HAL open science

Ramassage ouvrier et structuration de l'espace

B. Gerardin

▶ **To cite this version:**

B. Gerardin. Ramassage ouvrier et structuration de l'espace. Les Cahiers Scientifiques du Transport / Scientific Papers in Transportation, 1979, 1, pp.41-57. 10.46298/cst.11767 . hal-04104357

HAL Id: hal-04104357

https://hal.science/hal-04104357v1

Submitted on 24 May 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 - NonCommercial - ShareAlike 4.0 International License

Ramassage ouvrier et structuration de l'espace

par B. GERARDIN

Institut des Etudes Economiques

Economie publique des Transports et de l'Aménagement

Les services de transport de la main d'œuvre organisés par les entreprises ou services de "armassage-ouvriers" constituent un domaine mal connu de l'économie des transports. Ils n'ont fait l'objet, le plus souvent jusqu'ici, que d'études localisées ou ponctuelles, ne s'intéressant qu'à un aspect particulier du problème : le point de vue de l'usager, celui de l'entreprise ou celui du transporteur. Quelques recherches récentes menées par le BETURE dans le cadre de l'A.T.P. Socio-Economie des Transports(1), par l'Institut de Recherche des Transports(2), et par l'Institut des Etudes Economiques(3), ont tenté d'élargir le champ de la recherche en essayant de lier le ramassage ouvriers aux politiques d'entreprises et aux politiques d'Aménagement du Territoire. Mais aucune étude globale n'a pu encore être menée faute d'informations statistiques d'ensemble. On peut toutefois d'ores et déjà mesurer, grâce aux données disponibles, l'ampleur du phénomène et l'intérêt d'une poursuite des recherches dans ce domaine.

Dans le cadre de cet article, nous nous proposons dans un premier temps de faire le point sur l'importance et la nature du phénomène ramassage en présentant les principaux résultats des recherches déjà réalisées, ainsi que les diverses problématiques retenues. Puis,

---

(1) E. CAMPAGNAC (sous la direction scientifique de H. COING) "Recherche sur le ramassage de la main d'œuvre par les entreprises" B.E.T.U.R.E. août 1976, 2 parties.

(2) "Transports employeur : exemple de l'agglomération lyonnaise" Décembre 1974. C.E.T.E. de Lyon et G.S.U. pour le compte de l'I.R.T.

(3) B. GERARDIN, O. REVEYRAND "Analyse des déterminants du choix modal des salariés ayant accès aux systèmes de ramassage". I.E.E. - février 1978. Etude réalisée pour le compte de l'I.R.T.

dans une deuxième partie, nous chercherons à lier le phénomène ramassage aux théories économiques de l'espace et des migrations, ce qui nous amènera à proposer des voies d'approfondissement pouvant servir de base à d'éventuelles recherches ultérieures.

1 - LE PHENOMENE RAMASSAGE.

L'absence de statistiques officielles en matière de ramassage ouvriers rend difficile une évaluation quantitative globale. On a pu malgré tout estimer en 1971 que les réseaux de ramassage couvraient 4,3 millions de kilomètres par semaine. Ce chiffre peut être comparé avec les 7,6 millions de kilomètres couverts par les transports urbains à la même date.

L'enquête menée par le C.E.T.E. de LYON en 1974, à la demande de l'I.R.T.(1) auprès de toutes les entreprises industrielles et commerciales de plus de 50 salariés de l'agglomération lyonnaise, a montré que le transport employeur assurait quotidiennement 56.700 déplacements domicile-travail et retour, soit 7 % de l'ensemble des déplacements domicile-travail (marche à pied exclue) ou 20 % des déplacements domicile-travail effectués en transports en commun. Une enquête réalisée en 1974 sur l'agglomération grenobloise(2) montre que 25 % des salariés utilisent le ramassage entreprise. En 1976, 28.350 salariés effectuaient quotidiennement leurs déplacements domicile-travail grâce au ramassage-entreprise dans la région Nord.

L'enquête que vient de publier l'Institut des Etudes Economiques de LYON, portant sur un périmètre comprenant 245 communes(3) situées entre LYON, CHAMBERY et GRENOBLE, souligne encore plus nettement l'importance du phénomène. Parmi les 33.364 salariés employés par les entreprises de plus de 50 salariés, implantées dans cette zone, 6.088, soit 18 % ont recours régulièrement au ramassage. Ces chiffres montrent à l'évidence que le ramassage ouvriers, loin d'être marginal, constitue l'un des modes de transports collectifs privilégiés pour les déplacements domicile-travail. Le fait qu'il échappe à la réglementation relative à la coordination des transports depuis le décret du 14 novembre 1949 modifié, et qu'il ne soit soumis, et ce seulement depuis 1974, qu'à une simple déclaration à la Préfecture, explique l'absence d'une tutelle réelle de l'Administration. La mise en place et la gestion des services de ramassage-entreprises ne relèvent donc que de la seule initiative des entreprises, ce qui permet de comprendre l'existence de lacunes importantes en matière de statistiques officielles.

Cela nous mène à nous interroger sur les motivations exactes des entreprises qui mettent en place des systèmes de transport parfois très importants, et dans certains cas comparables au niveau du parc de véhicules mis en service avec les réseaux de transports en com-

(1) "Transports employeur : exemple de l'agglomération lyonnaise" décembre 1974, C.E.T.E. de Lyon et G.S.U. pour le compte de l'I.R.T.

(2) J.J. CHAPOUTOT, J. GAGNEUR, P. LIOCHON "Systèmes de transports urbains et mobilisation de la main d'œuvre. Le cas de GRENOBLE". U.E.R. Urbanisation Aménagement GRENOBLE - A.T.P. Socio-Economie des Transports. Décembre 1976.

(3) B.BOIS, M. CLEMENT "Le ramassage des salariés dans le triangle LYON-CHAMBERY-GRENOBLE". Note de travail 78-9. I.E.E. Mars 1978.

mun urbains des grandes villes françaises. Ces initiatives paraissent d'autant plus surprenantes au premier abord, qu'il s'agit là d'un service coûteux, dont le prix de revient mensuel par salarié a pu être évalué par le C.E.T.E. à LYON, en 1974, à environ 100 F., ce qui représente 5 à 7 % du salaire moyen de ses utilisateurs. Ce chiffre peut être comparé avec le versement transport dont le taux était à l'époque de 0,75 % des salaires plafonnés. L'effort consenti par les entreprises ne peut donc être seulement assimilé à une sorte de prime complémentaire de transport "en nature". Il semble répondre à des objectifs précis liés à la politique du personnel de l'entreprise. Il est essentiel, pour bien saisir les raisons mêmes de l'existence de ces services, d'élucider clairement les motivations des entreprises. C'est ce que nous allons tenter en reprenant les résultats des travaux menés dans le Nord Pas-de-Calais par le B.E.T.U.R.E., dans l'agglomération lyonnaise par l'I.R.T., le C.E.T.E. de LYON et l'I.E.E., et dans le triangle LYON-CHAMBERY-GRENOBLE par l'I.E.E.

1.1. - Le ramassage ouvrier dans le bassin minier du Nord Pas-de-Calais et à DUNKERQUE.

La recherche effectuée par le B.E.T.U.R.E. sous la direction scientifique de M. H. COING pour le compte de la D.G.R.S.T. et du Secrétariat d'Etat aux Transports a cherché à mettre en évidence le rôle ainsi que les différentes fonctions du ramassage. Pour cela, elle a opéré un choix qui permet de comparer une zone en récession : ROUBAIX-TOURCOING avec une zone en expansion : DUNKERQUE. Elle a délibérément exclu l'étude de services de ramassage liés à la décentralisation d'industries de montages dans des régions peu industrialisées ou liés au desserrement d'entreprises. Le ramassage dans la zone en récession choisie concerne essentiellement une main d'œuvre féminine employée dans l'industrie textile, tandis que la main d'œuvre ramassée dans la zone en expansion est masculine et employée dans les industries métallurgique et sidérurgique. La problématique retenue tend à privilégier les liens entre l'organisation du service de ramassage et les conditions générales de la modification de la force de travail. Ces conditions de mobilisation recouvrent aussi bien les opérations concernant le logement, le transport ou la formation mises en place par les entreprises. Dans les cas particuliers choisis, ces conditions résultent :

- à DUNKERQUE, du choix d'implantation de la sidérurgie au bord de l'eau qui a provoqué un déséquilibre conjoncturel ;

- à ROUBAIX-TOURCOING, d'un déséquilibre structurel provenant de la difficulté pour les entreprises textiles de conserver leur position sur le marché de l'emploi.

Les services de ramassage ouvriers doivent donc nécessairement, dans cette optique, être resitués et analysés dans le cadre de la politique du personnel suivie par les entreprises. Ceci revient à étudier les fonctions de coûts des entreprises, c'est-à-dire l'influence de facteurs tels que les salaires, la formation, la rotation du personnel, la productivité, les conflits sociaux. Le système de ramassage intervient alors à deux niveaux. Il facilite la "production" de la main d'œuvre dans la mesure où il permet d'employer du personnel travaillant jusque-là en dehors de l'industrie. Il donne d'autre part un moyen privilégié à l'entreprise pour intervenir sur le marché du travail, en particulier en matière de concurrence sur les salaires. Il peut, de plus, faciliter le maintien des ouvriers à la campagne, évitant ainsi les "risques" liés au développement de concentrations ouvrières urbaines.

Les résultats de l'enquête menée à DUNKERQUE et à ROUBAIX-TOURCOING confirment largement les hypothèses contenues dans cette problématique.

A ROUBAIX-TOURCOING, la part relative des ramassés en provenance du bassin minier s'est accrue considérablement. Depuis 25 ans, on a pu observer une substitution massive d'une source de main d'œuvre à une autre. Les frontaliers belges sont maintenant remplacés par des migrants provenant du Bassin minier et par des étrangers d'origine européenne, puis de plus en plus d'origine nord-africaine et africaine. Dans le même temps, une crise très grave de l'emploi sévit dans l'agglomération de ROUBAIX-TOURCOING. C'est pourquoi il peut paraître paradoxal d'effectuer le ramassage sur un rayon de 40 kilomètres, alors qu'il existe une main d'œuvre inemployée sur place.

Les résultats de la recherche du B.E.T.U.R.E. permettent de lever cette contradiction apparente en montrant que le ramassage concerne une main d'œuvre particulière qui correspond aux besoins de branches de l'industrie textile telle que la filature de coton ou le peignage de la laine. Ces industries de main d'œuvre occupent une place défavorable sur le marché, ce qui les conduit à restreindre le plus possible les charges salariales. Elles emploient donc des travailleurs africains sans qualification, et des jeunes filles célibataires qui fournissent un salaire d'appoint à leur famille avant de cesser le travail au moment de leur mariage.

Ces dernières sont de plus, sur le plan transport, totalement dépendantes du système de ramassage qui réalise ainsi la rencontre entre une offre bien précise de travail et une demande très typée.

A DUNKERQUE, l'enquête du B.E.T.U.R.E. montre aussi les rapports existant entre le ramassage et le fonctionnement du marché du travail en distinguant trois périodes :

- de 1962 à 1968, on assiste à l'implantation d'USINOR. USINOR cherche à faire éclater les règles du jeu, c'est-à-dire les cloisonnements existant jusque-là sur le marché du travail. Il tente de créer des organismes patronaux interprofessionnels de formation permanente, mais respecte, dans l'organisation de ses services de ramassage, les bassins de main d'œuvre existants ;

- de 1968 à 1973, USINOR se développe en ouvrant une seconde usine ; ce qui provoque une vive concurrence sur le marché de l'emploi. USINOR renforce ses réseaux de ramassage en dehors de l'agglomération en direction des zones à fort taux de chômage, afin de limiter les conséquences du déséquilibre conjoncturel sur le marché de l'emploi auquel son essor a donné naissance. C'est ainsi que les lignes de ramassage USINOR atteignent CALAIS, BETHUNE et SAINT-OMER ;

- de 1973 à 1976, USINOR atteint un rythme de croisière. La crise et le chômage apparaissent. USINOR ne remet pas en cause pour autant sa politique de ramassage. Au contraire, il tend à l'étendre à une part de plus en plus large de son personnel. Elle vient en effet compléter une politique du logement qui consiste depuis la longue grève de 1968, à favoriser l'accession à la propriété, la dispersion de l'habitat et l'éloignement de l'agglomération. Le ramassage-ouvriers semble donc contribuer largement à la gestion des rapports sociaux.

La recherche du B.E.T.U.R.E. apporte ainsi un éclairage original et une dimension nouvelle à l'étude du ramassage ouvriers. Nous en avons résumé ici les éléments essentiels, ce qui ne dispense pas d'une lecture attentive du rapport très riche et très détaillé publié par l'équipe de M. H. COING en août 1976 (1).

1.2. - Le ramassage ouvriers dans l'agglomération lyonnaise.

Les études menées sur le ramassage ouvriers dans la région lyonnaise se sont déroulées en trois phases successives. *Dans un premier temps*, le Groupe de Sociologie Urbaine et le C.E.T.E. de LYON ont effectué en 1974, pour le compte de l'I.R.T., deux enquêtes. L'une s'adressait à l'ensemble des entreprises industrielles et commerciales de l'agglomération lyonnaise de plus de 50 salariés. Elle avait pour but d'appréhender les aspexts quantitatifs du transport-employeur grâce à un questionnaire envoyé aux chefs d'entreprises avec le concours de la Chambre de Commerce et d'Industrie. L'autre cherchait à déterminer les raisons pour lesquelles le transport-employeur tend à se développer actuellement. Elle a consisté en une centaine d'interviews auprès des chefs d'entreprises.

La deuxième phase de la recherche s'est focalisée sur l'étude des entreprises de transport routier qui effectuent du ramassage. C'est ainsi qu'un échantillon de 12 entreprises a été analysé.

La troisième et *dernière phase* a été confiée par l'I.R.T. à l'Institut des Etudes Economiques. Il s'agissait alors d'analyser les déterminants du choix modal des salariés ayant accès aux systèmes de ramassage-entreprises. Une pré-enquête a d'abord été réalisée auprès de 250 salariés appartenant à 7 entreprises, organisant un service de ramassage pour leur personnel et déjà enquêtées en 1974 dans la première phase de la recherche. Sur la base des résultats de la pré-enquête, une série d'entretiens approfondis ont ensuite été organisés pour préciser l'univers objectif et subjectif de choix des usagers.

L'ensemble de cette recherche permet de connaître à la fois la dimension quantitative du transport-employeur et les aspects qualitatifs liés en particulier au comportement des usagers. La problématique de départ est moins claire et peut être plus empirique au niveau des deux premières phases que celle du B.E.T.U.R.E. Par contre, au niveau méthodologique, on remarquera que contrairement à cette dernière, l'étude lyonnaise ne s'est pas limitée à comparer deux situations particulières et bien contrastées, mais a cherché à déterminer les conditions de développement des systèmes de ramassages de manière à établir une typologie des "zones" géographiques, économiques et sociales où de tels systèmes auront tendance à disparaître, se maintenir ou se développer.

C'est ainsi que la première phase de la recherche a permis de distinguer trois situations quant à l'importance du ramassage pour les entreprises :

1) Dans une première catégorie, on rencontre des entreprises pour lesquelles le ramassage est massif et vital. Ces entreprises omploient généralement plus de 100 salariés et transportent plus de 50 %

(1) E. CAMPAGNAC (sous la direction scientifique de H. COING) "Recherche sur le ramassage de la main d'œuvre par les entreprises" B.E.T.U.R.E. août 1976, 2 parties.

de leur personnel. On trouve dans ce groupe des entreprises de grande taille qui doivent puiser dans un bassin de main d'œuvre très étendu. L'exemple type est ici celui de l'établissement BERLIET de VENISSIEUX, dont le réseau de ramassage comprend 127 lignes desservies par 176 cars, et dont le bassin de main d'œuvre s'étend sur un rayon de 70 kilomètres.

Le ramassage se révèle massif et vital pour deux autres types d'entreprises :

- des entreprises de plus petite taille, mais qui recrutent un personnel particulier, habitant loin de son lieu de travail, et ne disposant pas de moyens de transports ;

- des entreprises qui, dans le cadre de leur propre croissance, ou du fait de l'évolution de l'urbanisation dans l'agglomération ont dû se desserrer en banlieur. La création d'un service de ramassage est alors une condition indispensable pour que l'entreprise puisse conserver la majorité de son personnel et ainsi "réussir" son desserrement.

2) Pour un deuxième groupe d'entreprises, le ramassage peut être considéré comme marginal en termes quantitatifs, mais vital dans la politique du personnel de l'entreprise. Dans ces entreprises, le ramassage concerne généralement moins de 50 salariés, c'est-à-dire le plus souvent environ 10 % du total des salariés. Il touche une catégorie particulière de salariés dont l'entreprise a besoin, soit parce qu'elle possède une qualification difficile à trouver sur le marché de l'emploi, soit parce que cette main d'œuvre fait l'objet d'une vive concurrence entre entreprises. C'est souvent le cas de la main d'œuvre employée pour le travail posté. Le ramassage constitue alors un outil efficace qui, malgré son coût, se révèle globalement rentable pour l'entreprise.

3) Dans un dernier groupe d'entreprises, le ramassage joue un rôle marginal. Il s'intègre dans la politique sociale de l'entreprise et vient compléter d'autres actions menées au niveau du logement, de l'hygiène, de la sécurité, des primes. Dans beaucoup de cas, il est en fait une survivance historique. En effet, l'entreprise a pu être amenée dans le passé à créer un service de ramassage lors d'un desserrement, d'un élargissement de son bassin de main d'œuvre ou lorsqu'elle était à la recherche d'un type particulier de main d'œuvre. Le service de ramassage constitue dans ce cas un avantage acquis pour les salariés, qui ne répond plus à une nécessité pour l'entreprise. Il n'est pas rare que les entreprises placées dans cette situation cherchent à le limiter ou même à le supprimer, son coût de fonctionnement lui apparaissant prohibitif. Cela se traduit généralement par un non-renouvellement et donc un vieillissement des véhicules affectés au service. Il est extrêmement rare que des entreprises cherchent alors à se grouper pour assurer une même ligne. Chaque entreprise souhaite conserver son indépendance dans ce domaine.

Cette typologie nous conduit donc à élargir et en même temps à nuancer l'analyse faite par le B.E.T.U.R.E. Les situations observées à ROUBAIX-TOURCOING et à DUNKERQUE s'inscrivent très bien dans la typologie construite sur la base de l'enquête menée sur l'agglomération lyonnaise. En effet, pour USINOR à DUNKERQUE, le ramassage peut être considéré comme massif et vital, et rentre donc dans la première catégorie. Pour les entreprises textiles de ROUBAIX-TOURCOING, la main d'œuvre du Bassin minier est parfois marginale quantitativement, mais est en fait vitale dans la stratégie de l'entreprise. Toutefois, la diversité des situations regroupées dans la typologie fait apparaître qu'il n'est pas possible de réduire l'analyse des systèmes de ramassage

ouvriers sur la base d'une problématique qui s'appuierait seulement sur deux situations bien contrastées et presque caricaturales. Les liens entre politique du personnel et ramassage qui ont été très clairement mis en évidence dans ces deux cas n'existent pas aussi nettement dans toutes les entreprises assurant un service de transport pour leur personnel. Toutes les entreprises de grande taille ayant besoin d'une main-d'œuvre abondante n'ont pas recours au ramassage. De plus, le rôle du ramassage dépend aussi du comportement des usagers. L'étude réalisée par l'I.E.E. pour le compte de l'I.R.T. a montré qu'outre les variables classiques du choix modal : temps gagné ou perdu, prix de revient, possession ou non d'une automobile par le salarié, des variables d'ordre psycho-sociologiques interviennent dans le choix modal. C'est ainsi que nombre d'usagers potentiels du ramassage préfèrent utiliser leur automobile qui leur offre une plus grande souplesse d'utilisation et un sentiment de liberté. La hiérarchie socio-professionnelle et l'échelle des revenus déterminent partiellement le niveau d'utilisation du ramassage, mais l'enquête a montré que des variables telles que l'âge ou l'ancienneté dans l'entreprise jouaient aussi un rôle essentiel dans l'utilisation ou la non-utilisation du ramassage. Les anciens dans l'entreprise sont généralement de plus fidèles utilisateurs du ramassage que les jeunes. Tout ceci montre que l'utilisation des services de ramassage-entreprises comme outil d'intervention sur le marché de l'emploi ou sur un bassin de main-d'œuvre n'est pas aussi simple que ne pourrait le laisser croire l'analyse des exemples de DUNKERQUE et de ROUBAIX-TOURCOING. Il ne suffit pas de créer une ligne ou un réseau de ramassage pour s'assurer "mécaniquement" le contrôle d'un bassin de main-d'œuvre.

1.3. - Le ramassage ouvrier dans le triangle LYON-CHAMBERY-GRENOBLE.

L'enquête systématique réalisée par l'I.E.E. auprès des entreprises de plus de 50 salariés installées dans le triangle de 245 communes situé entre les agglomérations lyonnaise, chambérienne et grenobloise confirme largement ce résultat. Elle permet de plus d'affiner la typologie élaborée sur la base des données rassemblées dans la région lyonnaise.

Le champ d'observation choisi traverse actuellement une période de profonde restructuration. Des pans entiers de l'activité traditionnelle s'effondrent tandis que l'on assiste à une nouvelle restructuration de l'activité économique. Cette profonde mutation a pour conséquence un développement des migrations alternantes domicile-travail et une évolution rapide de la structure des flux de déplacements. Le ramassage ouvriers qui assure 18 % de ces déplacements joue à ce niveau un rôle essentiel. Parmi les 166 entreprises de plus de 50 salariés recensées, 72 ont mis en place un service de ramassage qui est utilisé par 6.088 salariés. Il faut ajouter à ce chiffre les 2.433 salariés qui sont ramassés par 12 entreprises implantées en dehors de la zone d'étude :

Pour analyser cette situation, nous avons retenu trois critères :

- la taille de l'entreprise,
- le secteur d'activité,
- la répartition spatiale de l'habitat et de l'emploi.

1.3.1. - La taille de l'entreprise

72 % des entreprises employant plus de 500 salariés assurent un service de ramassage, tandis que cette proportion n'est que de 28 % dans les entreprises employant moins de 100 salariés.

TAILLE (Nombre de salariés)	50 à 99	100 à 200	200 à 500	+ de 500	Total
Nombre d'entreprises	72	54	26	14	166
%	43	33	16	8	100
Nombre d'entreprises assurant un ramassage	20	29	13	10	72
%	28	40	18	14	100
Proportion des entreprises assurant un ramassage	28 %	54 %	50 %	71 %	43,4 %

Comme cela avait déjà été constaté dans l'agglomération lyonnaise, l'existence d'un service de ramassage est d'autant plus fréquente que la taille de l'entreprise augmente. Pour les grosses entreprises, le ramassage est le plus souvent massif et vital. Les 10 entreprises de plus de 500 salariés ramassent à elles seules plus de 50 % des utilisateurs du ramassage.

TAILLE (Nombre de salariés)	50 à 99	100 à 199	200 à 499	500 et +	Total
Répartition de l'effectif total des salariés.	4.956	7.404	8.247	12.799	33.364
%	15	22	25	38	100
Répartition de l'effectif total des ramassés	427	1.312	1.319	3.030	6.080
Effectif ramassé / Effectif total	8	18	16	27	18

1.3.2. - Le secteur d'activité.

La taille de l'entreprise ne suffit pas à expliquer le recours ou non au ramassage. Ainsi, l'entreprise TREFIMETAUX (du groupe P.U.K.) qui emploie 2.158 salariés, n'organise aucun service de transport pour son personnel. Au contraire, l'UNITE HERMETIQUE (groupe

THOMSON-BRANDT) implantée à LA VERPILLIERE et CESSIEU ramasse 1.600 salariés sur un total d'environ 2.500.

L'importance du ramassage varie de plus considérablement suivant le secteur d'activité.

Secteur d'activité	Nombre de ramassés	Effectif total	%
Industrie du caoutchouc	685	1.586	43
Construction mécanique	2.135	6.553	41
Industrie de la chaussure	496	1.742	28
Hygiène - Pharmacie	240	901	27
Industries textiles	1.411	6.156	23
Industries agro-alimentaires	120	811	15
Industries du ski	170	1.273	13
Bâtiment Travaux Publics	170	2.027	8
Industries électriques	273	4.226	6
Sidérurgie - Métallurgie	128	2.656	5
Industries du papier-carton	30	2.014	1
Industries chimiques	12	947	1

On observe une différence sensible entre les comportements de branches apparemment voisines, telles que la construction mécanique et la métallurgie, ou entre l'industrie du caoutchouc et les industries chimiques. Les industries traditionnelles telles que l'industrie de la chaussure ou les industries textiles, ont largement recours au ramassage même au niveau de petites unités, ce qui n'est pas le cas pour des branches récemment implantées dans la zone, telle que les industries agro-alimentaires, la construction électrique ou l'industrie du ski. Mais là encore, il convient de ne pas généraliser trop hâtivement, car il serait facile de trouver des contre-exemples. Ainsi l'entreprise BLACK et DECKER implantée à BREZINS, spécialisée dans la fabrication d'outillage électro-portatif, ramasse 262 salariés sur 371, soit 71 % de son personnel.

1.3.3. - La répartition spatiale de l'habitat et de l'emploi.

La localisation spatiale des industries dépend bien entendu de l'existence d'un bassin de main-d'œuvre sur place, mais aussi d'un ensemble de critères complexes liés à la dynamique propre de l'entreprise, à l'existence d'infrastructures de transports, de télécommunications et de services, à la politique d'aménagement, et bien entendu à l'histoire du développement industriel. C'est pourquoi, bien souvent, il n'y a pas adéquation entre la répartition de l'emploi et celle de l'habitat. Ceci est accentué dans notre zone d'observation par l'importance de la restructuration en cours.

Les entreprises sont donc conduites à s'adapter et à tenter de modifier leur environnement en agissant sur le marché de l'emploi et sur les facteurs de résistance à la mobilité. Le transport-employeur constitue l'un des moyens de cette politique.

Pour diverses raisons que nous avons évoquées précédemment, mais que nous n'avons pas encore clairement élucidées au cours de la recherche, les entreprises de plus de 50 salariés se sont concentrées autour de deux grands pôles. Le premier se situe en bordure de l'autoroute LYON-CHAMBERY, le long de l'axe LA VERPILLIERE-LA TOUR DU PIN. Le second est constitué par le Voironnais autour des communes de VOIRON, RIVES et MOIRANS.

Les réseaux de ramassage se développent autour de ces pôles, élargissant les bassins de main-d'œuvre des entreprises à des communes qui étaient jusqu'ici restées à dominante rurale. Le transport employeur contribue à modifier la nature des rapports entre zones rurales et zones urbaines. La distinction classique entre villes et campagnes est de moins en moins pertinente dans un espace tel que celui que nous observons. On assiste, semble-t-il, à une croissance rapide des migrations sans que cela entraîne une accélération de l'exode rural. Le ramassage ouvrier , tout en étant un facteur d'accroissement de la mobilité, peut aussi être analysé comme un frein à l'exode rural dans les zones en déclin. Ce processus apparemment contradictoire, mérite d'être analysé plus précisément, et d'être resitué par rapport aux théories économiques de l'espace et des migrations. C'est ce que nous allons tenter dans la deuxième partie de cet article.

2 - RAMASSAGE OUVRIER ET THEORIE DES MIGRATIONS.

2.1. - Les modèles migratoires néo-classiques.

La plupart des analyses néo-classiques de la mobilité et des migrations considèrent la migration comme un processus d'ajustement entre zones de bas et zones de hauts salaires.

Ils sont basés sur l'analyse du rapport entre flux migratoires et différenciation spatiale des niveaux de salaires. Comme le fait remarquer J.P. de GAUDEMAR (1) "De même que les vents règlent pour le géographe les contradictions entre zones à basses et hautes pressions, de même les migrations règlent pour l'économiste les contradictions entre zones à bas et hauts salaires". Le travail est assimilé à une marchandise qui s'échange sur un marché, et comme le disait Léon WALRAS (2) "Il en est du marché comme d'un lac agité par le vent et où l'eau cherche toujours son équilibre sans jamais l'atteindre".

Pratiquement, le marché du travail est rarement parfaitement fluide. Le coût des déplacements et les résistances à la mobilité introduisent une certaine viscosité dans le processus d'ajustement,

(1) J.P. de GAUDEMAR "Mobilité du travail et accumulation du capital". Economie et Socialisme n° 28. Editions F. MASPERO

(2) L. WALRAS "Abrégé des éléments d'économie politique pure". Librairie générale de droit et de jurisprudence PARIS 1953, p. 215.

dont on peut mesurer les effets en évaluant quantitativement l'importance des flux migratoires. Compte tenu de ces deux facteurs, les flux migratoires entre deux régions i et j sont donc, toutes choses égales par ailleurs, proportionnels au différentiel de salaire réel entre la région i et la région j et inversement proportionnel à la distance Dij qui les sépare.

$$Mij = F\ (Sj - Si\ ;\ \frac{1}{Dij})$$

où Mij = migrations nettes de i vers j

Sj,Si = salaires moyens dans les régions j et i

Dij = distance séparant i et j

Suivant les modèles, Dij peut être mesuré soit par une distance physique réelle, soit par une durée de déplacement, soit encore par un coût perçu par le migrant, intégrant le temps et la distance.

Certains modèles tiennent compte non seulement du différentiel de salaire Sj - Si, mais aussi de l'existence de chômage dans la zone d'origine i, qui peut encore accroître les flux migratoires.

Il n'est pas question ici de faire une présentation détaillée de tous les modèles existants. Notons simplement qu'il est possible de développer sur cette base des modèles probabilistes très sophistiqués ou des modèles d'opportunité (intervening opportunities). On trouvera une présentation quasi-exhaustive de ces modèles dans l'article de Marc TERMOTE (1).

Quelque soit le modèle étudié, il est possible de distinguer :

- un élément *moteur* : l'existence d'une différence de salaires entre deux régions géographiques ou la présence de chômage en i.
- un élément *résistant* : la distance physique, économique ou psychologique séparant i et j.

On peut généraliser ce modèle en étudiant non plus les relations entre deux points de l'espace, mais l'attraction exercée par une région de l'espace i. Une région i constituera un pôle attractif, si elle offre un salaire moyen supérieur à celui de la zone qui l'entoure, et si les entreprises qui y sont implantées ne sont pas en mesure de satisfaire leurs offres d'emplois sur place. On retrouve alors la notion de bassin de main-d'œuvre centré sur un pôle. Ceci peut être analysé au niveau d'un canton, d'un département, d'une région et même au niveau international comme le fait Christian MERCIER dans "Les déracinés du capital" (2). Le modèle de SUZUKI (3) construit à partir de

(1) M. TERMOTE "Les modèles de migrations : une perspective d'ensemble" Recherches Economiques de LOUVAIN. Septembre 1967. Volume n° 33, p. 413-414.

(2) C. MERCIER "Les déracinés du capital - Immigration et accumulation" Presses Universitaires de LYON 1977.

(3) KEISUKE SUZUKI "The variation of regional population in Japan" Journal of Regional Science, décembre 1970. Volume 10 n° 3, pp. 335-353.

l'étude des disparités régionales du JAPON représente les flux migratoires convergeant vers une zone i

par $Mi = B\ (wi - w)$

où Mi représente les flux de migrants vers i

wi et w = les taux de salaires respectivement autour du pôle i et dans le reste du bassin de main-d'œuvre ou du champ migratoire.

B = fonction de la distance.

La résistance à la mobilité est donc mesurée par B.

Si B tend vers l'infini, la distance s'annule. Il y a fluidité parfaite sur le marché du travail. Les ajustements migratoires sont immédiats et complets. Dès que Wi devient supérieur à w, le flux migratoire se déclenche et devrait théoriquement se poursuivre jusqu'à épuisement du réservoir de main-d'œuvre potentielle. On se trouve dans une situation de mobilité parfaite du facteur travail. C'est l'hypothèse retenue par RICARDO et les néo-classiques pour les flux intranationaux de facteurs.

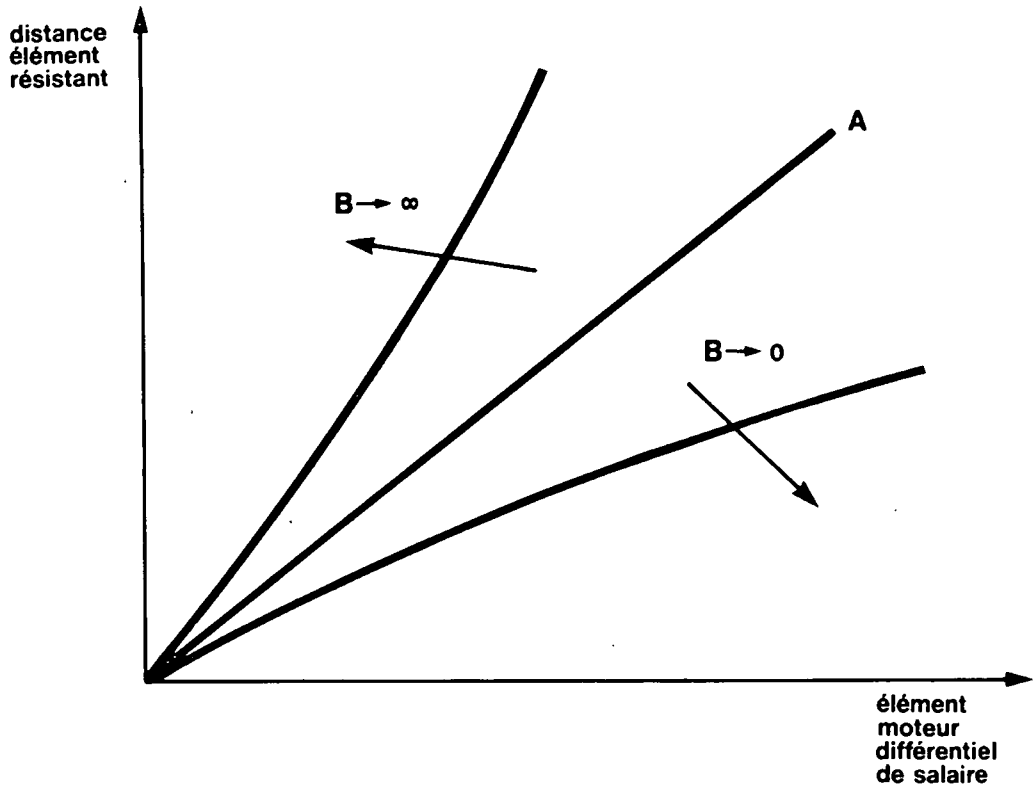
Inversement, si B = O, la distance est telle que l'élément résistant l'emporte sur l'élément moteur. Les coûts de déplacements, l'attachement au pays, les distances physiques constituent une barrière telle qu'aucune migration n'est possible. C'est l'hypothèse retenue par RICARDO et les néo-classiques pour les flux internationaux.

Les flux migratoires dans la réalité correspondent toujours à une valeur de $o < B < \infty$ -, telle que l'on puisse construire des courbes d'indifférence au déplacement, qui expriment la relation entre le différentiel de salaire wi-w et la distance à parcourir.

Pour tout point situé sur la courbe d'indifférence, l'utilité marginale du déplacement est nulle. L'utilisé mesure ici la différence entre la force d'attraction créée par l'existence d'un différentiel de salaire, et la force de freinage correspondant à la pénibilité du déplacement. La courbe d'indifférence rend donc compte d'un arbitrage effectué par un migrant qui est ici assimilé à un "homo économicus" parfaitement rationnel. Une modification des conditions de déplacement ou une évolution de l'appréciation du migrant provoque un déplacement de la courbe d'indifférence.

On peut partager ce quadrant en 2 zones à partir de la diagonale OA qui représente une situation moyenne de migration, dans laquelle on observe une proportionnalité constante entre le différentiel de salaire et la distance ; c'est-à-dire entre l'indicateur qui permet de mesurer l'importance de l'élément moteur, et l'indicateur qui rend compte de la résistance au déplacement.

La mobilité tend à s'accroître au-dessus de la diagonale AO. Au contraire, en dessous de AO il devient de plus en plus difficile de se déplacer. Dans tous les cas, on pourra déterminer une zone limite pour laquelle l'élément moteur est égal à l'élement résistant. Cette zone marquera les limites extérieures du bassin de main-d'œuvre ou du champ migratoire.



Ces modèles migratoires s'intègrent dans un ensemble théorique plus vaste qui repose sur 3 fondements :

- la théorie de la production
- la théorie de la répartition des revenus
- la théorie du comportement migratoire.

Ces trois éléments de base ont été complétés par différents travaux et en particulier par l'analyse de la liaison salaire-chômage faite par PHILLIPS ; l'analyse de la liaison demande de travail salaire par BJÖRK et l'étude des relations entre salaire, chômage et migration par J.R. HARRIS et M.P. TODARO (1). Cette dernière recherche repose sur un modèle bisectoriel : agriculture - production de biens manufacturés, qui explique les migrations, c'est-à-dire ici l'exode rural par l'existence d'un sous-emploi dans le secteur de l'agriculture.

L'ensemble de ces éléments a permis de spatialiser le modèle de l'équilibre néo-classique.

2.2. Quelques éléments de critique des modèles néo-classiques

L'accent mis sur le rapport entre flux migratoire et différenciation spatiale des niveaux de salaire peut apparaître comme une obsession chez les néo-classiques. Cette théorie suppose en effet que

(1) J.R. HARRIS, M.P. TODARO "Migration, employment and development" American Economic Review. Mars 1970.

le migrant adopte un type de rationalité économique analogue à celle d'un détenteur de capital, qui chercherait à maximiser son profit en spéculant sur les différences existant entre secteurs et entre zones géographiques.

Les néo-classiques semblent sous-estimer l'importance de la résistance à la mobilité intranationale du facteur travail. La réalité montre que, dans bien des cas, une famille ne se déplace que si les circonstances l'y contraignent. Nombre de migrations sont des migrations de détresse liées à des fermetures d'entreprises ou au chômage. Elles n'entraînent pas toujours une augmentation du niveau de vie. Les variations importantes du coût du logement font qu'une différence de salaires positive peut entraîner une baisse de pouvoir d'achat.

La migration définitive constitue une déchirure souvent dramatique dans le tissu des relations sociales et familiales. Elle nécessite donc une rupture qui ne peut s'accomplir que dans des circonstances particulières. Ces facteurs non-économiques d'origine psychologique ou sociologique jouent le rôle d'éléments résistants à la mobilisation. Il n'est pas possible, dans l'état actuel des informations disponibles, d'en mesurer l'influence réelle, mais il est certain qu'une recherche sérieuse sur la mobilité ne peut les éluder.

Dans une étude sur "La résistance à la mobilité géographique dans les expériences de reconversion", Serge MOSCOVICI aboutissait à la conclusion suivante "Les obstacles aux déplacement ne sont pas seulement les difficultés objectives de trouver un logement en même temps qu'un emploi ; ils résultent aussi des attachements familiaux, historiques et sociaux [1].

Par ailleurs, le modèle néo-classique repose sur une hypothèse d'information parfaite, dont nous avons eu maintes fois l'occasion d'observer qu'elle est bien loin d'être vérifiée dans la pratique.

Malgré ces critiques, il nous semble que du point de vue de l'analyse économique spatiale, ces modèles peuvent servir de cadre conceptuel de référence, à condition bien sûr de ne pas limiter les éléments moteurs de la migration à des différentiels de salaires et les éléments résistants à des distances physiques. Ils peuvent en particulier servir à mieux comprendre les caractères spécifiques des migrations quotidiennes, effectuées grâce au ramassage ouvriers, dans l'ensemble des phénomènes migratoires.

2.3. - Migrations, mobilité et ramassage ouvriers.

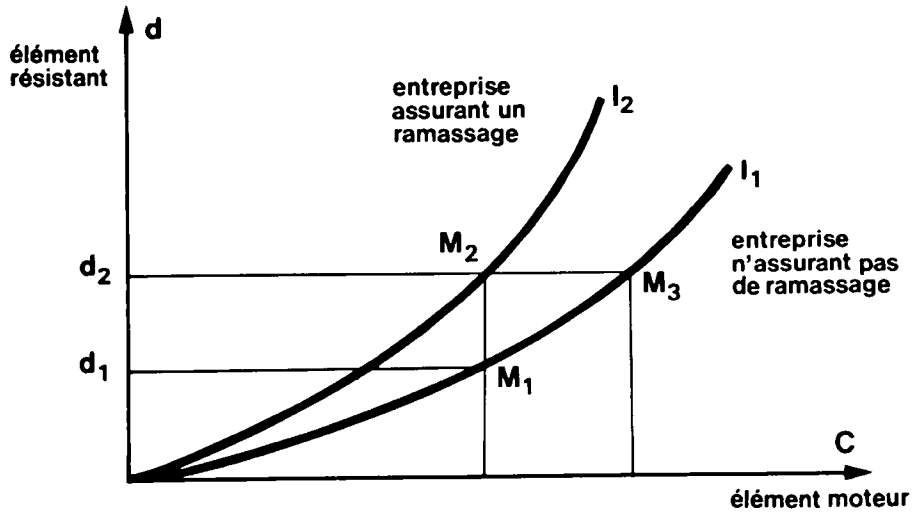
Le phénomène ramassage ouvriers appartient bien à l'ensemble des phénomènes migratoires, puisqu'il se concrétise par une séparation géographique très nette entre le lieu de travail et le lieu d'habitat. Son importance quantitative, que nous avons soulignée dans la première partie, révèle qu'il a une fonction essentielle dans l'organisa-

(1) S. MOSCOVICI "La résistance à la mobilité géographique dans les expériences de reconversion". Sociologie du Travail. Octobre-décembre 1959, pp. 24 à 36.

tion des bassins de main-d'œuvre, et donc dans la structuration de l'espace. Il présente au moins deux spécificités.

Tout d'abord, on peut constater qu'il rend possible l'existence de migrations sur des distances importantes, sans que cela contraigne le migrant à quitter définitivement son lieu et son milieu de résidence. C'est ainsi que nous avons pu constater dans le triangle LYON-CHAMBERY-GRENOBLE l'existence de migrations quotidiennes depuis plus de 20 ans entre des communes situées à la limite de la Savoie et de l'Isère (Pont-de-Beauvoisin par exemple) et l'établissement BERLIET de VENISSIEUX (1). D'autre part, le ramassage ouvriers est dans la presque totalité des cas un service gratuit pour le salarié. Il en découle un abaissement de la barrière liée au coût direct du déplacement. Cet avantage, qui n'est pas toujours apparu comme essentiel dans les motivations du choix modal des usagers de la région lyonnaise enquêtés par l'I.E.E., est par contre décisif lorsque les déplacements se font sur de longues distances, comme le montrent les interviews réalisés auprès d'usagers du ramassage travaillant chez BERLIET et résidant dans le triangle LYON-CHAMBERY-GRENOBLE.

Si l'on se replace dans le cadre du modèle de SUZUKI, on constate que ces deux spécificités se traduisent par un élargissement du champ migratoire. La contrainte monétaire liée à la distance tend à diminuer et par conséquent B tend à augmenter. On voit donc que pour un même différentiel de salaire, et à distances égales, une entreprise qui assure un service de ramassage aura une attraction plus forte qu'une entreprise qui n'assure pas de ramassage. Cet avantage peut être décisif lorsque plusieurs entreprises en concurrence puisent dans le même bassin de main-d'œuvre. Il semble en effet que malgré son prix de revient élevé : environ 100 F/mois et par salarié, le ramassage soit plus



(1) B. GERARDIN "Le ramassage du personnel Berliet sur l'axe LYON-CHAMBERY". Février 1976. Note de travail 76-1. I.E.E.

B. GERARDIN "Le ramassage du personnel Berliet sur l'axe LYON-CHAMBERY. Evolution 1958-1975". Note de travail 77-4. I.E.E., septembre 1977.

efficace et globalement moins coûteux qu'une concurrence sur les salaires. Raisonnons à titre d'exemple sur des courbes d'indifférence liant un élément moteur différence de salaire avec un élément résistant distance. Soit une entreprise qui se trouve dans la situation M, c'est-à-dire telle que l'élément moteur : offre d'une différence de salaire C1, et l'élément résistant de valeur d_1 procurent au migrant une utilité marginale nulle. Si cette entreprise cherche à élargir son bassin de main-d'œuvre jusqu'à une distance "d'indifférence" d_2, elle pourra soit augmenter les salaires offerts de C_2 et C_1, soit créer un service de ramassage qui déplacera la courbe d'indifférence du migrant de I_1 à I_2. La création de la ligne de ramassage constituera une mesure sélective, qui ne bénéficiera qu'à une partie de la main-d'œuvre : celle que l'on cherche à atteindre, et éventuellement, celle pour laquelle le ramassage pourrait constituer un choix modal avantageux. Au contraire, l'augmentation de salaire devra le plus souvent être répercutée sur l'ensemble des salariés.

De plus, l'enquête sur les motivations du choix modal montre que pour la grande majorité des usagers du ramassage, une prime équivalente au prix de revient pour l'entreprise du service de ramassage n'aurait pas le même valeur que ce service.

On comprend alors pourquoi le ramassage est le plus souvent massif, et considéré comme vital par les entreprises ayant besoin d'une main-d'œuvre abondante et non disponible sur place. La solution ramassage présente aussi deux avantages supplémentaires. Elle n'oblige pas les entreprises qui y ont recours à vaincre les barrières sociales et psychologiques liées à une migration définitive. Elle permet de maintenir le migrant pendulaire dans sa résidence, et évite ainsi les conséquences liées au coût et aux difficultés de recherche d'un logement.

Mais ces entreprises restent en concurrence avec d'autres entreprises qui sont implantées à l'intérieur même du bassin de main-d'œuvre. Le migrant disposant alors d'une opportunité d'emplois plus proche de son domicile, risque d'être amené à quitter l'entreprise pour se rapprocher de son domicile, et ainsi éviter des pertes de temps considérables et éprouvantes. Pour conserver leur personnel ramassé, nous avons pu constater dans le triangle LYON-CHAMBERY-GRENOBLE, que les grandes entreprises ont recours aux primes d'ancienneté et offrent généralement une plus grande stabilité d'emploi. Le premier facteur tend à accroître dans le temps le différentiel de salaire ; tandis que la garantie d'emploi offerte dissuade le migrant de risquer un départ vers une entreprise le plus souvent de petite taille et où la garantie de l'emploi risque d'être plus aléatoire.

Ainsi, dans un espace en restructuration tel que celui que nous étudions, les entreprises de grande taille organisant un ramassage s'assurent une position dominante, qui leur permet de maîtriser la concurrence et de satisfaire leurs besoins spécifiques de main-d'œuvre (travail posté par exemple).

La manière dont nous venons d'aborder le ramassage en le liant avec les théories des migrations ouvre des perspectives intéressantes de recherche. Il paraît en effet maintenant clair que le ramassage ouvriers joue souvent un rôle majeur dans la structuration de l'espace, et en particulier dans le maintien d'une main-d'œuvre sur

place dans des zones en déclin. Quelques éléments pouvant s'intégrer dans un cadre général d'analyse ont été rassemblés, mais nous n'avons pas pu, faute de données, vérifier statistiquement la pertinence des modèles présentés. Nous nous proposons, dans le cadre des recherches qui se poursuivent, d'affiner les informations statistiques dont nous disposons, pour tenter d'évaluer quantitativement les effets de certains éléments moteurs et résistants sur les migrations quotidiennes liées au ramassage ouvriers. Il serait, de plus, souhaitable de donner une dimension historique à cette recherche pour mettre en évidence les causes qui ont donné naissance aux différents systèmes de ramassage existants. Aujourd'hui, il convient aussi de ne pas négliger l'aspect théorique et le lien avec les théories et politiques économiques régionales. Un vaste champ de recherche reste ouvert.