

l'ANPE sont trop longs, dès que l'agence est obligée de recruter sur le marché national, il y a au moins un mois de décalage entre le jour où l'annonce passe et le jour où la personne se présente, le poste a en général été pourvu : l'information ne circule pas assez vite.

Le transfert de l'entreprise pour AHS dans la grande couronne est une réussite pour le transport de la marchandise, pour la fonctionnalité des locaux. Le seul problème est celui du recrutement de la main-d'oeuvre.

Nous constatons qu'il y a une grande homogénéité du discours adopté par les industriels. Nous allons en faire la synthèse.

III - A quelle logique répond le choix de la nouvelle localisation?

Les entreprises qui ont été transférées sur la zone industrielle sont des entreprises en expansion qui étaient anciennement localisées dans des locaux vétustes.

Le processus d'accroissement de ces sociétés aurait été stoppé si elles n'avaient pas réorganisé la structure interne de leur entreprise ; le transfert de l'ensemble de l'entreprise ou d'une seule unité de production était donc le seul moyen de mener rationnellement la politique d'accroissement de l'entreprise.

A - Quelles sont les raisons majeures qui ont poussé les industriels à venir s'installer sur la zone?

Pour la majorité des industriels interrogés, le seul moyen de réussir le transfert était de conserver le maximum de leur personnel. Il fallait donc que la nouvelle localisation soit la plus proche possible du lieu de résidence du personnel.

La volonté de conserver le maximum de personnel est due à des raisons sociales bien évidentes et à des raisons économiques tout aussi évidentes. En effet, le rythme de production

ou de l'activité de l'entreprise est perturbé si le personnel, habitué depuis longtemps au travail demandé cesse son activité. De plus, les licenciements reviennent très chers à l'entreprise.

Pour une entreprise (cartonnages Leroyer) il était indispensable de ne pas perturber la structure clients-fournisseurs : en ne s'éloignant pas trop de l'ancienne localisation, cette structure n'était pas mise en cause.

Donc, minimiser la distance, évaluée en temps, entre l'ancienne localisation et la nouvelle, était le critère décisif qui guidait le choix de l'industriel. La conciliation entre cet impératif et la politique des pouvoirs publics se concrétisent donc par une implantation de l'entreprise sur la zone industrielle de la ville nouvelle.

D'autres raisons sont venues conforter ce choix initial, telles que : - La politique entre l'habitat et l'emploi menée par l'Etablissement Public d'Aménagement.

- La fonctionnalité de la zone (voieries larges, grandes cours d'évolution pour les locaux préconstruits, services d'entreprises).

- La rapidité des voies d'accès (autoroute A-15, train Paris-Saint-Lazare, Cergy).

- La proximité du lieu de résidence du directeur

- L'allègement des démarches administratives par la confédération générale des PME.

Une raison n'a pas toujours été évoquée explicitement par les industriels, mais reste cependant sous-jacente à leur discours, Il s'agit du magnétisme de Paris sur les plans financier, commercial, politique, économique. La proximité avec la capitale engendre des gains de temps, donc d'argent pour les industriels, ainsi que la satisfaction psychologique d'être proche de la cité prestigieuse qu'est Paris.

Le choix de la nouvelle localisation a très rarement été guidé par, seulement, des considérations de coût. Il ne semble pas que les industriels interrogés aient, comme le faisait Alfred Weber au début du siècle (1909), choisi "la localisation optimale" de leur entreprise grâce à des calculs de minimisation des coûts de transports, de matières premières, des coûts de main-d'oeuvre, des coûts de terrain etc... En effet, la minimisation des coûts mise en valeur par Weber n'est plus le seul critère rationnel qui guide les industriels dans le choix de leur nouvelle localisation. Bien au contraire, nous constatons que les industriels sont prêts :

- à financer le coût de transport du personnel (primes de transport, indemnités de déménagement)
- à payer le terrain plus cher qu'ils ne le payeraient en province (redevance)
- à refuser les primes que leur offrirait la DATAR s'ils acceptaient de se décentraliser.

Nous sommes donc bien loin de la théorie de Weber... Or, les industriels qui s'installent sur la zone, sont loin d'être irrationnels. Il semble donc nécessaire d'inclure dans les critères de rationalité les considérations politiques, sociologiques et psychologiques que nous avons mises en évidence précédemment, et auxquelles Weber n'accordait aucun poids. "Les économistes néoclassiques avaient réduit la firme à une entité abstraite pour la faire entrer dans des modèles mathématiques rigoureux. Il faut réintroduire les apports sociologiques, géographiques et politiques des études globales les plus récentes sur la localisation. On abandonne donc l'hypothèse d'un univers dominé par les prix et les quantités et tendant vers un état d'équilibre". (19)

Actuellement, le contexte dans lequel évoluent les nouvelles théories de la localisation, n'est plus le même.

En effet, selon la théorie de Weber, la nouvelle localisation

(19). SALLEZ (Alain). "De l'analyse structurelle de la firme à la division spatiale du travail." Dans "Economie appliquée." Archives de l'I.S.N.E.A. Tome XXX. 1977 N° 2. Librairie Droz. GENEVE. pp319A 361.

est le résultat de la décision d'un acteur unique : l'industriel qui cherche à minimiser les coûts de production dans une localisation optimale. Or, maintenant, la nouvelle localisation est le résultat de négociations, d'une conciliation ou d'un compromis entre le politique (par l'intermédiaire du Comité de Décentralisation) et l'économique qu'est l'industriel. L'organisation de l'espace est maîtrisée et contraignante. La politique de la DATAR entérine et canalise le mouvement de division spatiale du travail établi depuis longtemps au sein des grandes entreprises qui s'internationalisent. Cette politique entraîne une hiérarchisation sociale de l'espace français : les fonctions tertiaires du secteur industriel (sièges sociaux, recherche...) s'implantent dans la région parisienne et valorisent "socialement" l'espace industriel. Le prestige de la région se renforce. Quant aux fonctions de production, elles se décentralisent en province ou dans des pays étrangers où les coûts de main-d'oeuvre, les prix des terrains, les charges foncières sont moins élevés. C'est au niveau de la fonction de production, d'assemblage ou de montage que le calcul économique reprend de la valeur.

Les industriels sont donc prêts, nous l'avons vu, à mettre le prix qu'il faut pour conserver le maximum de leur personnel.

B - Les problèmes de personnel.

Les problèmes de personnel doivent être envisagés sous deux angles :

- La mobilité du personnel au moment du déménagement.
- Les problèmes de recrutement une fois l'entreprise installée.

a) La mobilité du personnel ⁽²⁰⁾

Il est assez difficile ^{de} l'analyser, car pour une même classe socioprofessionnelle, elle varie d'une entreprise à l'autre.

(20) CLAVAL (Paul). "Régions, nations, grands espaces". p:117: La mobilité du travail.

En effet, chez ITI par exemple, tout le personnel a suivi, alors que chez SAMO, la perte a été très élevée.

Il semble donc nécessaire d'analyser la politique des chefs d'entreprise au moment du transfert de l'entreprise.

- M. Blum, (ITI) a payé le déménagement de son personnel et a tout fait pour lui trouver un nouveau logement. Il a adopté une politique de persuasion telle que le personnel a pu difficilement envisager de ne pas suivre l'entreprise.

- Dans l'entreprise SAMO, la direction a fait comprendre au personnel qu'elle s'attendait à ce qu'il y ait des démissions et que le personnel serait aidé dans ce cas. Le personnel pouvait donc envisager de démissionner.

Donc, au moment du transfert, la situation psychologique du personnel vis-à-vis du déménagement était différente d'une entreprise à l'autre : elle était induite par la politique menée par le chef d'entreprise.

Cependant, outre ces considérations psychologiques, nous constatons que la mobilité varie d'une classe socioprofessionnelle à l'autre : différents facteurs entrent en jeu.

- Nous avons vu que les cadres suivaient toujours ou presque lors du transfert : en effet, ils sont motivés par la marche de l'entreprise et intéressés par son développement. Les cadres ont des perspectives d'avenir dans l'entreprise. Cependant, les classes sociales supérieures sont celles qui sont le plus souvent propriétaires d'un logement, donc liées à leur lieu de résidence. Or, les revenus d'un cadre sont suffisants pour avoir une voiture et faire l'aller et retour chaque jour ; il envisage ces migrations quotidiennes d'autant plus facilement qu'une prime de transport lui est accordée. Le temps de trajet entre le lieu de résidence et la nouvelle localisation dépasse rarement 35 mn (d'après ce qu'ont dit les industriels interrogés), ce qui est supportable. Le transfert de l'entreprise ne pose donc pas trop de problèmes quant à la mobilité des classes socio-professionnelles supérieures, et les cadres qui n'étaient pas propriétaires ont

profité du transfert pour déménager et s'installer dans un logement qu'ils ont acheté en ville nouvelle.

En ce qui concerne la mobilité de la classe ouvrière, le problème est plus compliqué. En effet, l'ouvrier n'est pas, en général, toujours très motivé pour suivre lors du transfert. Les perspectives d'avenir dans l'entreprise sont faibles par rapport à celles des cadres. Le problème est complexe.

La classe ouvrière est moins souvent propriétaire d'un logement, elle est très souvent locataire, donc théoriquement moins liée à son lieu de résidence. Or, même si actuellement, plus qu'il y a 10 ou 20 ans, les ouvriers ont une voiture, ils envisagent, semble-t-il difficilement de faire chaque jour 30 km aller et 30 km retour pour aller travailler, même s'ils bénéficient d'une prime de transport, au même titre que les cadres. Ces migrations quotidiennes grèvent leur budget. L'âge de l'ouvrier a une très grande importance et conditionne presque entièrement la décision de suivre ou de ne pas suivre. M. Blum (ITI) a précisé que certains de ses ouvriers sont des jeunes garçons qui avaient profité du transfert de l'entreprise pour prendre leur indépendance, quitter leur famille et venir s'installer à leur propre compte en ville nouvelle où les prix de location ne sont pas très élevés.

M. Carrossino a lui aussi expliqué que ses ouvriers étaient pour 2 ou 3 d'entre eux des jeunes qui venaient juste de se marier et que, pour eux, le transfert de Boulogne à Cergy était très avantageux : ils ont eu pour un prix semblable ou même plus faible que celui qu'ils payaient à Boulogne, un appartement en location dont les conditions de confort étaient bien meilleures.

Par contre, M. Nguyen (SAMO) a précisé que les ouvriers qui travaillaient depuis plus de 30 ans dans l'usine d'Argenteuil n'avaient même pas envisagé de suivre, ce qui a été très dur pour eux, mais semblait moins dur que de couper tous leurs liens et de recommencer une autre vie ailleurs.

Le personnel féminin par contre, quelle soit la classe socio-professionnelle, l'âge, le lieu de résidence, est en général très peu mobile.

- Les ouvrières ne suivent pas car leur mari ne veulent

pas perdre leur travail.

- Le personnel de bureau féminin (secrétaire, comtable...) ne suit pas non plus pour les mêmes raisons.

La mobilité de la main-d'oeuvre ne doit pas être différenciée catégoriquement en fonction des classes socio-professionnelles, elle est seulement envisagée différemment, à l'intérieur même de ces classes. Plusieurs facteurs entrent en jeu :

- Les cadres suivent de toutes les façons le transfert qu'ils aient à faire l'aller et retour chaque jour entre leur lieu de résidence et la nouvelle localisation de l'entreprise, ou qu'ils en profitent pour acheter un logement et pour s'installer près de leur lieu de travail (les jeunes surtout).

- Le personnel de bureau, essentiellement féminin ne suit pas, sauf si elles sont chef de famille.

- Les ouvriers, s'ils décident de suivre, déménagent, mais n'envisagent pas les migrations quotidiennes. Ce sont les jeunes qui s'installent. Les plus âgés démissionnent. Quant aux ouvrières, elles ne suivent pas. Si elles sont chef de famille, la situation est sûrement différente.

b) Les problèmes de recrutement.

Les industriels, nous l'avons vu, ont largement insisté sur les problèmes de recrutement de la main-d'oeuvre, une fois leur entreprise installée.

Nous en ferons rapidement la synthèse :

- Le marché local de la main-d'oeuvre est restreint en ce qui concerne le personnel ouvrier spécialisé. Certains industriels se plaignent de l'inadéquation, sur le plan national, entre la capacité potentielle de formation d'ouvriers qualifiés et la demande par les entreprises.

- Il est restreint au niveau des cadres, des ingénieurs, des techniciens qui doivent être recrutés au niveau national. Ceci est surtout vérifié pour le personnel commercial.

- Le seul personnel qui ne soit pas trop difficile à recruter est le personnel féminin non spécialisé, le personnel féminin de bureau (dactylo, comptable, secrétaire) et le personnel de manutention.

Deux choses de plus pénalisent les industriels :

-La lenteur de l'intervention administrative (ANPE) sur le marché de l'emploi.

- la faiblesse du réseau de transport en commun desservant la zone.

Maintenant que nous avons vu les problèmes qui se posent, en matière de recrutement du personnel, aux chefs d'entreprises, nous pouvons en conclusion de cette troisième partie, préciser quel est le type d'entreprises qui offre le plus d'emplois sur le marché local de la main-d'oeuvre. Dans l'analyse de la densification des emplois au sein des entreprises de la zone, nous avons mis en évidence que c'étaient les grosses entreprises de plus de 100 emplois qui créaient le plus d'emplois. Nous pouvons maintenant modifier ces remarques. En effet, ce ne sont pas elles qui offrent le plus d'emplois au marché local de la main-d'oeuvre : ces entreprises recrutent une grande partie de leur personnel sur le marché national de l'emploi (cf : AHS - Raychem) car le marché local ne répond pas à leurs besoins (surtout au niveau du personnel commercial.)

De plus, la politique de la DATAR est telle que ces entreprises doivent stopper leur croissance sur la zone, une fois qu'elles ont atteint une certaine taille.

On peut donc se demander si ce ne sont pas les petites entreprises et moyennes entreprises, même si elles créent moins d'emplois que les autres qui restructurent le mieux la région? En effet, elles offrent des emplois sur le marché local de la main-d'oeuvre et elles essaient de développer au maximum les relations économiques interentreprises sur la zone. Elles assurent donc, plus que les grosses entreprises, le dynamisme de la zone.

CONCLUSION.

C E R G Y - P O N T O I S E : P Ô L E D E C R O I S S A N C E ?

Les entreprises qui sont sur la zone, viennent, nous l'avons vu, de régions industrielles dans lesquelles les liens économiques entre entreprises s'étaient développés depuis longtemps. La surindustrialisation que l'on constate actuellement dans la "petite couronne" par exemple, est la concrétisation spatiale du renforcement de ces liens. Cette ceinture surindustrialisée éclate, et certaines entreprises qui veulent s'étendre en sortent et effectuent un transfert. La ville nouvelle fixe une partie des retombées de cet éclatement et cristallise donc les emplois. La zone industrielle évolue, semble-t-il, à long terme, en un pôle d'emplois... Cette zone deviendra-t-elle un "pôle de croissance" ou un "complexe d'industries"⁽²¹⁾ au sens où l'entend François Perroux : "En disant complexe d'industries, nous ne visons pas simplement la présence de plusieurs industries mises en communication les unes avec les autres par des liaisons paretiennes ou non paretiennes... Voici une industrie qui a la propriété, quand elle accroît son débit, d'augmenter le débit d'une autre ou de plusieurs autres industries. Appelons la première industrie - motrice - et la seconde industrie - mue -" Il y a donc "effet de polarisation"⁽²²⁾ autour de la firme motrice.

Y a-t-il "effet de polarisation" parmi les entreprises installées sur la zone? Il semble que non.

Les quelques relations interentreprises qui se développent sont, en 1979, très peu nombreuses et ont surtout un caractère de dépannage : en effet, les entreprises qui viennent sur la zone conservent les relations client-fournisseur ou

(21). PERROUX (François). "L'Economie du XX^e siècle." p: 149. Presses Universitaires de France. 1964 . 2^e Edition augmentée. 692 pages.

(22) CLAVAL (Paul). "Régions, nations, grands espaces." "La théorie de la polarisation." p:219. Editions M.Th. GENIN. PARIS. 1968. 837 pages.

donneurs d'ordres - sous traitants qui s'étaient établies auparavant.

Il semble nécessaire d'introduire ici une différenciation entre les PME et les entreprises dépendant de groupes nationaux ou internationaux importants.

- Les PME essayent, nous l'avons vu, de développer au maximum les relations interindustrielles entre les entreprises de la zone mais on ne peut pas dire qu'il y ait effet de polarisation ou d'entraînement.

Les entreprises dépendant de groupes importants, renforcent, semble-t-il, les relations intra-établissements du même groupe. La croissance n'est donc pas polarisée.

La zone donne actuellement l'image d'une cohabitation d'entreprises. Il apparaît donc délicat de dire qu'elle deviendra un "pôle de croissance".

La ville nouvelle a été réalisée pour réorganiser la croissance de la région parisienne et en devenir un pôle restructurateur. La notion d'équilibre entre l'habitat et l'emploi est une réalité de plus en plus pertinente en ce qui concerne la ville nouvelle de Cergy-Pontoise.

En ce qui concerne l'activité économique, la politique des villes nouvelles dépasse le cadre de la région parisienne et rentre dans la politique nationale de l'aménagement du territoire.
