaux à la compréhension des processus impliqués par la reconversion industrielle.
- ZLATIEV (J.) - "Enquête sur les éléments moteurs et les éléments freins de la décentralisation industrielle", Revue Economique, vol. XIX, n° 5, septembre 1968, pp. 819-874, 55 pages.
Enquête faite par un cabinet privé pour la ville de Poitiers portant sur les attitudes des différents responsables (industriels, cadres, pouvoirs publics nationaux et régionaux) à l'égard de la décentralisation. Caractéristiques économiques et sociologiques des villes les plus propres à répondre aux attentes des industriels et de leur personnel.

III - MARCHE DU TRAVAIL ET POLITIQUE DE MAIN D'OEUVRE -

BARBICHON(G) "Le passage de la population active agricole à l'industrie, In "Tendances et Volontés de la Société française", Futuribles, Sedeis, Paris, 1966, 501 pages, 1ère partie, chapitre II.

Facteurs de mobilité et modes d'insertion du travailleur agricole dans les autres secteurs d'activités économiques.

BARBICHON (G.) - "Le changement social, innovation ou conformisme", In Rev. int. des Sciences Sociales, n° 3, vol. XX, 1968.

Analyse des forces de transformation et des résistances au changement en fonction de la situation des acteurs et de leurs perceptions réciproques.

BARBICHON (G.) - "La mobilité comme objet d'action", Sociologie du Travail n° 4, 1967, pp. 421-437.

A propos du transfert des agriculteurs dans l'industrie (dans le cas de l'Italie) sous ses deux formes principales - à distance dans les grandes villes du Nord et sur place dans le midi même - cette étude souligne l'efficacité économique et sociale des transferts organisés comparés aux transferts spontanés et les exigences principales de l'action d'aménagement de la mobilité professionnelle tant sur le milieu de départ que sur le milieu d'accueil.

BASSOUL (René), BERNARD (Pierre), TOURAINE (Alain) - Retrait, conflit, participation. Trois types d'attitudes ouvrières au travail, in Sociologie du Travail, n° 4, 1960, pp. 314-329.

Cette étude cherche à détruire l'idée trop simple d'une satisfaction globale (théorie de N. MORSE) et d'un degré général d'intégration à l'entreprise. Elle lie à des attitudes par rapport au travail des types d'attentes différents. Les divers aspects de la satisfaction sont reliés différemment les uns aux autres selon le système d'attitude considéré.

BEIJER (C.) - "La main d'oeuvre rurale nationale - son adaptation à l'industrie - Analyse des politiques et programmes", 130 pages. Mobilité de la main d'oeuvre n° 3, 1965, O.C.D.E.

Rassemble de façon synthétique les informations sur le processus et les problèmes de l'adaptation du travailleur rural à l'industrie et à la vie urbaine. Propositions de résolution par une action à divers niveaux. Organisation effective dans plusieurs pays.

BURGHELLE (M.), LACOUT (A.), GATTA (G.) PAILLARD (J.M.) - "L'analyse des migrations définitives dans l'aire métropolitaine marseillaise", OREAM, Laboratoire de Sociologie, Aix, février 1968, 36 + 57 (annexes).

Tendances migratoires dans la région de 1954 à 1962, typologie des communes selon les catégories socio-professionnelles. Situation actuelle à Berre, "Ville-relais". Recherche d'un niveau d'analyse des phénomènes migratoires.

FRISCH (Jacqueline) - Mobilité professionnelle et changement d'établissement, in Revue française des Affaires Sociales, oct-déc. 1967, pp. 73-104.

Recherche des effets du changement d'établissement sur les carrières individuelles à partir des données de l'enquête INSEE sur la mobilité professionnelle (M. PRADERIE) : Le changement d'établissement est-il plus favorable à la promotion individuelle que la fidélité à l'entreprise (en fonction du sexe, de la catégorie professionnelle, du secteur d'activité, de la taille de établissements. ?

GIRARD (Alain) avec la collaboration de Pierre MEUTEY
Développement économique et mobilité des travailleurs. L'individu - la profession - la région -

Etude réalisée pour le C.E.C.A., Paris, INED, 1956, 158 pages.

Les transferts de main d'oeuvre (Mineurs) ou d'entreprises. Coûts sociaux et résistance au changement. Les conditions de réalisation des transferts.

GOLDTHORPE (John h.) LOCKWOOD (David) BECHHOFFER (Frank)
PLATT (Jennifer) - The affluent worker : industrial attitudes
and behaviour. Cambridge University Press,
1968, 206 pages.

La signification accordée au travail détermine l'attitude à l'égard de l'entreprise (groupe de travail, syndicat, tâche) : la population étudiée ici considère son travail comme un moyen de satisfaire des aspirations extra-professionnelles. Cette orientation qualifiée d'"instrumentale" détermine tout leur système d'attitudes et leur comportement.

GOODMANN (F.F.B.) and SAMUEL (P.S.) The motor industry in a development district. A case study of the labor factor", novembre 1966, pp. 337-365, 30 pages.

Etude d'une expérience de décentralisation industrielle. Origine de la main d'oeuvre recrutée et problèmes posés par ce recrutement.

HABER - FERMAN - HUDSON - 'The impact of technological change", The american experience, w. c. upjohn institute for Employment Research, septembre 1963, 62 pages.

Le but de ce rapport est de formuler un cadre de recherche permettant d'aboutir à une exploration plus systématique des problèmes de mobilité des travailleurs.

Des propositions sont avancées dans les domaines suivants :

- les facteurs en jeu dans le réemploi des travailleurs.
- la recherche d'un emploi.
- la mobilité des travailleurs.
- conséquences économiques et non économiques d'un changement d'emploi.

HARRIS (Amelia I.) Assited by Rosemary CLAUSEN, Labour mobility in great Britain, 1953-63. Enquête pour le Ministère du Travail, mars 1966.

Etude d'un échantillon par interviews; analyse des mouvements effectués, des raisons de ces mouvements, des intentions de déplacement, etc. Introduction de facteurs tels que l'âge, le niveau d'instruction, la région d'appartenance dans l'interprétation.

HUNTER (L.) et REID (G.) - "La mobilité des travailleurs urbains" n° 5, 1968, O.C.D.E., Mobilité de la main d'oeuvre, 239 pages.

Présente une vue d'ensemble détaillée des recherches antérieures sur la mobilité urbaine. Etudie les conditions d'une politique de la mobilité à la lumière de la synthèse des résultats obtenus.

JEGOUZO (G.) et BERTRAND (Y.) - "Enquête relative à certaines incidences socio-économiques d'une implantation industrielle récente en milieu rural", INRA et GREFE, Rennes, 1967.

Etude d'un cas-type de pôle industriel (usine Citroën à Lajanais) implanté à proximité d'une zone sous développée; résultats d'enquête effectuée sur un échantillon de 323 ouvriers.

Problèmes traités :

- . mutations professionnelles, passage d'un emploi agricole à un emploi industriel.
- . maintien d'ouvriers d'industrie dans le milieu rural.
- . incidences de l'industrialisation sur les activités non agricoles par l'intermédiaire des salaires distribués.

KARPIK (L.) - "Urbanisation et satisfactions du travail", Sociologie du Travail, 2, 1966, pp. 179-204, 25 pages.

Mise en évidence de trois types de cultures exerçant une influence spécifique sur les attentes implicites des individus. Influence relative du statut social par rapport aux types culturels.

KARPIK (L.) Attentes et satisfaction au travail, in Sociologie du Travail n° 4, 1966, pp. 389-416.

Remise en cause du postulat de l'unité de l'attente. Mise en relation des attentes implicites (non verbalisées, non conscientes) et explicites (verbalisées, conscientes) avec les satisfactions au travail en fonction du projet de référence et du niveau d'instruction.

KARPIK (L.) - Trois concepts sociologiques : le projet de référence, le statut social et le bilan individuel in Archives européennes de Sociologie, 2, 1965, pp. 191-222.

L'auteur se propose "de vérifier la spécificité et d'éprouver l'utilité de divers schémas conceptuels". Il procède à une critique des concepts présentés en confrontant les propositions théoriques et empiriques.

LANTIER (F.) et MANDON (N.) - "L'évolution des structures professionnelles dans la métallurgie lyonnaise : incidence des pratiques d'embauche et de formation". pp. 79-170, 90 pages. Bulletin du CERP, n° 2 avril-juin 67.

Enquête portant sur 56 entreprises de métallurgie en expansion. Etude analytique des transformations internes des structures professionnelles et des besoins nouveaux en main d'oeuvre des entreprises.

MACAUX (Marcel) - La reconversion des forges de l'Adour, in Projet, février 1965, pp. 160 à 170.

Le point de vue des syndicats sur cette opération de reconversion industrielle et sur le reclassement des travailleurs.

MACE (H.) - "Facteurs mesurables de la rotation de la main d'oeuvre et conditions effectives de la mobilité de l'emploi", Sociologie du Travail, n° 4, oct. 1968, pp. 416-431, 15 pages.

Recherche méthodologique sur la signification des critères habituellement retenus pour analyser la mobilité des travailleurs.

MOSCOVICI (S.) - "Résistance à la mobilité géographique dans les expériences de reconversion", Sociologie du Travail, oct/déc. 1959.

Alors que disposition et résistance au changement sont considérées comme des traits psychologiques, l'auteur montre que ce sont les conditions objectives (logement, travail,) qui constituent les principaux obstacles aux déplacements des ouvriers. Implications pour une politique de transfert de main d'oeuvre.

MOSCOVICI (S.) - Reconversion industrielle et changements sociaux
Un exemple : la chapellerie dans l'Aude, Colin,
Cahiers de la Fondation Nationale des Sciences
Politiques, Paris, 1961, 313 pages.

Etude de cas des attitudes et réactions à la
reconversion dans un marché de tradition mono-
industrielle.

MYERS (Charles A) and MACLAURIN (W. Rupert), The Movement of
factory workers. A study of new England indus-
trial community, New York, John Wiley and sons
Inc, 1943.

Etude d'un marché du travail : mouvements enre-
gistrés, raisons de ces mouvements, barrières,
effet des mouvements.

O.C.D.E., "Séminaire International Mixte sur la Mobilité Profes-
sionnelle et Géographique de la main d'oeuvre",
Séminaires internationaux, 1963, 3, Castelfusano
239 pages.

Débats, rapports et résolutions sur l'adaptation
aux changements sur le plan professionnel et
géographique. Rôle des syndicats et des organi-
sations patronales. Attitudes des travailleurs.
Etudes de cas.

O.C.D.E., "Les salaires et la mobilité de la main d'oeuvre",
Paris, 1965, 352 pages.

Etude de la relation entre l'évolution diffé-
rentielle des salaires et les variations des
structures de l'emploi. Une préface en présente
les implications pour la politique des revenus.

La moitié du volume est constituée par une annexe
statistique fournissant les résultats numériques
qui ont servi de base à ces analyses.

PALMER (G.), PARNES (H.S.) WILCOCK (R.C.) HERMAN (M.W.) and
BRAINERD (C.P.), The reluctant job changer, Studies in work at-
tachment and aspiration.
Philadelphia, University of Pennsylvania Press,
1962, 225 pages. La résistance au changement
expliquée par les attachements du travailleur
à ses attentes. Etude de cas.

PARNES (H.) "Research on Labor Mobility, An appraisal of research findings in the U.S.A.", Social Science Research Council, Bulletin 65, 1954.

Compte-rendu synthétique des travaux entrepris en 1952-1953 à l'Université de Minnesota par un Comité de recherche sur le Marché du travail. Recherche fondamentale utilisant pour matériau les études effectuées au cours des vingt années 1933-1953.

PRADERIE (Michel), La mobilité professionnelle en France entre 1959 et 1964 in Etudes et Conjonctures n° 10, octobre 1966, 166 pages.

Analyse statistique descriptive des mouvements enregistrés. Les différentes natures de changement selon l'âge, le sexe, la catégorie professionnelle, la branche d'activité, etc.

REYNAUD (J.D.), DASSA (S.) et GRAND (F.) - "Recherche sur les entreprises sidérurgiques nouvelles : la création de l'usine de Dunkerque", I.S.S.T., Paris 1966. 192 pages dactylographiées. Etude effectuée à la demande de la C.E.C.A.

Ce rapport préliminaire constitue la contribution française à une étude internationale sur les usines sidérurgiques nouvelles, vise à donner une description précise des problèmes posés par la nouvelle installation :

- . Problèmes de politique du personnel.
- . Problèmes d'intégration dans la cité.

ROBINSON (Derek) - Le glissement des salaires, les avantages accessoires et la distribution de la main d'oeuvre, O.C.D.E., Paris, 1968, 200 pages.

L'entreprise face au marché du travail : étude des méthodes suivies par les employeurs dans des conditions de plein emploi.

SENAUX (M.) - "Industries et migrations quotidiennes dans le département de l'Oise", C.E.E., n° 64, 1967, 323 pages.

Descriptions des migrations quotidiennes dans le département de l'Oise. Analyse psychosociologique du migrant. Sa logique, ses problèmes.

TOURAINÉ (A.) et ses collaborateurs - "Les travailleurs et les changements techniques", 1965, 185 pages
"Les relations industrielles et la politique de main d'oeuvre", O.C.D.E., n° 2.
Revue critique de la Littérature concernant le problème.

Différents modes d'analyse pour comprendre l'attitude des travailleurs face au changement technique. Le changement comme conduite significative des intentions, nécessités économiques, rapports sociaux.

TOURAINÉ (A.) et RAGAZZI(O.) "Ouvriers d'origine agricole", Etudes sociologiques, 1961, 127 pages.
Enquête dans deux grandes entreprises de la région parisienne.
Analyse sociologique des conduites de migration distinction entre déplacement, départ et mobilité comportement dans le milieu d'arrivée : dans l'entreprise, dans le quartier, dans le syndicat Le comportement dans le milieu d'arrivée explique le projet de mobilité.

TOURAINÉ (A.) Les ouvriers d'origine agricole, in Sociologie du Travail, n° 3, 1960, pp. 230-245.
Article de synthèse de l'enquête de A. TOURAINÉ, et O. RAGAZZI. La mobilité comme intention détermine le comportement des nouveaux ouvriers dans leur milieu de travail.

VINCIENNE (M.), RAMBAUD (P.) et CHABOT (C.) - "Les choix professionnels des jeunes - L'exemple de la Savoie". Ecole Pratique des Hautes Etudes, 1964, 81 p.
Typologie des comportements, situations, état d'esprit des jeunes selon le milieu, l'origine géographique, la famille, lors des premières décisions professionnelles, en vue de connaître les phénomènes géographiques, économiques, psycho-sociologiques qui peuvent les influencer.

ZARKA (C.) - "Les politiques visant à améliorer la mobilité des travailleurs dans quelques pays d'Europe occidentale", Revue Internationale du Travail, juin 1967, 19 pages.

L'article vise à montrer comment, à l'occasion de phénomènes politiques ou économiques, des mesures d'ensemble de politique "urgente, active et consciente" de la main d'oeuvre ont dû être progressivement adoptées au niveau national.

L'auteur recense ces politiques ou embryons de politique dans les cas particuliers de la France, l'Italie, l'Allemagne de l'Ouest et la Suède en montrant les tendances à l'uniformisation des politiques de mobilité.