

## **L'innovation organisationnelle du travail : entre proximité et éloignement**

**Solange MONTAGNÉ-VILLETTE**

Département de géographie  
Université de Paris 13  
99, avenue Jean-Baptiste Clément  
93430 - VILLETANEUSE

**Résumé :** Les récents changements organisationnels du travail telle la flexibilité, l'étalement et l'émiettement des temps travaillés modifient le rapport du salarié à l'espace. La nouvelle organisation demande, à différentes échelles, de nouvelles proximités conduisant à une intensification du travail. Dans le même temps, la renaissance du travail à domicile, l'allongement des migrations pendulaires et l'augmentation des migrations de carrière augmentent l'isolement.

**Mots-clés :** Innovation. Travail. Espace.

**Abstract :** The recent organising changes of the work, such flexibility and spreading time table modify the link-age between the wage and the space. The new organisation, at différents scales, increase the work. At the same time, revival of home work, lenthening of daily migrations and carrier migrations increasing isolation.

**Keys words :** Innovation. Work. Space.

Le travail a été profondément bouleversé dans les trente dernière années, notamment par les technologies et la mondialisation. Ces nouvelles formes organisationnelles engendrent des contraintes à différentes échelles. Sans renier les travaux antérieurs de géographie industrielle, fortement influencés par des paradigmes forts telle la classification en secteurs, les flux, les entreprises, les salariés... , nous nous attacherons ici à présenter, à l'aide de quelques exemples, une étude détaillée des rapports entre les mutations organisationnelles récentes du travail et leur rapport avec l'espace et le temps puis nous verrons plus précisément quelles sont les nouvelles formes d'insertion du travail dans l'espace, la société et l'entreprise.

### **I - LE NOUVEAU TRAVAIL : FLEXIBILITÉ ET ÉCLATEMENT TEMPOREL**

Le modèle de travail simple des Trente Glorieuses (un emploi, un lieu, un horaire) a été totalement déconstruit en raison des changements temporels et spatiaux apportés depuis. En effet, après la crise pétrolière qui pousse les entreprises à rationaliser leur coût de production, le concept de flexibilité dans le travail se généralise rapidement. Dans le contexte de concurrence mondialisée des années 1970-1980, l'entreprise subit une double contrainte : d'une part financière (réduire le coût de main-d'œuvre notamment par rapport aux pays à bas salaires), d'autre part technologique (inventer de nouveaux produits et services pour garder son rang dans les pays en développement). Pour le salarié, la flexibilité concerne donc aussi bien le temps et la nature du travail, que l'espace où il l'exerce.

#### **A - L'ancien et le nouveau modèle**

La généralisation du temps, en tant que mesure du travail (disparition du travail à la tâche, accroissement du salariat) et notamment l'extension de la mensualisation donne lieu à un marchandage dès le début de la crise économique. Le patronat et les salariés négocient une diminution globale du travail contre une nouvelle répartition. Le résultat de ce qui est, dans bien des cas, présenté comme une avancée ou innovation sociale s'accompagne souvent de nouvelles contraintes : travail dominical,

suppression ou diminution des heures supplémentaires, suppression des pauses et temps morts conduisant à une intensification du travail et du stress.

La notion d'éclatement du temps de travail s'analyse donc à partir du modèle antérieur courant, c'est-à-dire un horaire 9 h-18 h, 40 h/semaine réparties sur cinq jours, vacances en continu. Il s'agissait non d'une norme idéale et intangible, mais d'un schéma autour duquel s'organisaient la plupart des activités et donc la société dans son ensemble, y compris en ce qui concernait la vie privée. L'éclatement du travail lié à la flexibilité touche sa répartition aussi bien dans la journée que dans la semaine, l'année et même la vie professionnelle en son entier.

### **B - De grandes amplitudes journalières : du 9-5 au 24/7**

Après l'encouragement du temps partiel, la réorganisation récente des activités au profit de l'acheteur ou de l'utilisateur a littéralement fait éclater le travail en raison d'une répartition journalière différente. Dans bien des cas, le temps de travail est non plus continu, ou entrecoupé d'une pause déjeuner, mais au contraire séparé par de longues plages de temps libre/temps mort. Sont particulièrement concernés les services, y compris les services publics, désireux d'offrir à leur clientèle un large éventail des heures d'ouverture. Les professions les moins qualifiées sont les plus touchées. La grande distribution multiplie les postes de caisse et de vente aux heures de pointe, c'est-à-dire en milieu de matinée et en fin d'après-midi ou en soirée. Une caissière peut donc, non seulement travailler à temps partiel, (4 à 6 h par jour) mais encore dans une amplitude allant de 9 à 22 h, pour un salaire inférieur au SMIC. Les tâches de nettoyage, qui peuvent difficilement se faire durant les heures d'ouverture, sont littéralement écartelées entre les arrivées précoces et les départs tardifs des salariés et de la clientèle : le travail de nombreux employés de nettoyage, inscrit dans les plages 6 h-9 h et 19 h-23 h, est entrecoupé d'un temps mort correspondant à la journée de travail des autres. Globalement, l'émiettement et l'irrégularité du travail conduisent à ce que les Britanniques ont qualifié de passage du "9-5 au 24-7" (de 9 h-5 h à 24 h sur 24 et 7 jours sur 7).

Dans cette configuration, un rapport à l'espace totalement différent s'installe qui remet en cause l'organisation familiale et sociétale. Les postes concernés impliquent un logement à proximité sous peine de passer de longues heures d'attente sur le lieu de travail, sinon un moyen de transport personnel, et forcément plus coûteux que les transports en commun. Ils impliquent aussi une liberté vis-à-vis de la cellule familiale, notamment la possibilité d'une garde des enfants aux mêmes horaires ; il y a donc répercussion en chaîne de ces horaires décalés d'un secteur aux autres. La multiplication des trajets engendrée par ces horaires éclatés introduit, quant à elle, une interrogation sur la cohérence avec le développement durable.

### **C - L'annualisation et l'irrégularité hebdomadaire**

La flexibilité concerne aussi une nouvelle répartition du travail dans la semaine, faite le plus souvent, sur la base du volontariat. Les expériences du travail de week-end de l'industrie automobile (3 x 12 h vendredi, samedi, dimanche, payé 40 h) lancées dans les années 1980, se sont maintenant étendues à la vente des meubles, des disques... en dépit d'une illégalité sur laquelle les syndicats et les pouvoirs publics ont souvent fermé les yeux. Si des amendes ont été distribuées pour le travail dominical, des assouplissements législatifs et des accommodements discrets permettent actuellement l'ouverture d'un nombre de plus en plus grands de magasins le dimanche et certains jours fériés.

L'annualisation du temps de travail, obtenue en contrepartie d'une réduction de l'horaire hebdomadaire, a, de la même manière, flexibilisé les congés. La cinquième semaine, octroyée en 1981, ne peut s'ajouter aux congés d'été. La modulation hebdomadaire permet une amplitude allant de 30 à 45 h. Les congés supplémentaires obtenus en compensation, tout comme les RTT accordées avec les 35 h, sont le plus souvent fixés en périodes creuses, soit dans un créneau choisi par l'entreprise. On peut d'ailleurs noter que la flexibilité imposée aux salariés par l'entreprise lui revient en miroir. Même encadrées, les RTT empêchent l'entreprise de compter sur une présence régulière de son personnel. Elles désorganisent d'autre part tous les schémas antérieurs de départ en week-end, de fréquentation touristique, de périodes de pointe...

## D - Du travail éclaté à vie

L'apparition dans les années 1980 des CDD, puis leur multiplication placent les salariés dans l'insécurité mais aussi l'instabilité. Sur le plan géographique, le choix d'un lieu de vie, l'achat d'une résidence, l'inscription dans un territoire deviennent plus difficiles, voire risqués ou impossibles. Le paroxysme est atteint avec le travail saisonnier qui reprend de l'importance avec l'essor du tourisme. Les contrats correspondant à la "haute saison" dépassent rarement 4 mois l'hiver, et 2 mois l'été. Les horaires dépassent pratiquement toujours le maximum réglementaire et les heures supplémentaires sont rarement payées. Le logement, souvent médiocre ou non fourni, oblige certains au camping. L'examen des offres d'emploi en Savoie, et plus encore sur la Côte d'Azur, est éloquent : dans le tourisme 2 sur 3 sont des CDD de 1 à 3 mois. Dans ces conditions, comment avoir une vie normale, comment obtenir un prêt, un logement, prendre une inscription annuelle dans un club ? Ces formes de travail sont d'ailleurs génératrices d'un chômage (Montagné Villette, 1997) dont on reparlera plus loin.

La flexibilité concerne désormais l'ensemble de la vie des salariés puisque les exigences accrues de compétences impliquent une formation plus poussée. Les études, les stages voire certaines périodes de formation raccourcissent d'autant le temps de travail rémunéré que ce dernier est entrecoupé de chômage. Les récentes réformes des retraites (40 voire 42 ans de cotisations pour percevoir une retraite à taux plein) placent nombre de salariés en position difficile : la politique de l'emploi précaire, l'éviction des travailleurs dépassant la cinquantaine et la longue formation sont en contradiction totale avec les nouvelles exigences.

À la flexibilité individuelle, s'ajoute la flexibilité globale de la main-d'œuvre sur des pas de temps plus longs. Sans parler des entreprises de sous-traitance particulièrement concernées, les entreprises indépendantes concurrencées par la main-d'œuvre à bas salaire et pressées par leurs actionnaires d'accroître leurs profits, démenagent leurs activités. Les salariés dotés d'un CDI sont alors tout aussi précarisés : chômage, recasement dans un autre site, déménagement... Tous les secteurs d'activité sont touchés y compris ceux considérés comme porteurs. Si Moulinex, symbole des délocalisations, a souvent été cité, l'effondrement de la nouvelle économie s'est accompagné de la mise au chômage de milliers d'employés qui venaient d'être recrutés (Solectron à Bordeaux, Gemplus).

## II - PROXIMITÉ ET INTENSIFICATION DU TRAVAIL

La flexibilité entraîne un éclatement spatial du travail ou du moins sa recombinaison spatiale y compris jusque dans les moindres détails. Les innovations spatiales au travail s'exercent à différentes échelles allant du poste de travail intrinsèque à sa localisation globale en passant par la nature des lieux d'exercice, c'est-à-dire du micro au macro spatial. Sans revenir sur les délocalisations, maintes fois évoquées, nous étudierons ici uniquement les nouvelles données modifiant la vie de l'employé dont l'espace de travail éclate dans tous les sens du terme. L'intégrité physique et psychologique du salarié, l'intégrité de l'espace privé, comme celle de l'entreprise sont remises en cause : la tension au travail et le stress s'intensifient.

### A - Réaménagement et recombinaison du travail : proximité, agressivité, stress

Sans parler des changements des *process* de fabrication, innovations sur lesquelles on a déjà beaucoup écrit, on s'arrêtera ici sur les micro modifications spatiales du travail des salariés des services administratifs, sociaux, éducatifs, bancaires... qui pour être discrètes et parfois justifiées dans l'intérêt du client, n'en ont pas moins des conséquences telles qu'elles remettent parfois en cause l'intégrité physique ou psychique du salarié.

Le concept de proximité pour les administrations, ou de convivialité pour le commerce, avait pour but de transformer l'usager en client ou le client en client personnalisé, voire en ami (comme essaie de nous en persuader la publicité d'une grande banque en 2004). Le corollaire en a été la suppression des guichets, des vitres de séparation (autrefois présentes pour des raisons hygiénistes), des estrades.... Il en résulte qu'en cas de réclamation, voire de conflit, l'agressivité autrefois contenue matériellement par une barrière, fût-elle symbolique, s'exprime plus facilement, verbalement ou même physiquement : à

l'ANPE, comme à la banque, il est plus aisé d'exprimer son mécontentement à un employé dont on est seulement séparé par le plateau du bureau, que derrière une vitre qui oblige à hausser la voix. De la proximité à l'agressivité, il n'y a qu'un pas souvent franchi quand la demande est vitale (allocation, travail, aide...).

Le post-taylorisme, progressivement introduit dans l'administration, réorganise le travail dans son entier avec le fameux guichet unique. En donnant un seul interlocuteur à l'utilisateur, on responsabilise naturellement le salarié qui a désormais un dossier complet et ne peut ignorer la situation globale de son interlocuteur. Cet interlocuteur devient d'autant plus réel qu'on est tenu de le recevoir. Ce progrès est paradoxalement source accrue de stress pour l'employé, notamment quand il s'agit des services sociaux, et plus particulièrement dans les espaces défavorisés. D. Linharth (2003) cite le cas des techniciens conseils des caisses d'allocations familiales : en passant de la gestion d'une prime à celle d'un dossier familial, ils gèrent désormais en direct et en temps réel la "misère sur ordinateur". Tirillés entre des objectifs contradictoires (traiter rapidement tous les dossiers et consacrer du temps à résoudre des problèmes humains complexes), tirillés entre la gestion de l'argent public et la compassion pour ceux dont ils connaissent les difficultés, ils vivent mal une situation schizophrénique.

La réorganisation postmoderne du travail, en germe avec la crise des années 1970 dans le secteur privé s'étend désormais au secteur public. Si certains s'en félicitent, on ne peut que constater la généralisation du travail stressé et son manque d'inscription dans le long terme conduisant à l'instabilité de l'économie mondiale.

#### **B - La réorganisation locale de l'entreprise : le juste-à-temps ou la sous-traitance *in situ***

La réorganisation du travail a naturellement des conséquences sur la localisation des entreprises. Il entre ici dans notre objectif non de tracer les contours d'une nouvelle géographie de l'entreprise mais de voir comment cette dernière peut, notamment dans le cas du juste-à-temps, se réorganiser localement. À partir de l'exemple de l'industrie automobile, on verra comment les contraintes spatiales de l'entreprise se répercutent sur le travail des salariés par de nouvelles contraintes spatio-temporelles, et ce à plusieurs niveaux.

La contrainte temporelle qu'est le juste-à-temps s'accompagne le plus souvent d'une exigence de proximité spatiale comme le montre les parcs industriels fournisseurs de l'industrie automobile (PIF). Dans ce cas précis, la contrainte temporelle que s'impose théoriquement le concepteur-vendeur d'automobiles, c'est-à-dire l'aval de la filière, transmet à l'ensemble des entreprises, sous-traitantes ou non, situées à l'amont, des contraintes temporelles mais aussi spatiales. Dès les débuts de la mise en place du juste-à-temps, dans les années 1980, les constructeurs automobiles se rendent vite compte qu'une des conditions de leur réussite passe par la proximité de leurs fournisseurs, dont les usines doivent être à faible distance-temps. Mais il faut attendre 1997 pour que Mercedes, constructeur de la Smart, pousse la logique à l'extrême en créant le PIF de Hambach. Présenté comme un modèle organisationnel achevé, le PIF regroupe autour du constructeur, sur un même terrain, l'ensemble des usines sous-traitantes dont il a besoin : à Hambach, (tableau 1) les effectifs du constructeur sont inférieurs à ceux des sous-traitants. Ces derniers doivent fonctionner de manière synchrone, c'est-à-dire caler totalement leur production sur celle du constructeur, s'arrêter quand il s'arrête, repartir quand il repart et fournir les pièces au moment fixé.

	Mercedes	Sous-traitants	Total
Effectif : CDD + CDI	860	1 300	2 160

Source : entreprise

**Tableau 1 : Les effectifs de Smartville à Hambach en 2003**

À Sandouville dans le PIF Renault, les sous-traitants, qui n'ont pas de stocks, doivent commencer à produire en même temps que démarre la fabrication sur la chaîne du constructeur : ils ne disposent que

d'un temps ultra-court (tableau 2) pour fabriquer et apporter la pièce, puis la placer au début de la chaîne de montage du constructeur qui se trouve dans un autre bâtiment. Tout retard de la chaîne dû à une défaillance de l'approvisionnement, c'est-à-dire d'un sous-traitant, est passible d'une amende de 200 euros la minute. Dans le temps alloué, l'équipementier va chercher les ordres et informations, les trie, fabrique les pièces et les livre.

	Temps alloué en minutes
Planche de bord	50
Réservoir	136
Panneaux de portes	150
Siège	180

Source : entreprise

**Tableau 2 : Temps alloué aux fournisseurs de Renault à Sandouville**

Le PIF permet à la fois externalisation et intégration de proximité, rendues possibles par la présence de sous-traitants totalement dépendants sur le site. Dans cette reconfiguration spatiale, où les sous-traitants n'ont ni choix d'implantation, ni choix d'aménagement (c'est le constructeur qui achète le terrain, construit les bâtiments, souvent trop exigus et les loue), ni même la propriété des locaux, la contrainte spatiale n'a pour but que d'exacerber la contrainte temporelle et la surveillance. En effet, non seulement les ouvriers des fournisseurs subissent les exigences internes de leur entreprise qui répercute sur eux les contraintes subies par le donneur d'ordre, mais ils doivent suivre géographiquement et temporellement les décisions d'une autre entreprise. Les avantages du constructeur sont maximaux qui, tout en imposant le site, ne permet pas, par exemple, l'accès à des ouvriers des sous-traitants à sa cantine.

Ces deux exemples montrent, à des échelles diverses comment les innovations techniques ou organisationnelles du travail l'intensifient au point qu'il peut générer de l'anxiété, voire de l'agressivité.

### III - ÉLOIGNEMENT ET ISOLEMENT

#### A - Renaissance et "isolement" du travail à domicile

Le travail à domicile, très répandu jusqu'à l'industrialisation qui exige des machines trop coûteuses pour l'ouvrier, décline progressivement après la guerre, sauf pour les travaux les moins bien payés et exigeants en main-d'œuvre (confection, fabrication d'objets à domicile). Le plus souvent clandestin et exercé par des femmes sous-qualifiées, des immigrés ou des sans papiers dans les années 1970 (Montagné-Villette, 1984), il réapparaît récemment sous des formes qui pour être plus "nobles", n'en changent pas moins le rapport de l'homme à l'espace privé et professionnel.

Sa renaissance correspond à l'avènement de l'informatique qui permet de saisir des données, s'informer, vendre ou régler des dossiers par ordinateur. Dans ce contexte, elle implique naturellement que des salariés du secteur tertiaire, travaillant jusque-là dans des bureaux, mettent leur logement à disposition de leur employeur. L'espace familial privé devient, de facto, une annexe spatiale de l'entreprise. Elle évite ainsi à la fois les investissements fonciers et immobiliers, de plus en plus coûteux en milieu urbain, les déplacements des salariés ainsi que le contrôle de visu. En effet, alors que le travail à domicile offrait autrefois une certaine autonomie, il est désormais sous totale surveillance grâce à la technique. On connaît exactement l'heure de connexion, le correspondant, le contenu du courrier... du salarié. La pression psychologique est telle que des études ont montré que, loin de diminuer le temps travaillé, la localisation à domicile l'augmentait et supprimait les frontières entre les espaces-temps professionnel et privé désormais installés dans un quasi-continuum.

Néanmoins, le télétravail ou la connexion informatique ne font pas disparaître pour autant tous les déplacements, qui pour être beaucoup moins fréquents, n'en deviennent que beaucoup plus longs en distance. Ainsi, certaines entreprises orléanaises, ayant multiplié le travail à domicile pour la saisie de

données et le contentieux, recrutent de plus en plus loin du siège. Plus il y a dispersion du travail grâce à l'informatique, plus les distances (occasionnelles) domicile-travail augmentent. Dans le cas des cadres, qui ont choisi ou subi cette formule, la distance est encore plus grande : il existe désormais des sièges et des bureaux situés à plusieurs centaines de kilomètres du lieu de travail fréquentés seulement 1 à 2 jours/semaine. Les cadres concernés, s'ils ne s'en plaignent pas, notent toutefois une intensification de leur travail. Cette innovation organisationnelle a de multiples conséquences : elle limite transports et fatigue de l'employé, fait disparaître la sociabilité du travail, mais améliore la rentabilité de l'entreprise. D'un éclatement du travail en plusieurs sites (domicile-entreprise), on passe ainsi progressivement à un isolement physique de l'entreprise, de plus en plus dématérialisée. Cet isolement, dont on ne sait s'il découle d'un acte stratégique ou d'une conséquence technique de l'informatique, permet souvent d'éviter les conflits, les mouvements de protestations collectifs, voire les anciennes formes syndicales. Quoi qu'il en soit, il remet en question le schéma sociétal traditionnel. L'espace vécu du travail, incarné jusqu'ici par des lieux symboliques d'enfermement spatial et temporel collectifs, perd de sa spécificité au profit d'un espace-temps de liberté autorégulé, voire autocensuré.

### **B - L'éloignement domicile/lieu de travail**

La plupart des travailleurs, à l'exception des ambulants, exerçaient autrefois leurs activités dans un périmètre restreint ; souvent un lieu unique (champ, usine, atelier) proche de l'habitat. La lenteur des transports, ou leur absence, imposait soit des trajets à pied, soit l'attribution d'un logement : sur place pour les domestiques ou à proximité pour les mineurs, les vendeuses. Les cités d'entreprises, considérées comme un avantage au XIX<sup>e</sup> siècle, et encore nombreuses dans les années 1960, disparaissent avec le rejet du paternalisme, la construction massive de logements HLM et l'accession à la propriété des classes moyennes. Il en résulte une dissociation, puis un éloignement, des lieux de travail et de résidence que favorise le développement automobile. Cette dissociation a été renforcée, si ce n'est aggravée, par les mutations technologiques et économiques des vingt dernières années. On assiste actuellement, à la fois à un éclatement du travail en plusieurs sites et à un éloignement domicile-travail, soit à une double mutation spatiale du travail.

L'éloignement domicile-travail a plusieurs motifs. Il résulte de l'amélioration et de la vitesse des moyens de transport pouvant aller jusqu'à l'instantanéité dans le cas du transport informatique. Il correspond, dans le même temps, à la disparition de très nombreux emplois traditionnels dans le milieu rural, au mitage de ce même milieu rural par l'habitat isolé, au développement du périurbain et au refoulement de l'habitat des plus modestes vers les périphéries lointaines.

En milieu rural, la motorisation, voire la plurimotorisation des familles, entraîne les salariés à travailler de plus en plus loin : dans les cantons ruraux de la Vienne, on note que le seuil de 50 % d'actifs travaillant hors commune double entre 1975 et 1990. Actuellement à Montpellier, l'automobile permet à maints salariés de se loger jusqu'à 50 km. En milieu urbain, ou périurbain, l'allongement est d'autant plus conséquent que toute offre de transport supplémentaire entraîne une augmentation du trafic. L'allongement moyen de 2 km noté en Ile-de-France (tableau 3), faible par rapport à celui de la moyenne française, devient considérable rapporté à la vitesse moyenne de déplacement : de 20 à 35 minutes selon le moyen de transport utilisé et les lieux. Actuellement, plus de la moitié des trajets dépassent 9,7 km et un quart 18 km. Il est d'ailleurs significatif que 5 des listes candidates aux élections régionales de 2004 proposent, diversement dans leur programme, des solutions à ce problème.

	Distance en km
1982	13,1
1990	14,1
1999	15

Source : Insee

**Tableau 3 : Distance domicile-travail en Ile de France**

Les migrations de travail à très longue distance ont littéralement explosé avec le TGV. La desserte des grandes villes a créé de nouveaux flux, imprévisibles il y a seulement 20 ans. Sur la ligne Paris-

Bordeaux, seuls les Orléanais navettaient avant 1990. Le TGV apporte à Paris les habitants de Tours (1 h), puis ceux de Poitiers en moins grand nombre certes (1 h 25) et même parfois ceux d'Angoulême (2 h). Le TGV Paris-Lille a intégré la métropole nordiste dans la périphérie parisienne avec seulement 1 h de transport. Quant à Paris-Marseille, dernier-né, il permet l'apparition de travail éclaté entre les deux sites : 2 jours dans l'un, 3 dans l'autre.

Il existe donc de multiples contradictions entre le concept affiché de développement durable et les options d'aménagement prises jusqu'à maintenant. La concentration de l'emploi en milieu urbain, mais aussi le zonage des activités, et plus particulièrement à proximité des voies de contournement ceinturant les villes, contribuent à l'allongement continu de la distance domicile-travail consommatrice de temps, d'énergie et d'argent et génératrice de fatigues supplémentaires. Le plus petit incident, climatique, social ou personnel, peut bloquer l'accès au lieu de travail. Certaines entreprises l'ont perçu qui, depuis peu, pratiquent préférentiellement une politique de recrutement de proximité.

### **C - Les nouvelles migrations de travail : du déménagement à l'expatriation**

Alors qu'autrefois les migrations de travail concernaient essentiellement les plus pauvres (ruraux, ouvriers sans travail), elles touchent de plus en plus des qualifiés. La mobilité géographique constitue souvent un passage obligé dans la vie professionnelle. Classiquement, le demandeur d'emploi est d'autant plus concerné qu'il réside dans un bassin d'emploi peu diversifié ou en crise. Sans remonter au début des années 1970, où la crise des industries traditionnelles pousse massivement des ouvriers à quitter les régions industrielles, le marché de l'emploi est désormais si tendu que la fermeture d'une PME oblige souvent le personnel à déménager. Beaucoup de ceux qu'on appelle "les Moulinex" ont payé ce prix pour retrouver un emploi. Prix d'autant plus élevé qu'il obligeait de modestes salariés propriétaires à se séparer de leur maison, dernier filet de sécurité avant l'exclusion.

Depuis la concentration du tertiaire de haut niveau, les migrations touchent aussi les plus qualifiés, qui doivent quitter leur région d'origine pour faire reconnaître leur compétence par une rémunération correspondante. En France, un cadre de haut niveau doit souvent monter à Paris pour "faire carrière" alors que, dans le même temps, d'autres régions telles la Corse ou Poitou-Charentes sont sous-encadrées. Un séjour à l'étranger, si possible aux États-Unis, est presque toujours nécessaire à un commercial ou un financier de haut niveau aspirant à un poste de direction ; ainsi ce pays est-il devenu le premier pays d'accueil des Français hautement qualifiés (Valadeau, 2003). La migration/expatriation, désormais inscrite dans le cursus de nombre d'écoles de haut niveau, devient quasiment indispensable dans certains métiers en raison d'un environnement hyperconcurrentiel et de l'internationalisation des entreprises. En 1999, 12 % des élèves des grandes écoles ont ainsi fait un stage à l'étranger. N. Valadeau note que, depuis 1980, les migrations de Français vers les États-Unis ont triplé et que 82 % d'entre elles relevaient de séjours de travail.

Paradoxalement, l'expatriation et la réussite professionnelle à l'étranger ne garantissent aucunement une réinsertion réussie en France. Ainsi le stage post-doctoral conseillé pour rentrer dans un organisme de recherche français s'avère-t-il un leurre pour le secteur public ou même privé. L'actualité récente a mis à jour l'ampleur du problème et montré que l'expatriation longue voire définitive était souvent la seule issue pour de nombreux jeunes chercheurs.

Parallèlement à la mondialisation et aux grands mouvements de délocalisation engendrés par l'extension du capitalisme financier, les innovations récentes du travail, notamment sa réorganisation spatio-temporelle à d'autres échelles, ont profondément modifié la vie des salariés, mais aussi l'organisation sociétale. Si on travaille autrement et moins longtemps, on travaille plus intensément et moins librement contrairement à ce que laissait espérer le progrès technique. En la matière, on pourrait presque dire que la sécurité routinière critiquée des Trentes Glorieuses "métro, boulot, dodo" a fait place au chaos issu de la précarité et de l'imprévu, remettant en cause les anciens modèles sociétaux et les paradigmes des sciences humaines et économiques. Le temps et l'espace qu'on croyait apprivoisés, si ce n'est vaincus, reviennent en force. L'innovation au travail ramène en permanence l'acteur au cœur d'une problématique spatio-temporelle contraignante à laquelle il doit s'adapter, sous peine de perdre son employabilité.

**Bibliographie**

MONTAGNÉ-VILLETTE S., 1984. La main-d'œuvre non salariée dans l'industrie de l'habillement. *Hommes et terres du nord*, n° 2, pp 77-81.

MONTAGNÉ-VILLETTE S., VYE D., 1997. Tourisme et chômage sur le littoral. Le cas de la Charente-Maritime. *Annales de géographie*, n° 598, pp. 647-657.

DAVIET S., 2003. *Industrie, culture et territoire*. HDR, Aix en Provence, 208 p.

LINHART D., MOUTET A, (dir.), 2003. *La construction sociale des normes temporelles du travail*. Rapport du contrat MNERT-EDF, novembre non publié, Paris X, 218 p.

INSEE : *Consommation et mode de vie*, n° 105 : modes de transports utilisés par les ménages, mars 2001.

VALADEAU N., 2004. Existe-t-il un exode des compétences françaises vers l'étranger ? L'exemple des migrations vers New-York. *BAGF*, n° 2, pp. 173-181.



***Innovation dans l'industrie :***  
***de la mutation technologique***  
***au territoire***

