

**bibliothèque
du centre d'études
et de
recherches
sur les qualifications**

OXMREXG

l'accès
aux emplois
industriels

effets de l'aménagement régional :
fos - étang de berre - marseille

alain chenu
université de provence
laboratoire de sociologie industrielle

Juin 1975

VOLUME N° 9

Connaître aujourd'hui pour réaliser demain...

Le Centre d'études et de recherches sur les qualifications, Institut public à vocation interministérielle placé sous la tutelle du ministère de l'Éducation nationale, a reçu pour mission de promouvoir en France, avec le concours direct du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Population, les observations et analyses scientifiques de nature à améliorer la connaissance des activités professionnelles.

Le CEREQ s'est engagé dans cette voie avec le souci de fonder ses appréciations à l'égard des perspectives d'évolution du travail et de l'emploi sur une analyse des réalités les plus actuelles.

Une telle entreprise touche à différents domaines d'application des sciences humaines ; exige des références précises au plus grand nombre possible d'expériences françaises et étrangères.

C'est pourquoi, il entrant dans une mission de service public de cette nature et de cette ampleur de choisir et de diffuser plus largement des travaux spécialisés qui, sans être nécessairement le résultat de l'activité directe du Centre entrent dans son champ de préoccupations. Tel est l'objet de la « Bibliothèque » du CEREQ, qui complète la collection des « Dossiers ».

En agissant ainsi, le Centre met à profit sa position dans les institutions publiques ainsi que les relations privilégiées qu'il entretient avec les organisations syndicales et professionnelles, les entreprises ou les établissements d'enseignement et les organismes de formation pour fournir à ces divers utilisateurs des informations nouvelles sur les phénomènes que cherchent à maîtriser les actions publiques ou privées engagées en faveur de la formation, de l'orientation et de l'emploi.

L'accès aux emplois industriels

Effets de l'aménagement régional :
Fos - Etang de Berre - Marseille

Alain CHENU

Université de Provence

Laboratoire de Sociologie industrielle

Avec la participation de Raymond MATTEI
et de Jean-Claude MASSABO

LISTE DES PUBLICATIONS PARUES

Dans la collection des DOSSIERS DU CEREQ

- Dossier n° 1 : Nomenclatures de métiers, d'emplois et de formations
- Dossier n° 2 : Les tâches et qualifications de l'informatique
- Dossier n° 3 : Les emplois tenus par les jeunes de 17 ans
- Dossier n° 4 : Les possibilités d'emploi selon les qualifications acquises dans les formations initiales
- Dossier n° 5 : L'accès à la vie professionnelle - Enseignement technologique long
- Dossier n° 6 : L'inventaire des moyens privés de formation professionnelle
- Dossier n° 7 : L'accès à la vie professionnelle à la sortie des Instituts universitaires de technologie
- Dossier n° 8 : Nomenclature nationale des formations
- Dossier n° 9 : Les journalistes - Etude statistique et sociologique de la profession
- Dossier n° 10 : Les emplois et les formations dans le tourisme en France (à paraître)

Dans la collection de la BIBLIOTHEQUE DU CEREQ

- Volume n° 1 : Recherches sur les prévisions d'emploi
Dossier de branche l'industrie pharmaceutique
- Volume n° 2 : Formation et analyse sociologique du travail
- Volume n° 3 : Formation et devenir professionnel d'une promotion de jeunes après des études courtes
- Volume n° 4 : Le travail et la formation des femmes en Europe
- Volume n° 5 : L'analyse des qualifications et les classifications d'emplois
- Volume n° 6 : L'analyse des emplois et des formations de niveau supérieur
- Volume n° 7 : Les modalités d'accès aux emplois - Premiers emplois et filières professionnelles
- Volume n° 8 : Les emplois de cadres - Méthode d'analyse

Sommaire

	Pages
AVANT-PROPOS	7
INTRODUCTION	9
PREMIERE PARTIE : MOBILITE DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET PROCESSUS DE PRODUCTION	13
Chapitre I : La mobilité de la main-d'œuvre : problèmes de définition	15
Chapitre II : Analyse des emplois et types de processus de production industrielle	23
DEUXIEME PARTIE : LE CONTEXTE REGIONAL DE L'ENQUETE ET LA CONSTRUCTION DU PLAN D'OBSERVATION	37
Chapitre III : Le contexte régional de l'enquête	39
1 - Faible industrialisation	40
2 - Sous-emploi	41
3 - Migrations et croissance démographique	42
4 - Forte urbanisation	42
5 - Les industries traditionnelles	43
6 - Les industries d'implantation récente	47
Chapitre IV : La mise en place de la zone industrielle et portuaire de Fos	51
1 - Le projet d'aménagement : Fos, levier du développement industriel régional	52
2 - La construction du complexe de Fos	53
3 - Les emplois permanents dans les grands établissements de la zone de Fos	56

4 - Les « effets d'entraînement » suscités par la création du complexe de Fos	59
5 - Les « effets d'induction » provoqués par le développement du complexe de Fos	60
Chapitre V : La délimitation du champ de l'enquête	63
1 - Les secteurs étudiés : métaux et chimie	63
2 - L'échantillon S : les salariés ayant un emploi dans l'industrie	66
3 - L'échantillon D : les personnes à la recherche d'un emploi dans les branches ou les métiers des métaux et de la chimie	73
4 - L'échantillon F : les personnes ayant suivi une formation professionnelle pour adultes dans les métiers des métaux	74
5 - L'élaboration du questionnaire	75
TROISIEME PARTIE : PRATIQUES D'EMPLOI ET TYPES DE PROCESSUS DE PRODUCTION	79
Chapitre VI : Morphologie des emplois étudiés	81
1 - Les classifications	82
2 - Les professions	83
3 - Les âges	85
4 - Les rythmes du travail	86
5 - Les salaires et les types de production	88
Chapitre VII : Mobilité dans l'emploi et mobilité de l'emploi	93
1 - Ancienneté, niveaux de salaires, promotions	94
2 - Mobilité de l'emploi, mobilité sectorielle, mobilité professionnelle	98
3 - Mobilité géographique, immigration	102
4 - L'analyse des situations de chômage	108
QUATRIEME PARTIE : FORMATIONS DES TRAVAILLEURS ET TYPES DE PROCESSUS DE PRODUCTION	111
Chapitre VIII : Les formations initiales	113
1 - Les niveaux des formations initiales	113
2 - Les niveaux de formation et les salaires	120
3 - Diplôme et pratiques d'embauche	122
4 - Spécialités apprises et spécialités exercées	124

	Pages
Chapitre IX : Les formations post-scolaires	131
1 - Les formations post-scolaires dans l'échantillon S	131
2 - Les formations post-scolaires des chômeurs	139
3 - Les formations dispensées par l'A.F.P.A.	140
CONCLUSION	149
Annexes :	
Annexe I : Le questionnaire	161
Annexe II : Code des formations	173
Annexe III : Code des emplois	174
Annexe IV : Code des activités économiques	175
Bibliographie	177
Liste des tableaux numérotés	190
Liste des figures	194

AVANT-PROPOS

Une politique volontaire d'aménagement du territoire détermine la répartition des emplois industriels offerts à la population de chaque région.

Des études antérieures sur la mobilité professionnelle ont montré l'effet des caractéristiques régionales sur les comportements des individus à l'égard de l'emploi. Elles ont, notamment dans le cas des femmes, révélé le rôle différencié des formations en fonction du développement économique régional.

Mais, pour mieux éclairer les choix d'une politique d'aménagement, il convenait d'apprécier également l'influence des qualifications requises par les nouveaux emplois offerts sur la population des actifs, c'est-à-dire les conséquences des transformations introduites dans un milieu professionnel par l'introduction de nouveaux types d'activité, liés à des formes différentes d'industrialisation.

Tel est l'objet de la recherche entreprise en 1972 par le CEREQ, à la demande de la Délégation à l'Aménagement du territoire. L'industrialisation de Fos et des zones avoisinant l'étang de Berre en fournissait alors naturellement l'occasion.

En lisant les conclusions dégagées par Alain CHENU, il est particulièrement important de constater que, selon les caractéristiques de formation de la population locale, la nature des qualifications associées aux processus de production mis en œuvre influe sur les comportements davantage que les modifications introduites dans la répartition sectorielle des activités.

Dès lors, on est fondé à suggérer que l'analyse des structures d'emplois associées aux différents types d'industrialisation doit être plus directement prise en considération dans une politique d'aménagement, qui se propose de promouvoir l'emploi selon les caractéristiques différentes des populations régionales et d'utiliser les formations pour favoriser l'adaptation de celles-ci au développement économique.

Gabriel DUCRAY.

INTRODUCTION

A l'origine de la présente étude se trouve une interrogation provoquée par la co-occurrence, dans le Midi méditerranéen français, de deux phénomènes : un faible degré d'industrialisation et un fort taux de chômage d'une part, la mise en place à Fos d'un puissant complexe industriel d'autre part. Quelles sont les conditions dans lesquelles des habitants de la région peuvent accéder aux emplois industriels créés du fait de la réalisation du complexe de Fos, et quelles sont en particulier les places des formations professionnelles initiales et des formations pour adultes au sein de l'ensemble de ces conditions ?

Pour répondre à une telle question, il est nécessaire de développer l'analyse dans deux directions : celle, relevant d'une sociologie de la formation des espaces industriels régionaux, d'une étude de l'articulation d'implantations industrielles récentes par rapport au tissu industriel et au marché de la main-d'œuvre locaux et régionaux, et celle, relevant d'une sociologie du travail, de l'étude de la différenciation des qualifications requises chez les travailleurs en fonction des techniques de production et des rapports sociaux caractéristiques des unités industrielles dans lesquelles ils sont employés.

Dans le cadre de la première de ces deux perspectives, on trouve en présence deux thèses principales relatives à la signification de l'opération d'aménagement que constitue la mise en place du complexe de Fos. L'une définit la plate-forme industrielle et portuaire comme étant de nature à déterminer, par un ensemble d'effets induits et entraînés, un puissant développement industriel des Bouches-du-Rhône et du midi méditerranéen, une diminution du taux de chômage et un relèvement du taux d'activité dans cette région. L'autre situe le complexe de Fos comme étant une enclave, une sorte de forteresse industrielle entretenant peu de rapports avec le tissu industriel avoisinant, les quelques liens établis avec l'environnement industriel régional ayant un rôle plus destructurant — par un certain « écrémage » de la population active et par l'instauration de rapports de domination avec les sous-traitants et les fournisseurs de services — que vivifiant. L'enquête effectuée dans le cadre de cette étude est intervenue à un moment où le complexe de Fos était encore à un état embryonnaire, et elle ne saurait fournir les éléments d'une validation formelle de l'une de ces deux thèses. Elle permet

cependant de dégager, sur la base de l'analyse des implantations de firmes du pétrole et de l'aéronautique au voisinage de l'Etang de Berre, les principales lignes de force qui caractérisent l'évolution du système des activités industrielles régionales.

Dans le cadre de la seconde perspective, il s'agit avant tout de donner consistance théorique aux notions de qualification professionnelle et de mobilité de l'emploi, de manière à pouvoir fonder scientifiquement l'analyse des processus d'accès aux emplois industriels. A cet égard, l'hypothèse centrale formulée ici est que la démarche qui consiste à rechercher dans la seule histoire individuelle des travailleurs les éléments explicatifs de leur accès à tel ou tel type d'emploi n'est pas opératoire, et que c'est à l'échelon social des unités de production dans lesquelles sont mises en œuvre les capacités de travail individuelles, et à l'échelon des unités urbaines dans lesquelles ces capacités sont entretenues et reproduites, que s'organisent les déterminations majeures selon lesquelles les biographies individuelles se structurent.

De cette hypothèse découle la méthode d'observation employée dans la recherche : une enquête par questionnaire permettant le recueil d'un ensemble de biographies scolaires et professionnelles individuelles fournit l'essentiel des données analysées ; mais l'échantillon constitué est conçu non pas comme une collection amorphe d'individus, mais comme un ensemble de strates correspondant chacune à un type de processus de production déterminé et à une place donnée dans le tissu industriel régional, cette stratification étant susceptible de rendre compte des différenciations observées dans les processus individuels d'accès aux emplois industriels. La mise en place d'un tel plan d'observation en fonction de la problématique générale de la recherche et des caractéristiques concrètes de la région observée fait l'objet des deux premières parties. La troisième et la quatrième partie sont consacrées à la présentation des résultats de l'enquête.

Les études de mobilité effectuées jusqu'à maintenant forment un ensemble dans lequel les acquis scientifiques sont souvent difficiles à discerner parmi les matériaux empiriques de caractère uniquement descriptif. L'analyse critique de ces études conduit à retenir comme essentiel, au regard de la problématique de la présente étude, l'apport de S. Moscovici qui a, en 1959, synthétisé ainsi les conclusions de ses enquêtes sur la reconversion industrielle :

« a) D'une manière générale, certains groupes sont, potentiellement, plus disposés à se déplacer que d'autres : ce sont les hommes, les jeunes, les travailleurs qualifiés, les ouvriers célibataires ou ayant une petite famille, et enfin ceux qui ont des salaires relativement plus élevés. Donc, ce sont en général les catégories d'ouvriers qui ont à la fois les plus grandes possibilités et sur lesquelles s'exerce la plus grande pression pour rester qui sont le plus disposées à changer de résidence ou d'entreprise.

b) Les travailleurs qui ont déjà changé sont aussi les plus disposés à changer (...).

c) La stabilité de l'emploi va de pair avec une plus grande disposition « théorique » à la mobilité. En effet, on pense habituellement que les situations « critiques » poussent le travailleur à quitter sa région, son entreprise. En réalité, si l'on excepte les cas d'extrême privation, on peut penser — et on l'a montré ailleurs plus en détail — que l'insécurité économique et l'instabilité, favorisant des anticipations négatives et une restriction de l'éventail des aspirations et des possibilités, jouent contre toute tentation de départ.

d) Parmi les ouvriers, les couches les plus mobiles sont en même temps les couches les plus actives. De nombreuses données convergentes montrent que les travailleurs les plus informés, ayant un niveau socio-économique plus élevé, et qui par ailleurs semblent adaptés au travail industriel, sont en même temps ceux pour qui le départ semble faire le moins de difficultés.

e) La mobilité potentielle s'accompagne fréquemment non seulement d'une meilleure situation actuelle mais aussi d'un désir de promotion symbolisé par l'aspiration à un salaire plus élevé et par une attitude positive envers les conditions qui permettent de l'atteindre » ([93], p. 27) (*).

Les implantations industrielles récentes observées à Fos et au voisinage de l'Étang de Berre sont le fait d'entreprises puissantes du pétrole et de la pétrochimie, de l'aéronautique, de la sidérurgie, qui offrent généralement à leurs salariés une sécurité d'emploi et des salaires quelque peu supérieurs à la moyenne. Elles ont donc toutes chances, si les analyses rappelées ci-dessus s'avèrent pertinentes, de développer une politique d'embauche sélective, d'attirer une main-d'œuvre déjà dotée de certains atouts lui permettant d'envisager assez facilement un changement d'entreprise et éventuellement de résidence, et de ne pas recruter les travailleurs qui connaissent « l'insécurité économique et l'instabilité ». L'organisation de formations pour adultes peut cependant limiter, sous des conditions qu'il convient d'élucider, le caractère inégalitaire d'un tel fonctionnement du marché de la main-d'œuvre.

L'analyse des processus d'accès aux emplois industriels ne peut donc être développée sur la base d'une prise en compte indifférenciée de l'ensemble des emplois d'un niveau de qualification donné ; elle est nécessairement plurale eu égard à la diversité des caractéristiques intrinsèques et contextuelles des unités de production dans lesquelles se situent les emplois. Ces caractéristiques ne peuvent être cernées que de manière partielle et par trop descriptive au travers des variables usuelles que sont la taille et le secteur d'activité de l'établissement. Il est apparu plus opératoire, dans le cadre de la présente étude, de définir les unités industrielles par la nature du processus de production qui s'y déroule. Quatre types de processus — qui sont susceptibles de coexister dans une unité donnée, mais parmi lesquels en général un type joue un rôle dominant, les autres n'occupant que des positions intersticielles — nous paraissent devoir être distingués ici. Deux de ces types — le premier sous la forme du chantier, le second sous la

(*) Les chiffres entre crochets renvoient à la bibliographie en fin de volume.

forme de l'atelier — correspondent à ce qu'Alain Touraine dénomme la phase A de l'évolution professionnelle, phase caractérisée par la dominance du travail autonome des ouvriers qualifiés (cf. [127], p. 264), le deuxième type (phase B de Touraine) correspond à des productions de masse effectuées sur des chaînes de fabrication, le quatrième (phase C de Touraine) à des productions automatisées largement intégrées. L'adoption de cette typologie conduit à la constitution d'un échantillon de salariés choisis dans quatre groupes d'établissements relevant chacun de l'un des types de processus de production. Deux échantillons connexes, l'un de chômeurs, l'autre d'anciens stagiaires de l'A.F.P.A., permettent un approfondissement de l'analyse des conditions du rejet hors de l'emploi industriel et du rôle des formations pour adultes — une telle analyse, menée sur la seule base de l'échantillon de salariés, n'aurait pu être fondée sur des observations suffisamment nombreuses. Au vu des résultats de l'enquête, la stratification adoptée pour l'échantillon principal s'avère correspondre, conformément aux hypothèses avancées en première partie, à une différenciation dans la nature des qualifications requises chez les travailleurs et, par suite, à une différenciation dans les formes et les contenus des formations professionnelles et dans les conditions des changements d'emploi.

première partie

**MOBILITÉ
DE LA MAIN-D'OEUVRE
ET PROCESSUS
DE PRODUCTION**

Chapitre I

LA MOBILITE DE LA MAIN-D'ŒUVRE : PROBLEMES DE DEFINITION

La notion de mobilité est susceptible de recevoir des contenus très divers. Si l'on ne spécifie pas les dimensions dans lesquelles s'inscrivent les phénomènes de mobilité, on confère par là même à cette notion la signification la plus extensive qui soit, et l'étude de la mobilité se confond avec l'étude de la dynamique du système économique et social tout entier. La catégorie de « mobilité » est alors d'une portée trop générale pour qu'elle puisse fonctionner comme concept opératoire. On peut à l'inverse, pour réduire le flou de la notion, définir aussi précisément que possible les registres dans lesquels se développent les phénomènes de mobilité, et distinguer la mobilité intersectorielle, la mobilité interentreprise, la mobilité géographique, la mobilité interprofessionnelle, la mobilité sociale, etc. ; au sein de chacune de ces variétés on peut encore distinguer la mobilité intergénérationnelle et la mobilité individuelle. Mais ces différents types de mobilité s'avèrent être dans la réalité si imbriqués les uns dans les autres qu'ils semblent souvent n'avoir d'existence autonome qu'en tant qu'abstractions produites par le chercheur.

Pour démêler l'écheveau des dépendances entre les différentes formes de mobilité, il est indispensable de quitter le terrain de l'analyse de ces dépendances, de prendre une distance à l'égard des phénomènes de mobilité et de considérer non pas les trajectoires des individus mais les points entre lesquels s'inscrivent ces trajectoires. Dans l'étude de la mobilité de la main-d'œuvre, ces points sont des emplois. Prendre une distance vis-à-vis des phénomènes de mobilité signifie donc quitter (provisoirement) la sphère du **marché** de la main-d'œuvre dans laquelle se situent — si l'on excepte la mobilité interne aux entreprises — les trajectoires des individus pour la

sphère de la **production** dans laquelle cette main-d'œuvre est utilisée. Cela signifie aussi quitter le terrain de l'analyse des biographies **individuelles** — car ce sont toujours des individus qui vendent leur capacité de travail sur le marché — pour celui de l'analyse de la mise en œuvre **sociale** du travail — car la production, action éminemment collective, n'est pas le fait d'individus isolés. A défaut d'un tel détour dans la production, la mobilité peut être décrite mais non expliquée. Le marché de la main-d'œuvre en effet ne recèle pas en lui-même les lois de son fonctionnement, il est le produit d'une situation sociale d'ensemble caractérisée par un état donné de développement de l'appareil de production et, corrélativement, par un état donné des appareils de formation de la main-d'œuvre.

Aussi les contributions les plus marquantes à la connaissance des déterminations qui régissent les phénomènes de mobilité sont-elles des études qui ont trait non pas à la seule analyse de biographies de populations plus ou moins hétérogènes, mais à des situations de transformation des activités productives dans lesquelles les trajectoires des individus s'établissent à partir ou en direction d'un pôle d'emploi déterminé qui fait l'objet d'une « description concrète de la collectivité des producteurs sur les lieux de production » (J. Magaud [82], p. 5). C'est ainsi par exemple que l'étude de S. Moscovici sur la chapellerie dans l'Aude [94], celle de D. Vidal sur le textile rémois [134], celle de A. Touraine et O. Ragazzi sur les ouvriers d'origine agricole [129] ont apporté un éclairage explicatif sur les comportements de mobilité parce qu'elles rapportaient ces comportements à une situation sociale de départ assez **homogène** qui faisait l'objet d'une analyse approfondie. En revanche, la méthode illustrée notamment par L. Hunter et G. Reid dans « la mobilité des travailleurs urbains » [69], qui consiste à corréler la mobilité de la main-d'œuvre en général avec des variables considérées chacune isolément — sexe, âge, profession, salaire, syndicalisme, type de logement, taux de chômage, etc. — aboutit à une somme de notations qui sont certes précieuses, mais qui ne forment nullement un système explicatif, parce que l'objet qu'elles concernent, la « mobilité » en général, n'a d'unité qu'en tant qu'abstraction et qu'il recouvre un objet réel **composite**, fait de situations diversifiées requérant la mise en place de systèmes explicatifs eux-mêmes diversifiés. La portée heuristique des grandes enquêtes menées en France par l'I.N.S.E.E. sur la mobilité professionnelle entre 1959 et 1964 [110], [111], puis entre 1965 et 1970 [124] est limitée pour la même raison. M. Praderie indique d'ailleurs lui-même les voies par lesquelles on peut dépasser ces limites : « tenter une typologie des mouvements affectant la main-d'œuvre est une opération hasardeuse qui nécessite des analyses sociologiques pouvant expliquer et étayer des résultats statistiques » ([110], p. 90). On peut noter que l'analyse par C. Thélot [124] des résultats de l'enquête F.Q.P. de 1970 témoigne d'une problématique moins descriptive que celle développée par M. Praderie à partir des résultats de 1964 : la mobilité intersectorielle est mise en rapport avec des éléments extérieurs aux biographies des individus enquêtés, tels que les créations et disparitions d'établissements industriels (pp. 14-15). C. Thélot aboutit à la mise en évidence d'une forte liaison entre la situation de l'emploi par secteur d'activité et la mobilité professionnelle dans l'industrie.

« C'est souvent en raison d'un biais d'ordre méthodologique que les approches purement statistiques des phénomènes de mobilité ne débouchent pas sur un plan explicatif : comme le note J. Magaud [82], « pour des raisons liées au développement de l'appareil statistique français, l'emploi a toujours été repéré au niveau individuel. Pendant longtemps, la seule source statistique sur l'emploi a été le recensement, opération dans laquelle l'unité statistique est l'individu. L'enquête sur l'emploi qui le complète maintenant procède de la même nature puisqu'elle est réalisée à partir d'un échantillon de ménages » (p. 5). Les seules enquêtes importantes qui s'appuient sur des données de base élaborées à l'échelon de l'établissement sont les enquêtes « structure des emplois », mais les résultats publiés par l'I.N.S.E.E. sont agglomérés par groupes d'activités et n'ont pas trait directement à la mobilité des travailleurs. Dans ces conditions, la nature des informations disponibles sur l'emploi contribue puissamment à entraîner les chercheurs qui analysent la mobilité de la main-d'œuvre vers l'impasse théorique d'une problématique dans laquelle la société apparaît comme une collection de sujets individuellement confrontés au marché de l'emploi ; les comportements de mobilité ne peuvent alors être « expliqués » que par référence au modèle — inadéquat à de multiples égards, M. Arliaud et J. Magaud notamment l'ont montré [4], [82] — d'un **homo oeconomicus** libre de ses choix, décidant de changer d'emploi, de résidence, ou de se recycler sur la base d'un calcul rationnel de coûts et d'avantages qu'il effectue grâce à sa connaissance du marché. La problématique que nous nous proposons de développer et qui consiste, par décentrement vis-à-vis de la sphère du marché de la main-d'œuvre, à définir la mobilité des travailleurs sur la base d'une analyse des places que ceux-ci occupent dans des unités de production déterminées, se situe à contre-courant non seulement de l'idéologie de l'**homo oeconomicus**, mais aussi de l'information statistique existante, particulièrement pauvre quant à la structure des emplois et à l'organisation de la production à l'échelon de l'établissement ; elle implique le recueil de données **ad hoc** relatives aux unités de production, et le coût de telles démarches entraîne une limitation sévère du champ d'observation.

Nous ne chercherons donc pas à développer ici des propositions d'ordre général sur la mobilité de la main-d'œuvre, mais à cerner une situation historiquement déterminée dans laquelle les comportements de mobilité sont susceptibles de prendre un sens dans leur rapport avec une conjoncture donnée de transformation des activités productives. La situation choisie, celle de la région Marseille-Fos en 1972, se caractérise par la conjonction de deux phénomènes : le développement, à Fos et autour de l'Etang de Berre, d'un puissant complexe industriel à dominante métallurgique et pétrochimique ; le contexte d'une région jusqu'alors peu industrialisée et affectée d'un fort taux de chômage. Les pouvoirs publics ont présenté la création du complexe de Fos comme le levier d'une transformation profonde de la structure des activités dans les Bouches-du-Rhône et d'une amélioration de la situation de l'emploi. L'Organisation pour les Etudes d'Aménagement de l'Aire Métropolitaine Marseillaise a avancé, pour l'horizon 1985, le chiffre de 160 000 emplois créés du fait de la mise en place du complexe, à partir de 30 000 emplois de base seulement sur la zone industrielle de Fos.

Mais il n'est pas exclu que l'insertion du complexe industriel dans son contexte régional s'inscrive dans de toutes autres perspectives. D'une part, rien n'indique que les emplois « entraînés » — à l'exception d'une sous-traitance directe aux effectifs assez modiques — doivent se localiser dans l'aire métropolitaine marseillaise (1), ni même sur la façade méditerranéenne. A l'appui de l'hypothèse inverse, selon laquelle la sidérurgie maintiendrait autour d'elle un certain vide industriel pour s'assurer un monopole sur les marchés locaux de la main-d'œuvre, on peut rappeler les données suivantes : dans les deux régions de France où la sidérurgie est le plus fortement implantée, c'est-à-dire dans le Nord et en Lorraine, les secteurs de la métallurgie et de la mécanique — dans lesquels il faut situer la plupart des emplois entraînés par la sidérurgie — sont **moins** développés que dans le reste de la France (2). Il n'est donc pas exclu que le complexe de Fos demeure une enclave dans la région.

D'autre part, les études existantes sur la mobilité et le chômage donnent à penser qu'il ne suffit pas que des emplois soient créés dans une région pour que le sous-emploi qui peut y sévir se dissipe. R. Ledrut [75] a souligné qu'un travailleur au chômage voit ses capacités se dégrader, et que la mobilité ne joue qu'un rôle restreint dans la résorption du chômage (p. 337). S. Moscovici [93] a montré que les travailleurs en situation de crise sont moins bien placés que les autres pour saisir les possibilités de reconversion qui s'offrent à eux, et que les handicaps qui les affectent tendent à les maintenir dans le statu quo aussi longtemps que cela leur est possible.

Dans ces conditions, l'issue de l'opération d'industrialisation du Midi méditerranéen à partir du pôle de Fos apparaît comme doublement problématique : d'une part le nombre des emplois créés à Fos ou du fait de Fos risque d'être plus faible que prévu, d'autre part les créations d'emplois peuvent ne pas contribuer ou ne contribuer que très partiellement à la résorption du chômage qui sévit dans la région.

L'étude des conditions de l'accès aux emplois industriels qui est développée ici va pouvoir être appréhendée selon deux points de vue : du point de vue d'une sociologie du travail, elle consiste dans l'analyse des rapports entre des unités de production industrielle et des ensembles de conditions individuelles d'accès à ces différentes unités de production ; du point de vue d'une sociologie de l'aménagement, elle vise à la mise en évidence des conditions dans lesquelles la réalisation d'un complexe industriel peut avoir valeur d'opération d'aménagement régional et non pas seulement d'opération ponctuelle d'industrialisation. Dans la première perspective, le lieu central de l'analyse est l'unité de production, dans la seconde, l'unité régionale. Dans l'unité de production se constitue le mode d'usage de la

(1) Le périmètre de l'Aire Métropolitaine Marseillaise, zone d'intervention de l'O.R.E.A.M., se situe un peu en-deça de celui du département des Bouches-du-Rhône, dont il exclut les bordures nord et nord-est.

(2) Lors du recensement de population de 1968, les secteurs « produits de la première transformation des métaux », « machines et appareils mécaniques », « machines et appareils électriques », « construction navale, aéronautique, armement » regroupent 8,6 % de la population ayant un emploi dans la région du Nord, 6,6 % en Lorraine et 9,9 % dans la France entière.

capacité de travail, dans le contexte régional s'organise l'ensemble des conditions générales de la production industrielle et de la reproduction de la main-d'œuvre. Dans chacune de ces deux perspectives, l'analyse des conditions du passage des situations de non-emploi ou de précarité de l'emploi à des emplois plus attachants pour les individus revêt une importance primordiale. La nécessité de renoncer aux frontières qui séparent traditionnellement la sociologie du travail de la sociologie de l'aménagement nous paraît refléter ici le caractère multi-dimensionnel des phénomènes de mobilité. On sait que S. Moscovici notamment a déjà montré dans « **Re-conversion industrielle et changement social** » qu'une bonne adaptation à un système de production nouveau peut être due au fait que le travailleur désire avant tout conserver le **statu quo** dans un autre champ de son existence sociale, dans son insertion dans un milieu industriel et régional donné par exemple. A la nécessité de prendre en compte non seulement les emplois, mais aussi la vie hors travail des individus s'ajoute celle de dépasser l'observation d'une seule génération et d'intégrer les caractéristiques des groupes sociaux dont les individus sont issus ; on peut rappeler les analyses de R. Girod sur la mobilité inter-générationnelle : « de deux hommes ayant débuté comme employés qui, vers 30 ans, deviennent cadres moyens, l'un, s'il est fils d'ouvrier, accomplit par là une deuxième étape qui l'éloigne sans aucune doute de sa catégorie sociale d'origine, tandis que le second, s'il est fils d'avocat, se rapproche du niveau socio-professionnel de son père. Dans ce dernier cas, il n'y aura sans doute eu à aucun moment changement de condition sociale, pour peu que le sujet n'ait jamais cessé de partager la réputation de sa famille et ses conditions matérielles d'existence. Il aura simplement fait ses premières armes dans un emploi de débutant, étant entendu, vraisemblablement, qu'il serait promu assez vite à la responsabilité. Sa mobilité **professionnelle** est donc, en raison de ce contexte, le signe d'un renforcement de son enracinement dans son milieu d'origine, donc du contraire d'un fait de mobilité sociale » ([54], p. 4).

Au-delà même de la diversité des dimensions qu'elles embrassent, les études de mobilité aboutissent à la mise en évidence d'un processus très général, contradictoire, par lequel s'accumulent, chez les individus en position défavorable sur le marché de la main-d'œuvre, des éléments négatifs qui restreignent leurs possibilités de mobilité (bas salaires, sous-qualification, difficulté à migrer ou à accéder à une formation professionnelle), tandis que pour des individus en position plus favorable il est à la fois relativement facile et généralement inutile de changer d'emploi (3).

Cette inégalité fondamentale dans les possibilités de changement d'emploi a souvent été appréhendée au travers de l'opposition entre une mobilité **volontaire**, le plus fréquemment conçue comme étant le propre des individus pour lesquels la mobilité de l'emploi se confond avec une certaine ascension

(3) Cette contradiction est bien décrite dans le rapport préparatoire au VI* Plan **Mobilité et coûts de l'adaptation** : « On notera (...) combien l'absence d'une politique consciente et coordonnée accentue les mécanismes sélectifs inhérents au marché du travail et contribue à faire de la mobilité un facteur supplémentaire d'inégalité. Le changement d'emploi est en effet une opération comportant un « risque » qu'on ne surmonte que moyennant certains atouts qui sont très inégalement dispensés : moyens financiers et matériels disponibles, niveau et type de l'éducation reçue, relations, « champs d'expérimentation sociale, caractéristiques du travail professionnel, marge de liberté à l'égard du changement envisagé ». ([132], p. 102).

sociale ou du moins permet le maintien des avantages antérieurs, et une mobilité **involontaire**, qui serait le propre des individus les moins bien placés pour envisager spontanément un changement d'emploi parce qu'étant les plus exposés à une mobilité sociale descendante. Une telle opposition, dont les critères de définition se situent nécessairement sur le plan de la conscience des individus et de la manière dont ils se représentent leurs possibilités de choix en matière d'emploi, ne nous paraît guère opératoire : le fait qu'un changement d'emploi soit assumé volontairement ou subi et involontaire n'est pas en rapport direct avec les déterminations objectives de la mobilité, il exprime seulement l'intériorisation ou la non-intériorisation de ces déterminations par l'individu en situation de changement. L'analyse de la mobilité selon l'opposition du volontaire et de l'involontaire renvoie non pas immédiatement à une sociologie des phénomènes de mobilité, mais d'abord à une sociologie du vécu de la mobilité, à une étude des conditions — qui ont trait aux formes de développement des idéologies dans l'ensemble de la société, au mode de diffusion de « l'information économique et sociale », etc. — dans lesquelles des sujets vivent comme expression ou comme oppression de soi les changements d'emploi qu'ils effectuent. Un même mouvement de reconversion pourra s'inscrire dans la mobilité volontaire ou dans la mobilité involontaire selon que le courant idéologique dominant sera celui, d'origine patronale, qui interpelle les individus en sujets libres de leurs choix de mobilité ou celui, d'origine syndicale, qui développe des sentiments de résistance à la déportation. Nous rejoignons ici R. Cornu lorsqu'il s'interroge ([23], pp. 475-476) sur « ce que signifie la « mobilité volontaire ». C'est d'abord une notion parfaitement adaptée aux caractéristiques conceptuelles de la théorie libérale dans laquelle l'unité de décision est l'individu libre de ses choix. De là, par glissement de sens, la notion devient inadaptée lorsqu'elle fait référence dans une étude empirique à la décision de mobilité ou à la mobilité réalisée sans qu'il y ait auparavant licenciement ou chômage. Ce qui revient à dire que lorsqu'à la suite d'une avarie les rats abandonnent le navire, ce serait encore de la mobilité volontaire, tandis que le départ de l'équipage, lorsque tout est perdu, serait de la mobilité forcée ».

La référence à la théorie libérale et au modèle de l'**homo oeconomicus** s'avère inefficace dans l'analyse des processus de détermination des sentiments de choix ou de contrainte chez les individus mobiles dès lors que ces processus s'écartent du schéma selon lequel les sujets procéderaient à un calcul rationnel comparatif des coûts et avantages des différents emplois qui leur sont accessibles. Comme il n'y a pratiquement jamais de correspondance bi-univoque entre la réalité du marché de la main-d'œuvre et la représentation de ce marché dans la conscience des individus, la référence à l'**homo oeconomicus** se traduit le plus souvent par la mise en évidence de phénomènes apparaissant comme parasites au regard de la théorie développée : on décrit comme phénomènes de « résistance à la mobilité » ou d'opacité du marché tout ce qui s'écarte des normes de fluidité et de transparence inhérentes au modèle qui se trouve ainsi réduit à une pure abstraction théorique, plus embarrassante qu'explicative des résultats empiriques.

Préalablement à toute analyse des rapports complexes — à la fois de reflet et de masquage — qui s'établissent entre la réalité des emplois et sa représentation dans les consciences, il convient de distinguer méthodiquement deux plans auxquels les études de mobilité sont susceptibles de se situer, le plan de la mobilité potentielle et celui de la mobilité réelle. Au premier de ces plans on peut situer certains résultats d'enquêtes telles que celles, déjà citées, de S. Moscovici ou celles de M. Chevallier (4), dans lesquelles on constate que ce sont les individus en situation d'emploi relativement favorable qui forment le plus volontiers des projets et des attentes de mobilité. Au plan de la mobilité effective, on peut situer par exemple les observations selon lesquelles ce sont en général les individus les moins armés pour faire face à des changements qui sont les plus mobiles. Ainsi dans l'enquête formation-qualification professionnelle de 1970 ([39], p. 80), il apparaît que, parmi les individus qui étaient ouvriers qualifiés en 1965 et qui sont demeurés ouvriers en 1970, ceux qui ont changé de profession ont été soumis à une déqualification presque vingt fois plus souvent, et ont connu une promotion un peu moins souvent que ceux qui ont continué d'exercer leur métier :

Ouvriers qualifiés en 1965 demeurés ouvriers en 1970	N'ayant pas changé de profession	Ayant changé de profession	Ayant changé ou non de profession
Sont devenus en 1970 O.S. ou manœuvres	2,1 %	38,5 %	5,2 %
Sont demeurés ouvriers qualifiés .	81,3 %	40,8 %	78,0 %
Sont devenus O.H.Q. ou contre- maîtres	15,3 %	13,8 %	15,2 %
Indéterminés	1,3 %	6,9 %	1,6 %
Total	100 %	100 %	100 %

Un phénomène identique, quoique moins marqué, s'observe si l'on considère les changements d'entreprise et non plus de profession : la probabilité pour un individu, ouvrier qualifié en 1965 qui change d'entreprise entre 1965 et 1970, de devenir O.S. ou manœuvre en 1970 est beaucoup plus forte que celle de devenir contremaître, alors qu'elle est beaucoup plus faible pour un O.Q. qui ne change pas d'entreprise (cf. C. Thélot [124], p. 30).

(4) A partir d'un échantillon de salariés de l'industrie, M. Chevallier dégage les résultats suivants ([22], p. 127) :

EMPLOYÉS DANS UNE :	ENVISAGENT DE CHANGER D'EMPLOI :
Industrie en régression	9,0 %
Industrie stationnaire	11,8 %
Industrie en expansion	14,0 %

La recherche dont nous rendons compte ici avait tout d'abord été située dans la perspective d'une analyse de la mobilité potentielle, puisque son premier intitulé faisait référence à une étude des projets professionnels suscités au sein de la population de l'aire métropolitaine marseillaise par la création du complexe de Fos. Il nous est apparu qu'une telle démarche devrait être mise en question dans la mesure où les projets professionnels ne prennent sens que dans leur rapport avec les pratiques d'emploi qui en constituent le substrat. Nous avons donc centré notre recherche sur l'analyse, dont on ne peut en aucun cas faire l'économie, des processus objectifs d'accès aux emplois industriels, l'appréhension des représentations subjectives des possibilités d'accès aux emplois n'étant dès lors nécessaire que pour autant que ces représentations interviennent comme éléments de médiation dans la détermination de la mobilité effective.

Chapitre II

ANALYSE DES EMPLOIS ET TYPES DE PROCESSUS DE PRODUCTION INDUSTRIELLE

« C'est de l'appareil de production lui-même, c'est-à-dire de la fonction de l'ouvrier dans l'entreprise, et non de la « nature » du travail ouvrier, de la situation professionnelle et non de la qualification, que devrait partir l'analyse pour être plus directement utile à l'étude proprement sociologique des problèmes du travail ». Le principe théorique formulé dans cette proposition d'A. Touraine ([49], I, p. 338) commande la méthode qui va être mise en œuvre ici : les comportements de formation et de mobilité de la population que nous avons observée seront étudiés en référence constante à la place des individus dans des unités de production ; la caractérisation de ces unités collectives constitue donc le point de départ de notre analyse.

Les unités de production sont le plus souvent distinguées en fonction de la nature des produits qui y sont élaborés. Les groupes d'activités définis sur la base d'un tel critère sont parfois homogènes quant aux structures d'emplois et aux processus de production qu'on peut observer dans les établissements relevant d'une même catégorie. Il en est ainsi par exemple dans l'industrie automobile ou dans l'aéronautique. Mais il est très fréquent qu'un groupe d'activités, même lorsqu'il est défini selon une nomenclature assez fine, réunisse des établissements profondément diversifiés. Dans les constructions électriques par exemple, certaines unités à dominante d'ouvriers spécialisés, réalisant des produits en grande série, ont davantage de points communs avec des établissements produisant des automobiles qu'avec des unités qui fabriquent en petite série de gros équipements électriques, selon des méthodes analogues à celles qu'on rencontre dans l'aéronautique. Les disparités internes aux groupes d'activités définis selon la nature des

objets produits rendent les nomenclatures fondées sur ce critère — quels que soient les perfectionnements qu'on leur apporte, par exemple avec le nouveau système français des nomenclatures d'activités et de produits — largement inadéquates à la saisie différentielle des phénomènes de structuration des unités de production et des conditions de l'accès aux emplois industriels.

Parmi les études qui proposent des typologies des systèmes de production industrielle distinctes des nomenclatures par produits, il en est deux qui nous ont paru fournir des éléments particulièrement pertinents pour la construction de notre plan d'observation : celle de Ph. d'Hugues, G. Petit et F. Rerat, du Centre d'Études de l'Emploi, sur « les emplois industriels » [68], et l'ensemble des travaux dans lesquels A. Touraine a défini sa conception des phases de l'évolution professionnelle dans l'industrie ([125] à [128]).

En 1969, Ph. d'Hugues et M. Peslier publient « Les professions en France » [67]. Cet ouvrage, dont le plan est pour l'essentiel calqué sur la nomenclature des activités individuelles de l'I.N.S.E.E., constitue un catalogue de fiches descriptives de catégories d'emplois empruntées à la pratique sociale bien plus qu'une structuration de l'univers des professions en fonction d'une analyse des types d'organisation de l'appareil de production. Avec « Les emplois industriels, nature, formation, recrutement » publié par le C.E.E. en 1973, on voit au contraire se dessiner, sur la base de l'analyse approfondie d'un échantillon de 108 entreprises, un panorama systématique des emplois industriels fondé sur la distinction de quatre types de structures de l'emploi, auxquels correspondent quatre types de processus de production.

Le premier type est constitué « d'établissements ayant un pourcentage élevé de main-d'œuvre ouvrière non qualifiée ». « Ces structures d'emplois paraissent (...) caractéristiques de certains types de production en grande série, ayant recours à des équipements techniques faisant appel très souvent à des chaînes de production, sans que le stade de l'automation soit franchi » (p. 313).

Deuxième type : les « établissements ayant un pourcentage élevé d'ouvriers de corps de métiers industriels » ; les opérations effectuées sont non répétitives ou peu répétitives, elles requièrent en permanence l'intervention d'ouvriers qualifiés.

Le troisième type est intermédiaire entre le premier et le second. Les « établissements ayant un pourcentage de main-d'œuvre ouvrière qualifiée compris entre 20 et 43 % du total des ouvriers » (4 bis) constituent un groupe hétérogène : certains sont composites et comportent des départements relevant les uns du type 1, les autres du type 2 ; certains produisent en grande série selon des techniques exigeant l'intervention d'ouvriers qualifiés sur machine ; d'autres enfin fabriquent des produits complexes en moyenne série.

(4 bis) La définition du travail qualifié n'est pas celle qui est mise en pratique par les entreprises lorsqu'elles classent leur personnel : « Toutes les « qualifications de salaires » instaurées par les entreprises ont été éliminées et les effectifs correspondants classés en O.S. En sens inverse, quelques emplois d'O.S ont été reclassés avec ceux d'ouvriers professionnels » (p. 3).

Le quatrième type constitue pour l'équipe du C.E.E. un « cas particulier », probablement parce qu'il n'est pas défini par référence à un seuil statistique relatif à la structure des emplois ouvriers ; il s'agit des « établissements ayant recours à des processus de production automatisés », dans lesquels sont présents — mais éventuellement en très petit nombre — des ouvriers d'équipement industriel. Dans la majorité de ces établissements, une partie seulement du processus de production a été automatisée et la structure des emplois reflète la juxtaposition de deux systèmes de production ; les autres établissements correspondent aux « schémas théoriques de "l'usine sans ouvrier" : les surveillants opérateurs constituent plus de la moitié des effectifs ouvriers » (p. 320).

On voit qu'à chacun des trois types « purs » de processus de production — le type 3 n'étant qu'une combinaison des types 1 et 2 — est associée une catégorie d'ouvriers qui joue un rôle fondamental dans ce processus : les ouvriers spécialisés pour le type 1, les ouvriers qualifiés de corps de métiers industriels pour le type 2, les surveillants opérateurs pour le type 4.

Ces trois types principaux nous paraissent correspondre assez étroitement aux trois phases de l'évolution professionnelle définies par A. Touraine. On sait que l'approche de A. Touraine est pourtant fort différente de celle de l'équipe du C.E.E. : dans « L'évolution du travail ouvrier aux usines Renault » (1955), qui rend compte de la première grande enquête française de sociologie industrielle, A. Touraine analyse une seule entreprise dans laquelle il met en évidence la coexistence des trois phases suivantes : « la première, la phase A, est définie par la prédominance du travail professionnel et de l'habileté ouvrière dans une situation qui est déjà celle de l'industrie, donc de l'organisation collective du travail et non celle de l'artisanat ; la dernière, la phase C, est celle de l'automatisation, du regroupement des opérations grâce à des machines ou des appareils complexes (...). Enfin la phase B est celle du travail en grande série et des chaînes de production où l'ouvrier intervient encore directement, quoique d'une manière répétitive et parcellaire, et où en même temps l'organisation collective commande déjà l'exécution individuelle du travail » ([127], p. 264).

Ces phases constituent trois stades de passage d'un « système professionnel » à un « système technique » de travail. « Le système professionnel de travail peut être défini par l'**autonomie professionnelle des ouvriers de fabrication**. La faible prévisibilité des conditions de production interdisant une détermination stable des méthodes de fabrication, l'ouvrier qualifié garde une grande marge d'initiative. Il adapte les matériaux, les machines, les méthodes de travail aux conditions particulières du travail à réaliser. Il est donc polyvalent ; il se définit moins par le type précis d'opérations qu'il est capable de réaliser que par sa capacité de résoudre des problèmes d'un certain ordre, en n'utilisant chaque fois qu'une partie de ses compétences » (Ibid., p. 261). Dans le système technique, l'autonomie professionnelle a disparu, l'organisation l'emporte sur l'exécution, l'intervention de l'opérateur n'est plus qu'indirecte. La qualification est définie par « le niveau de participation à des systèmes de connaissance et d'organisation techniques » (p. 261). Chacune des trois phases participe des deux systèmes, le système

professionnel étant dominant dans la phase A, le système technique dans la phase C, tandis que « le travail de la phase B ne peut être considéré, dans tous ses aspects, que du double point de vue du système professionnel qui s'y décompose et du système technique qui s'y organise » (p. 264).

Si la perspective d'A. Touraine est celle d'une observation de la « civilisation industrielle » dans laquelle l'analyse du travail et de son évolution ne constitue qu'un moment et un moyen, tandis que l'étude du C.E.E. a pour objectif la description concrète du contenu des emplois industriels à partir de l'analyse empirique d'un échantillon d'établissements, on constate que ces deux démarches convergent dans la définition de trois types de processus de production : la phase A d'A. Touraine correspond au type 2 de l'étude du C.E.E., la phase B au type 1 et la phase C au type 4. L'évolution d'ensemble constatée dans les deux études consiste d'abord dans un éclatement, sous l'effet de la spécialisation des machines, des métiers industriels traditionnels en postes de travail occupés par des ouvriers spécialisés, puis dans une automatisations croissante de la production qui se traduit par le développement de la catégorie nouvelle des surveillants opérateurs.

L'approche d'A. Touraine a fait l'objet de critiques, notamment de la part de P. Rolle (dans son « Introduction à la sociologie du travail » [114]) et de N. Poulantzas (dans « Les classes sociales dans le capitalisme aujourd'hui » [108]) ; tous deux caractérisent la perspective de Touraine comme techniciste et inadéquate à la saisie du réel. Pour N. Poulantzas, « On sait que ces analyses des années 50-60 (celles de Touraine définissant les trois phases A, B, C) se sont révélées fausses. Elles ne tenaient pas compte, en effet, du double procès de **qualification-déqualification** du travail sous le capitalisme monopoliste, posant un « procès technologique » en soi, en dehors des rapports de production capitalistes. Cela ne veut pas dire que des différences importantes n'existent pas dans la phase actuelle du capitalisme monopoliste : mais les nouvelles transformations du procès de travail et l'augmentation importante des ingénieurs et techniciens n'ont pas correspondu à une diminution des O.S., bien au contraire, mais plutôt à une stagnation et diminution des ouvriers qualifiés (O.P.). Certes, cela doit être saisi sur le plan international, la situation des Etats-Unis, qui expulsent l'aspect « déqualification » du travail notamment dans les pays européens, n'étant pas représentative. Mais, si l'on prend ces pays européens, et en particulier la France, on voit bien, à travers les simples statistiques toutes descriptives de l'I.N.S.E.E., que la fameuse « modernisation » et « restructuration » industrielle, qui a eu effectivement lieu à partir des années 60, n'a absolument pas correspondu, bien au contraire, à une diminution des OS ni dans l'ensemble de la formation sociale française, ni, à quelques exceptions près, dans les branches et industries où cette « restructuration » a eu lieu (p. 258-259) ». Suit un tableau issu des recensements de population montrant la diminution de la proportion des ouvriers qualifiés parmi l'ensemble des ouvriers de 1954 à 1968.

Une thèse identique est développée par C. Baudelot, R. Establet et J. Malmort dans « La petite bourgeoisie en France » [11] : ces auteurs pensent mettre en évidence, notamment à partir de chiffres issus des recensements

de population de 1954 et 1968, un processus de « prolétarisation du prolétariat », d'accroissement de la proportion d'ouvriers non qualifiés dans l'ensemble des ouvriers. Ce mouvement de déqualification, qui apparaît nettement lorsqu'on compare les résultats des recensements de 1954 et 1962, ne nous paraît pas constituer une caractéristique structurelle permanente de notre société : il n'apparaît dans sa linéarité que dans la mesure où l'automatisation n'a pas encore d'effets massifs sur la structure des qualifications. Tant que les passages de la phase A à la phase B constituent la forme dominante de l'évolution des forces productives, ce sont les mouvements de parcellisation des tâches et de diminution du niveau moyen de qualification (5) des ouvriers qui l'emportent. L'introduction de l'automatisation, si elle ne signifie pas l'élimination du travail non qualifié, semble se traduire en général par un relèvement du niveau moyen de qualification des ouvriers. Nous allons voir que les résultats des recensements de 1962 et 1968 s'inscrivent clairement dans le sens d'une telle tendance.

La part des ouvriers qualifiés dans la population ouvrière telle que l'I.N.S.E.E. la définit a diminué rapidement de 1954 à 1962 ; encore doit-on noter que le libellé des questions du bulletin individuel utilisé lors du recensement de 1954 ne permet qu'une appréhension très sommaire du niveau de qualification des ouvriers. En revanche, les bulletins individuels de 1962 et 1968 comportent l'un et l'autre la question « Pour les ouvriers, précisez la qualification de votre emploi actuel », et entre ces deux dates les effectifs des catégories qualifiées croissent plus vite que ceux des catégories non qualifiées :

Cat. socio-prof.	Code	Variation 1962-1968 en % (*)
Contremaîtres	60	+ 18,6
Ouvriers qualifiés	61	+ 13,0
Ouvriers spécialisés	63	+ 11,5
Mineurs	65	— 24,5
Marins et pêcheurs	66	— 9,8
Apprentis ouvriers	67	+ 2,1
Manœuvres	68	+ 0,9
Ensemble		+ 9,1

(*) Source : R.P. 62, exploitation exhaustive. R.P. 68, sondage au quart.

Nous définirons le taux de qualification ouvrière comme le rapport du nombre des ouvriers qualifiés à la somme des effectifs des ouvriers quali-

(5) On sait que le contenu de la notion de qualification diffère profondément d'une phase professionnelle à une autre. Le terme de niveau de qualification renvoie ici à la notion de durée moyenne de formation.

fiés, des ouvriers spécialisés et des manœuvres (6). Le tableau I permet d'analyser l'évolution de ce taux de 1962 à 1968 selon les branches de la comptabilité nationale :

Tableau I
Taux de qualification ouvrière et proportion d'ingénieurs et de techniciens par secteur de la comptabilité nationale, en 1962 et 1968

(Source : I.N.S.E.E., recensements de population. Champ : France entière, secteurs industriels)

Code	Secteur d'activité (*)	Taux de qualification ouvrière, en %			Ing. et Techn. (%) 1962
		1962	1968	Variation 1962-1968 + -	
02	Indus. agric. et alim.	27,2	28,3	1,1	0,9
06	Gaz nat. et prod. pétrol.	35,4	39,1	3,7	8,8
07	Mat. de constr. et céram.	21,4	23,5	2,1	1,6
08	Verre	23,5	26,0	2,5	4,0
09	Min. fer et sidérurgie	32,4	38,2	4,8	4,2
10	Min. et métaux non ferr.	27,0	34,5	7,5	5,5
11	Première tranf. des mét.	28,4	30,9	2,5	3,4
12	Mach. et app. mécaniques	49,9	53,4	3,5	8,7
13	Mach. et app. électriques	34,8	38,8	4,0	12,6
14	Automobiles et cycles	32,6	32,7	0,1	7,6
15	Constr. nav. aér. et arm.	61,9	66,1	4,2	13,7
16	Prod. chimiques et caoutch.	24,7	30,4	5,7	6,4
17	Textiles	22,9	27,0	4,1	1,5
18	Habillement	67,5	68,1	0,6	0,5
19	Cuirs	29,2	26,3		2,9
20	Industrie du bois	26,5	27,7	1,2	0,8
21	Papiers, cartons	28,1	26,4		1,7
22	Presse, édition	62,7	60,5		2,2
23	Mat. plast. et ind. diver.	25,7	25,4		0,3
24	Bât. et travaux publics	44,0	43,9		0,1
	Toutes branches	36,3	37,7	1,4	2,5

(*) Le secteur 03 (combustibles, minéraux, solides) a été écarté parce que la catégorie des mineurs, dont le niveau de qualification est mal défini, y représente la majorité de la population ouvrière. Les secteurs 04 et 05 (gaz distribué, électricité et eau) l'ont été parce que la distribution — qui n'est pas analysée ici — y tient une place aussi importante que la production industrielle.

(6) En construisant un tel indice, nous nous plaçons dans les conditions les plus exigeantes du point de vue de la thèse que nous nous proposons de défendre — celle d'un renversement entre 1962 et 1968 de la tendance à la baisse de la proportion des ouvriers qualifiés observée de 1954 à 1962 : nous écartons une catégorie qualifiée qui est en croissance rapide, celle des contremaîtres — dont l'insertion par l'I.N.S.E.E. dans la catégorie des ouvriers nous paraît par ailleurs poser problème — et deux catégories peu qualifiées qui sont en régression, celles des mineurs et des marins et pêcheurs (ces deux catégories, selon le code des C.S.P. ne correspondent pas à un niveau de qualification déterminé, mais on sait que la catégorie des « mineurs et carriers », composée de 89% de mineurs, comporte en 1968 34,2% de manœuvres, 26,5% d'O.S. et seulement 13,7% d'O.P. et 6,9% de contremaîtres ; quant aux marins et pêcheurs, dont on ignore la ventilation par qualification, leurs niveaux de diplômes sont moindres que ceux des ouvriers qualifiés) ; enfin les apprentis ont été écartés dans le calcul du taux à la fois en raison de leur position intermédiaire entre qualification et non qualification, et en raison de leur rôle marginal dans la production.

Nous avons fait figurer dans la dernière colonne du tableau I la proportion des ingénieurs et techniciens dans l'ensemble de la population active ayant un emploi. Entre 1962 et 1968, ce taux progresse fortement dans tous les secteurs. Dans la mesure où il constitue un indicateur approximatif du degré de développement du système technique dans un secteur, il est utile de le mettre en rapport avec les variations du taux de qualification ouvrière.

La proportion des ouvriers qualifiés augmente dans 15 des 20 secteurs d'activité industrielle. Tous les secteurs dans lesquels elle diminue se caractérisent par un pourcentage d'ingénieurs et de techniciens inférieur à 3 % en 1962. Il s'agit des industries du cuir, des matières plastiques et industries diverses, des papiers et cartons, de la presse et de l'édition, du bâtiment et des travaux publics : ce sont des secteurs encore peu concentrés sur le plan technique comme sur le plan financier. Dans la plupart des établissements de ces secteurs — quelques unités telles que de grandes imprimeries, exceptées — le « système technique » est très peu développé. L'évolution professionnelle dans ces secteurs se caractérise par des passages de la production artisanale à la production industrielle et par le développement — qui demeure dans bien des cas embryonnaire — de la phase B. Elle se traduit par une extension du rôle des ouvriers spécialisés au détriment de celui des ouvriers des corps de métiers industriels et artisanaux : le métier cesse d'être la base de la production.

Inversement, tous les secteurs dans lesquels la proportion d'ingénieurs et techniciens est supérieure à 3 % en 1962 voient leur taux de qualification ouvrière progresser d'au moins 2,5 % de 1962 à 1968 — seules font exception les constructions automobiles. Dans la plupart de ces secteurs, ce sont les phases B ou C qui prédominent — sauf dans le secteur des constructions navales, de l'aéronautique et de l'armement, qui présente une haute technicité mais dans lequel la production en petite série ou à l'unité est dominante, en sorte que le système professionnel y conserve une grande place et que la production y demeure peu intégrée. C'est dans ces secteurs que s'impose nettement « la nécessité de reconnaître le travail varié et, par conséquent, le plus grand développement possible des diverses aptitudes du travailleur » et que, comme Marx l'indiquait dans le *Capital*, « la grande industrie oblige la société sous peine de mort à remplacer l'individu morcelé, porte-douleur d'une fonction productive de détail, par l'individu intégral qui sache tenir tête aux exigences les plus diversifiées du travail et ne donne, dans des conditions alternées, qu'un libre essor à la diversité de ses capacités naturelles ou acquises » ([86], p. 166).

Le caractère différencié de l'évolution du taux de qualification ouvrière selon les secteurs d'activité économique apparaît plus clairement encore si l'on dichotomise les variables du tableau I. Les vingt secteurs d'activité industrielle se répartissent alors ainsi :

		Variation ΔQ du taux de qualification ouvrière 1962-1968		
		$\Delta Q < + 2,5 \%$	$\Delta Q \geq + 2,5 \%$	
Ingénieurs et techniciens en 1962	Plus de 3 %	1	9	10
	3 % ou moins	9	1	10
		10	10	20

Dans 9 des 10 secteurs techniquement « avancés » (comptant plus de 3 % d'ingénieurs et techniciens en 1962), le taux de qualification ouvrière progresse de plus de 2,5 % (dans les constructions navales, aéronautiques et d'armements, dans les constructions électriques, dans le pétrole, la mécanique, la chimie, la sidérurgie, la production des non ferreux, le verre, la première transformation des métaux) ; seules les constructions automobiles voient ce taux stagner. Dans 9 des 10 autres secteurs (le textile faisant exception), le taux de qualification régresse ou progresse de moins de 2,5 %. Les propositions d'Alain Touraine nous paraissent adéquates à la saisie de cette évolution différentielle des branches de l'industrie : dans le premier groupe de secteurs, c'est l'extension de l'automatisation qui constitue le phénomène dominant, tandis que dans le second c'est seulement la phase B qui se généralise. En revanche, une telle évolution ne saurait être expliquée par référence à des processus de « qualification-déqualification » qui affectent l'ensemble des branches d'activité dans notre société, en sorte qu'ils ne sauraient en eux-mêmes déterminer les variations sectorielles de la structure des qualifications.

La distinction des trois phases professionnelles A, B et C, puisqu'elle nous paraît donc rendre compte de transformations essentielles qui affectent la production industrielle, va constituer un axe fondamental de structuration de notre analyse des conditions de l'accès aux emplois industriels. Elle correspond à une distinction entre trois types de qualification professionnelle. La qualification des ouvriers de corps de métiers industriels traditionnels, qui prédominent dans la phase A, résulte de la combinaison d'un ensemble de capacités acquises ou développées par apprentissage et par expérience — coups de main, coup d'œil, habileté accrue par la routine — et d'un ensemble de connaissances techniques centrées sur une machine ou un produit donnés. Dans la phase B, ces connaissances techniques prennent de plus en plus d'importance chez le personnel qualifié, tandis que les capacités requises chez le personnel de fabrication sont surtout d'ordre sensori-moteur. Quant à la qualification des surveillants d'installations automatiques, dont le travail est essentiellement intellectuel même si les interventions manuelles n'en sont pas exclues, elle réside avant tout dans la maîtrise de la langue et d'éléments de langages scientifiques, instruments

essentiels de la surveillance des équipements et de la communication au sein des réseaux d'intervention. Nous ferons l'hypothèse que ces différences dans le mode d'usage des capacités de travail figurent parmi les déterminations essentielles des différenciations qui s'établissent dans les comportements de mobilité et de formation de la population occupée dans l'industrie.

Des difficultés d'ordre méthodologique surgissent lorsqu'il s'agit de construire un plan d'observation permettant de tester une telle hypothèse et de délimiter des unités concrètes relevant des types de processus de production qui ont été définis. Elles ont trait à la définition de la notion d'unité de production et à la non-correspondance entre les unités de production et les unités juridiques que sont les établissements.

Tout d'abord, une unité de production ne constitue pas un ensemble homogène et monofonctionnel, mais une formation technico-sociale complexe. D'une part, des fonctions non productives se combinent, avec des degrés d'imbrication variables, avec les fonctions productives : les activités commerciales, notamment, peuvent avoir une existence plus ou moins autonome au sein d'une unité de production, elles peuvent être assumées soit, comme c'est le cas fréquemment dans de petites unités, par du personnel ayant par ailleurs des fonctions de production, soit par des salariés qui leur sont spécialement affectés et dont les caractéristiques professionnelles diffèrent de celles du personnel de production. Pour éviter d'avoir à prendre en compte des situations par trop disparates, nous avons écarté les salariés affectés au commerce et à l'administration du champ de notre observation. D'autre part, le processus de production lui-même est rarement homogène : il résulte de l'articulation de processus partiels qui peuvent correspondre à différentes phases de l'évolution professionnelle. A. Touraine indique par exemple que « la Régie Renault montre aujourd'hui, juxtaposés, des centrales électriques appartenant à la phase C, des ateliers mécaniques à la limite entre B et C, un grand nombre d'ateliers de la phase B classique et un certain nombre d'ateliers relevant de la phase A » ([125], p. 175). Il s'ensuit qu'à une unité concrète de production on peut associer non pas de manière univoque un type abstrait de processus de production, mais un ensemble hiérarchisé de processus, l'un de ceux-ci jouant généralement un rôle dominant dans la structuration d'ensemble de l'unité de production. Dans cette hiérarchie peuvent figurer non seulement des types de production fondés sur le machinisme, mais aussi les types antérieurs que constituent l'artisanat et la manufacture. Les processus anciens qui subsistent dans les interstices des processus les plus récents ne demeurent pas inchangés, mais sont modifiés en fonction des transformations techniques et sociales qui affectent la société dans son ensemble et les unités de production particulières (ainsi le sellier employé dans une entreprise de l'aéronautique fait bien partie d'un corps de métiers artisanal, mais son travail est marqué par le développement général de l'industrie et par le contexte local de son entreprise). La structure des emplois est souvent un indicateur insuffisant dans la détermination des rapports de dominance qui s'établissent entre les différents types de processus dans une unité de production donnée ; il est alors nécessaire d'analyser l'organisation objective des instruments de production (outil

dans l'artisanat et la manufacture, machines « universelles » dans la phase A, machines spécialisées dans la phase B, complexe de machines commandées par des machines dans la phase C).

D'autres difficultés méthodologiques proviennent de ce que l'établissement au sens juridique du terme ne correspond pas toujours à une unité concrète réelle de production. Un établissement peut recouvrir plusieurs unités de production — c'est le cas par exemple d'un établissement du bâtiment assurant simultanément la conduite de plusieurs chantiers d'une durée inférieure à six mois. Inversement, une unité de production peut rassembler dans un processus unique des salariés et des moyens de travail relevant d'établissements différents. Ce phénomène s'impose à l'observation dans les chantiers (construction de logements, d'usines, de navires), mais il est plus discret, et risque donc davantage de biaiser l'analyse, lorsqu'un établissement a recours à la sous-traitance et/ou au travail temporaire. Dans une usine pétrochimique de notre échantillon, une large part des travaux d'entretien est assurée par des sous-traitants, en sorte que l'effectif de l'unité géographique de production (sous-traitants travaillant sur le site compris) est supérieur d'un quart à celui de l'établissement : une analyse de cette usine qui s'appuierait uniquement sur la structure des emplois et la composition du capital de l'établissement aboutirait à une sous-estimation de la place des processus partiels de production relevant de la phase A dans cette unité où la phase C est dominante. Elle laisserait de surcroît échapper les multiples différences qui séparent les salariés de l'établissement de ceux des entreprises de sous-traitance : salaires, sécurité de l'emploi, qualifications, avantages non salariaux en matière de logement et de transport sont autant de points de clivage entre les « vrais salariés » et les « faux salariés » (selon les termes introduits par J. Magaud [82]), entre ceux dont les rapports avec l'employeur sont codifiés dans tout un patrimoine d'acquis revendicatifs et ceux qui sont embauchés en dehors de cette codification.

Cette différenciation entre deux catégories de salariés s'appuie certes sur des possibilités objectives de segmentation des opérations constitutives du processus de travail, mais on ne peut en saisir pleinement les déterminations que si l'on analyse le processus de production en tant que processus social mettant en jeu un système complexe de rapports entre employeurs et salariés, et non seulement en tant que processus organisé selon des nécessités d'ordre technique. A cet égard, et au-delà du cas des rapports entre une entreprise et des sous-traitants, il est certain que la signification de la distinction entre différentes phases professionnelles ne doit à aucun moment être limitée à celle d'une typologie des rapports techniques qui s'établissent entre les travailleurs et leurs instruments de production. Le développement du machinisme sous ses formes diverses n'est pas le produit d'une recherche du progrès technique comme fin en soi : la division technique du travail est étroitement liée à la division sociale du travail, et la logique des transformations au travers desquelles s'accroît l'efficacité productive du travail ne peut être comprise que si l'on replace ces transformations dans le système des rapports sociaux au sein duquel elles prennent leur sens. C'est ainsi par exemple que l'extension de la phase B suppose à la fois l'existence de vastes marchés de consommation, et celle de concen-

trations de capitaux permettant la mobilisation de moyens de travail et de main-d'œuvre à l'échelle de puissantes unités de production. Aussi les progrès de la phase B — et a fortiori ceux de la phase C — vont-ils de pair avec un renforcement des firmes les plus importantes et notamment de celles qui figurent parmi les « multinationales », tandis que les unités de production relevant de la phase A peuvent continuer d'appartenir à des firmes de caractère local ou régional.

La distinction entre différents types de processus de production est donc liée à une différenciation des types de propriété des établissements industriels : dans la phase A coexistent une petite propriété dans laquelle la firme se confond souvent avec l'établissement, et une propriété plus concentrée, de caractère translocal, tandis que dans les phases B et C ce dernier type de propriété est presque seul présent. Les mouvements de restructuration de l'appareil de production se traduisent par une diminution de la place relative des unités de production de la phase A et des formes de propriété les moins concentrées. Les conséquences de ces mouvements au plan de la mobilité de la main-d'œuvre sont contradictoires : ce sont les travailleurs dont la formation est la moins polyvalente et la plus liée à l'acquisition de tours de main caractéristiques de telle ou telle technique relevant de la phase A qui sont les plus exposés à une mobilité due au déclin ou à la disparition de firmes locales mal dotées en moyens de gestion et de financement, alors qu'à l'inverse les salariés des unités industrielles de la phase C, qui seraient les mieux à même de faire face à des changements d'emploi parce que la formation générale prend chez eux de plus en plus d'importance, relèvent en général d'entreprises en expansion qui ont le plus souvent intérêt à fixer la main-d'œuvre qu'elles emploient. Nous rejoignons ici les propositions de S. Moscovici, rappelées en introduction (p. 10) : les conditions qui facilitent les changements d'emploi sont les mêmes que celles qui facilitent le maintien dans l'emploi, et les conditions qui rendent le changement difficile sont les mêmes que celles qui rendent le maintien difficile.

L'ensemble de ces observations nous conduit à formuler l'hypothèse d'une **polarisation** de l'univers des biographies professionnelles dans l'industrie : à un pôle se trouvent les travailleurs qui sont à la fois les plus exposés au chômage et les moins armés en moyens d'adaptation à un nouvel emploi, à l'autre pôle se trouvent les travailleurs les plus stables qui sont ceux pour lesquels un départ ferait le moins de difficultés. Chez les premiers prédominent les bas salaires, les qualifications les moins polyvalentes, l'appartenance à des firmes en situation difficile. A cette accumulation des désavantages s'oppose à l'autre pôle une accumulation des avantages, le jeu concurrentiel du marché du travail tendant constamment à renforcer une telle polarisation et constituant un mécanisme sélectif de caractère fondamentalement inégalitaire.

Les enquêtes sur la formation et la qualification professionnelle effectuées par l'I.N.S.E.E. apportent des éléments de confirmation à cette hypothèse : C. Thélot [124] note que « grosso modo, les actifs se partagent en deux catégories au moins : à côté des personnes relativement « stables », il

semble y avoir un volant d'actifs mobiles, qui changent fréquemment d'établissements, plusieurs fois en cinq ans, — sinon sur une année (p. 18) ».

Nous sommes maintenant en mesure de résumer les deux hypothèses majeures qui viennent d'être exposées et qui constituent le noyau de notre problématique :

a) L'univers des biographies professionnelles des travailleurs de l'industrie est susceptible de se différencier en fonction des types de production (des phases A, B et C si l'on reprend les concepts de A. Touraine) dans lesquels interviennent ces travailleurs.

b) Cet univers est soumis à un processus de polarisation entre des situations de cumul d'avantages relatifs et des situations de cumul de désavantages relatifs (avantages ou désavantages en matière de salaires, de conditions de travail, de possibilités de formation, de stabilité de l'emploi, etc.).

Ces hypothèses concernent avant tout le personnel ouvrier des entreprises industrielles ; elles nous paraissent pouvoir s'appliquer partiellement aux agents de maîtrise et aux techniciens : comme l'indiquent Ph. D'Hugues, G. Petit et F. Rerat ([68], pp. 49-79), ces emplois se différencient par homologie avec les types d'ouvriers avec lesquels ces travailleurs entrent en rapport ; mais ils se structurent aussi selon la logique des fonctions de direction et selon la logique de la production des connaissances, ces deux logiques étant prédominantes chez les ingénieurs. En ce qui concerne cette dernière catégorie, il semble que les biographies professionnelles soient assez indépendantes des types de processus de production : l'analyse des conditions d'accès à l'emploi et des comportements dans l'emploi des ingénieurs nécessiterait à elle seule une recherche propre et elle demeurerait marginale dans la présente étude. A fortiori l'emploi des personnels qui n'interviennent ni dans la production ni dans la préparation de la production renvoie à des systèmes de déterminations extérieures au champ de notre analyse qui est centrée sur l'emploi industriel ; aussi les salariés qui dans des établissements industriels exercent des fonctions administratives, commerciales, etc., sont-ils maintenus en dehors du champ de notre enquête.

Pour développer et mettre à l'épreuve les hypothèses formulées plus haut, nous avons construit un plan d'observation des salariés de l'industrie qui se structure de la manière suivante :

a) **L'analyse du rôle de la variable « type de processus de production »** s'appuie sur l'étude d'un échantillon S de salariés, dont les strates correspondent à des phases de l'évolution professionnelle ; ces salariés sont prélevés au hasard au sein du personnel de production d'établissements choisis en fonction du type de processus de production qui y prédomine. Cet échantillon de salariés comprend non pas trois strates correspondant aux phases A, B et C, mais quatre strates, la phase A étant analysée d'une part au travers d'une strate de travailleurs employés sur des chantiers de construction d'usines (c'est-à-dire de travailleurs engagés dans un système de production où prédominent la coopération simple et l'organisation manufacturière du travail, et où le lieu de travail n'est pas fixe) et d'autre part

au travers d'une strate de travailleurs employés dans des usines où la division du travail est fondée sur le machinisme. L'échantillon S de salariés, obtenu à partir d'un échantillon E d'établissements, comporte donc 4 strates que nous désignerons par les lettres M (salariés des chantiers industriels), A (salariés d'usines dans lesquelles prédomine le travail autonome de l'ouvrier qualifié), B (salariés d'usines dans lesquelles machines et travailleurs sont intégrés dans un processus centralisé prenant en général la forme d'une chaîne) et C (salariés d'usines dans lesquelles prédomine la production automatisée). L'échantillon E est prélevé dans les secteurs des métaux et de la chimie — mais cette division par secteurs nous paraît seconde par rapport à la division par types de processus de production.

b) L'analyse de la polarisation de l'univers des biographies professionnelles s'appuie d'une part sur l'observation, au sein de chacune des strates construites de l'échantillon S, des différenciations qui s'établissent en matière de salaires, de conditions de travail, de stabilité de l'emploi, de possibilités de carrière, etc., et d'autre part sur la comparaison de l'échantillon S avec un échantillon D de chômeurs qui, de par leur profession ou de par leurs emplois antérieurs, seraient à même d'occuper des emplois analogues à ceux de l'échantillon S. S'il existe en effet un processus de polarisation correspondant à l'hypothèse que nous avons formulée, il est nécessaire, pour l'appréhender dans sa totalité, d'analyser non pas seulement des situations d'emploi, mais aussi des situations de rejet hors de l'emploi.

c) L'organisation de formations professionnelles pour adultes — en particulier sous la forme de stages à temps plein — paraît constituer une possibilité de rupture du processus inégalitaire de polarisation entre travailleurs relativement avantagés et travailleurs relativement désavantagés. Les effectifs des personnes ayant suivi de telles formations sont trop faibles dans les échantillons S et D pour permettre une définition statistiquement pertinente du rôle des formations pour adultes. C'est pourquoi nous avons constitué un troisième échantillon — l'échantillon F — composé d'anciens stagiaires de l'A.F.P.A. ayant acquis une formation dans les métiers les plus représentés dans l'échantillon S.

La mise en œuvre sur le terrain de ce plan d'observation implique l'adoption de nombreux indicateurs dont le choix ne peut être justifié qu'en fonction des caractéristiques spécifiques du développement industriel de la zone de Marseille, de l'Etang de Berre et de Fos qui a été retenue pour l'enquête. Aussi allons-nous analyser le contexte régional de l'étude — situation de l'industrie sur la Façade méditerranéenne et dans les bouches-du-Rhône, mise en place du complexe de Fos — avant de définir plus en détail les modalités de la constitution du questionnaire et des trois échantillons de salariés, de chômeurs et d'anciens stagiaires de l'A.F.P.A.

deuxième partie

**LE CONTEXTE RÉGIONAL
DE L'ENQUÊTE
ET LA CONSTRUCTION
DU PLAN D'OBSERVATION**

Chapitre III

LE CONTEXTE REGIONAL DE L'ENQUETE

Les modes d'accès aux emplois industriels et les comportements dans ces emplois sont étroitement dépendants des contextes régionaux et locaux dans lesquels ils prennent place : ils s'organisent en fonction des formes particulières que prennent, dans une région donnée, le chômage, les appareils de formation, les courants migratoires, le développement des différents secteurs d'activités. C'est pourquoi il est nécessaire d'analyser ici non seulement l'ensemble des établissements industriels sur la base duquel a été constitué l'échantillon que nous avons observé, mais aussi et plus largement l'ensemble des caractéristiques économiques et sociales du contexte régional de notre enquête.

Le périmètre au sein duquel ont été choisies les entreprises constitutives de notre échantillon se situe un peu en retrait des limites des Bouches-du-Rhône : il inclut les communes voisines de l'Etang de Berre, l'agglomération de Marseille et celle d'Aix-en-Provence, il exclut au nord la vallée de la Durance et à l'est une bande qui va de La Ciotat à Cadarache. Adopter un échelon plus restreint aurait impliqué — dès lors que l'analyse était centrée sur le développement d'un pôle industriel à partir du complexe de Fos — que nous limitions l'observation aux grandes implantations industrielles de Fos et de l'Etang de Berre en isolant celles-ci de leur contexte régional, c'est-à-dire que nous nous serions par là même interdit de saisir les rapports qui s'établissent entre ces implantations et le tissu industriel pré-existant (centré sur Marseille plus que sur l'ouest du département). Adopter un échelon plus vaste aurait restreint les possibilités d'approfondissement de nos observations sans pour autant enrichir les possibilités de diversification de celles-ci : de l'échelon le plus vaste au plus réduit, la Façade Méditerranéenne, la Région de Provence - Côte d'Azur, le départe-

ment des Bouches-du-Rhône et l'Aire Métropolitaine Marseillaise (7) ont en commun de nombreuses caractéristiques fondamentales (faible industrialisation, sous-emploi important, forte immigration et par suite forte croissance démographique, forte urbanisation), en sorte que toute analyse régionale relative à l'un de ces échelons recoupe largement les analyses qui portent sur des ensembles plus vastes ou plus restreints.

1. FAIBLE INDUSTRIALISATION

Le midi méditerranéen se caractérise par la place très modeste qu'y tiennent les activités industrielles : les salariés de l'industrie (bâtiment et travaux publics exclus) n'y représentent que 21,6 % de l'emploi salarié non agricole au 1^{er} janvier 1972 (23,3 % au 1^{er} janvier 1968), ce qui place cette zone au dernier rang de toutes les Zones d'Équipement et d'Aménagement du Territoire de France. Cette sous-industrialisation, qui s'est donc aggravée de 1968 à 1972, confère un relief particulier à la mise en place du complexe de Fos-sur-Mer et plus généralement à toutes les tentatives qui visent à créer un pôle de développement industriel dans cette région. Le Rapport du Préfet de Région sur les principales orientations du VI^e Plan dans la Région de Provence - Côte-d'Azur - Corse diagnostique « une sous-industrialisation marquée qui s'est encore accusée en valeur relative au cours de la période 1962-1968, par rapport aux autres secteurs ». Et il précise : « il s'agit de mettre clairement en lumière un problème majeur de l'économie régionale. Sur les forces nouvelles ayant accédé au marché du travail de 1962 à 1968 (main-d'œuvre libérée par l'agriculture, excédent du flux des jeunes sur le flux des retraités, immigration), seul un travailleur sur vingt s'est orienté vers l'industrie dans la région, contre un sur dix en moyenne nationale. Dès lors, on peut penser, à la lumière des considérations précédentes, que si la population active doit continuer à croître à un rythme élevé, il est nécessaire qu'une plus grande part trouve un emploi dans les activités industrielles et ce indépendamment des efforts nécessaires de productivité et de l'impératif de compétitivité qui doit caractériser aussi bien les industries déjà installées que celles qui doivent s'implanter dans la région » ([234], pp. 37-38).

Quant au département des Bouches-du-Rhône, s'il est le plus industrialisé des départements du midi méditerranéen, il est aussi (à égalité avec la Haute-Garonne d'après le recensement de population de 1968) le moins industrialisé de tous les départements de France incluant une grande métropole régionale.

(7) Cf. note (1) p. 18.

2. SOUS-EMPLOI

A la sous-industrialisation correspond souvent une situation de sous-emploi. La façade méditerranéenne, avec un taux de chômage élevé (3,9 % de la population active d'après le recensement de 1968, soit près du double du taux national) et un taux d'activité faible (34,8 %, soit 6,3 % de moins que pour la France entière) ne fait pas exception. La population en âge d'activité qui est maintenue à l'écart du marché du travail est encore plus importante que le taux d'activité ne semble l'indiquer, puisqu'elle tient dans la population totale du midi méditerranéen une place plus grande qu'à l'échelon de la France entière. Le taux de chômage (8) est en 1968 de 4,8 % en Provence - Côte-d'Azur, de 5,6 % dans les Bouches-du-Rhône et il atteint 6,6 % à Marseille. Le tableau suivant donne le détail de ces différents taux :

Tableau II

TAUX D'ACTIVITE ET TAUX DE CHOMAGE PAR SEXE ET PAR ZONE EN 1968 (FRANCE, ZONES MEDITERRANEENNES)

(Source : I.N.S.E.E., recensement de population)

Zone	Taux d'activité (*)			Taux de chômage (**)		
	Ens.	H.	F.	Ens.	H.	F.
France	41,1	55,0	28,0	2,1	1,8	2,8
Façade méditer.	34,8	50,6	19,9	3,9	3,3	5,4
Prov.-Côte d'Azur	34,9	49,7	20,7	4,8	4,1	6,3
Bouches-du-Rhône	37,2	53,2	22,2	5,6	5,3	6,3
Marseille	37,8	52,2	24,4	6,6	6,7	6,6

(*) $\frac{\text{population active}}{\text{population totale}} \times 100.$

(**) $\frac{\text{population disponible à la recherche d'un emploi}}{\text{population totale}} \times 100.$

La construction du complexe de Fos semble avoir pour effet de protéger les Bouches-du-Rhône de l'accroissement du chômage qui se produit à l'échelon national et dans les autres départements de Provence - Côte-d'Azur de 1970 à 1974, mais cette protection disparaît en partie avec la fin des grands chantiers sidérurgiques : la part des demandes d'emploi non satisfaites déposées dans les Bouches-du-Rhône par rapport aux demandes déposées dans la région passe de 52,4 % en janvier 1970 à 40,7 % en septembre 1973, mais elle remonte à 43,2 % en août 1974. A cette date il y a dans ce département environ 35 demandes d'emploi non satisfaites pour 1 000 emplois.

(8) Il s'agit ici du pourcentage de la population disponible à la recherche d'un emploi (selon la définition de l'I.N.S.E.E.) rapportée à la population active.

L'analyse des formes de ce sous-emploi sera approfondie plus loin à l'aide des résultats de l'enquête.

3. MIGRATIONS ET CROISSANCE DEMOGRAPHIQUE

On sait que le midi méditerranéen joue un rôle attractif à l'égard des courants migratoires : entre 1962 et 1968, la Provence - Côte-d'Azur et le Languedoc-Roussillon viennent en tête de toutes les régions de France par leur taux d'immigration (21,7 % pour la Provence - Côte d'Azur, 17,8 % pour le Languedoc-Roussillon, devant la Région Parisienne, 15,5 %). Quant au département des Bouches-du-Rhône, son solde migratoire positif le situe au troisième rang de l'ensemble des départements français (Région Parisienne exclue) aussi bien pour la période 1962-1968 que pour la période 1954-1962 (9). C'est ce solde excédentaire qui est à l'origine de la croissance démographique rapide du midi méditerranéen. La croissance des Bouches-du-Rhône, qui s'effectue au rythme de 2,3 % par an de 1954 à 1962, et de 2,8 % par an de 1962 à 1968 ne résulte de l'accroissement naturel que pour un tiers de 1954 à 1962 et pour un quart de 1962 à 1968. Mais ce rythme très rapide tient pour une bonne part à la conjoncture de la venue dans le midi de nombreux rapatriés d'Afrique du Nord : de 1968 à 1974, la croissance annuelle n'est plus que de 1,6 %. On observe en outre que, si l'immigration est importante, l'émigration s'effectue à un rythme soutenu, égal ou supérieur à la moyenne nationale, ce qui montre que la présence de tropismes attractifs n'est pas exclusive de celle de tropismes répulsifs — ces derniers semblent d'ailleurs s'exercer sur ceux-là même qui sont réputés les plus sensibles au tropisme du soleil puisque ce sont les cadres qui quittent la Provence - Côte-d'Azur plus fréquemment qu'ils ne se déplacent en moyenne de région à région à l'échelon national.

4. FORTE URBANISATION

La situation du Languedoc-Roussillon est assez différente de celle de la Provence - Côte-d'Azur au regard du degré d'urbanisation : cette dernière région se caractérise par une urbanisation très ancienne : il y a un siècle, la « Provence - Côte-d'Azur » était la seule « région » (la « région » parisienne exceptée) dont la population était en majorité urbaine : en 1872, 55,8 % de la population vivait dans des agglomérations de plus de 2 000 habitants. Dans les Bouches-du-Rhône, la proportion de population urbaine est en 1968 de 94 % ; les personnes employées dans l'agriculture sont plus nombreuses dans les villes qu'à la campagne. Comme de surcroît le rythme

(9) Au premier rang viennent les Alpes-Maritimes (solde positif de 2,6 % par an en moyenne de 1962 à 1968, de 2,4 % de 1954 à 1962), au second rang, le Var (respectivement 2,4 % et 1,8 %), au troisième rang les Bouches-du-Rhône (2,1 % et 1,7 %).

de l'exode agricole est moins rapide qu'à l'échelon national, l'analyse de la réinsertion professionnelle des anciens agriculteurs demeurera en dehors du cadre de notre étude.

Ces éléments de définition générale du contexte régional de l'enquête étant réunis, nous pouvons maintenant cerner de plus près ce contexte en abordant l'analyse des activités industrielles dans la zone étudiée.

Nous caractériserons successivement les industries traditionnelles des Bouches-du-Rhône et les industries d'implantation récente. Par industries traditionnelles, nous entendons l'ensemble des activités industrielles déjà présentes dans le département au moment où, dans l'entre-deux-guerres, les premières raffineries de pétrole s'implantent sur les rives de l'Etang de Berre et où le port déborde la cuvette de Marseille pour s'étendre à Martigues. Ce découpage chronologique permet de distinguer un ensemble industriel ancien qui était marqué par la dominance d'une propriété capitaliste de caractère local, peu concentrée, et un ensemble récent caractérisé à l'inverse par la dominance d'une propriété capitaliste très concentrée et d'origine étrangère à la région. Dominance ne signifie pas présence exclusive : dès le début du siècle, plusieurs établissements relevant de groupes établis à une échelle nationale ou internationale, tels que Solvay, Péchiney, Kuhlmann, sont présents à Marseille, à Port-de-Bouc, à Salins-de-Giraud. Inversement, on assiste dans la période récente au développement de quelques entreprises contrôlées par des industriels de la région. La corrélation entre l'ancienneté de l'implantation et le type de propriété est cependant très forte.

Le développement historique de l'industrie dans les Bouches-du-Rhône s'est fortement inscrit dans l'espace : à la zone de Marseille qui regroupe surtout les industries traditionnelles et qui est de plus en plus tournée vers les activités tertiaires s'oppose la zone de grande industrie au voisinage de l'Etang de Berre, marquée par une urbanisation très récente et très rapide, relativement épargnée par le chômage. Cette opposition entre l'est et l'ouest du département a été considérablement renforcée par la création du complexe de Fos, qui est le symbole même de la grande industrie.

5. LES INDUSTRIES TRADITIONNELLES

Les industries traditionnelles forment un tissu qui s'organise pour l'essentiel autour des fonctions portuaires de Marseille ; ce tissu industriel qui était assez intégré est soumis depuis une vingtaine d'années à un mouvement de décomposition et de restructuration qui transforme profondément sa nature. Il comporte trois grands secteurs d'activités : en premier lieu, **les industries agricoles et alimentaires**, localisées à Marseille et aussi dans des villes voisines de moindre importance (Salon, Martigues, Aix), qui se sont développées sur la base de l'importation par Marseille de toute une gamme

de produits d'origine coloniale ; en second lieu, **les industries mécaniques** qui, s'étant structurées à partir du double noyau de la réparation navale (à Marseille) et de la construction navale (à La Ciotat et à Port-de-Bouc), ont constitué un réseau d'entreprises interdépendantes réalisant des productions diversifiées ; enfin, **le textile, l'habillement, les cuirs et peaux** qui, sans jamais exporter hors du département une forte part de leur production, ont atteint jusqu'en 1954 un niveau d'activité supérieur à la moyenne nationale.

Chacun de ces grands secteurs a connu, avec la désagrégation de l'empire colonial français, de très nombreuses fermetures d'établissements et des mouvements de concentration financière qui ont souvent été suivis de compressions d'effectifs. Cette régression a concerné la base industrielle de la plupart des villes importantes des Bouches-du-Rhône, mais c'est à Marseille qu'elle a été la plus forte, et le moins compensée par des créations d'établissements.

En 1954, la population employée dans les industries de transformation à Marseille représentait 26,3 % de la population ayant un emploi dans cette ville, en 1968 ce chiffre n'était plus que de 22,4 %. Au cours de la même période, la part de cette population industrielle marseillaise dans la population industrielle des Bouches-du-Rhône passait de 67,4 % à 58,6 %.

La régression des industries marseillaises — ou plus exactement leur stagnation en effectifs et leur régression relative — se décompose ainsi : en 1954, 4,9 % de la population ayant un emploi travaillait dans le textile, l'habillement, les cuirs et peaux, 6,7 % dans les industries alimentaires, 8,2 % dans les métaux ; en 1968, ces deux premiers chiffres étaient tombés respectivement à 2,8 % et à 5,0 %. Le secteur des métaux ne se maintenait globalement à 8,3 % que grâce à la progression d'activités de services telles que la réparation automobile. De 1961 à 1971, 23 établissements industriels marseillais (hors bâtiment et travaux publics) ayant atteint ou dépassé l'effectif de 100 salariés disparaissaient, 11 seulement étaient créés.

L'évolution des effectifs employés dans les différents secteurs industriels à Marseille apparaît de manière analytique sur le tableau III.

Ce rétrécissement du rôle industriel de Marseille est la résultante de deux phénomènes : d'une part — mais ce n'est pas là la cause la plus importante — un certain nombre d'établissements ont quitté Marseille pour des zones industrielles de desserrement (notamment à Vitrolles), ces transferts étant l'occasion et d'une modernisation des installations et de la réalisation de plus-values foncières souvent considérables ; d'autre part — et plus fondamentalement — les industries marseillaises, qu'elles soient ou non « desserrées », connaissent une crise profonde. Cette crise a des causes générales — l'habillement par exemple est en récession à l'échelle nationale — et des causes spécifiques : confrontée à la secousse de la décolonisation et à la régression de la marine marchande française, une partie de la bourgeoisie marseillaise profite de la conjoncture d'urbanisation rapide pour transférer ses capitaux de l'industrie à l'immobilier et à la spéculation foncière. Quant à la fraction de la bourgeoisie locale qui se maintient dans

l'industrie, elle doit s'engager dans des processus de concentration financière et d'appel au système bancaire qui signifient bien souvent pour elle l'éviction de la direction des affaires — et, pour les salariés, d'importantes réductions d'effectifs.

Tableau III

**POPULATION ACTIVE EMPLOYEE DANS L'INDUSTRIE A MARSEILLE
EVOLUTION PAR SECTEUR DE 1954 A 1968**

(en % au sein de l'ensemble de la population active ayant un emploi)

(Source : I.N.S.E.E., recensements de population pour la commune de Marseille)

Catégories d'activité économique regroupées	Code	1954	1968
Industries extractives	2	0,3	0,2
Bâtiment et travaux publics	3	7,4	9,6
Autres indust. de transform.	4,5	26,3	22,4
Ensemble de l'industrie	2 à 5	34,0	32,2
Catégories détaillées (autres industries de transf.)	Code	1954	1968
a) Catégories en récession			
Prod. et prem. transf. métaux	41	0,5	0,4
Industries mécaniques	42	5,5	5,0
Articles metall. divers	43	0,7	0,5
Tabacs et allumettes	49	0,3	0,2
Indust. alim. et assimilées	51	6,7	5,0
Indust. textiles et assimilées	52	0,5	0,2
Habil., travail des étoffes	53	3,0	1,9
Cuirs et peaux	54	1,4	0,7
Bois, meubles	55	1,1	0,7
b) Catég. stables ou en expansion			
Constructions électriques	44	0,5	0,9
Réparations mécaniques	45	1,0	1,5
Verre, matériaux de construction	46	1,0	1,0
Pétrole, carburants	47	0,1	0,2
Industries chimiques	48	1,7	1,7
Papier, carton	56	0,3	0,3
Indust. polygr., presse, édition	57	1,2	1,4
Autres indust. et mal désignées	58, 59	0,8	0,8

Ainsi, dans les corps gras, huit entreprises marseillaises se regroupent au début des années soixante pour former Unipol ; mais en 1969 Unipol doit s'associer à Lesieur pour former Lesieur-Huilor dont la direction lui échappe puisque Lesieur détient 80 % des parts. Ce groupe, qui élargit encore son assise en rachetant Salador, procède année après année à des réductions d'effectifs dans différents établissements marseillais.

Dans la construction de matériel roulant, l'entreprise Coder, qui n'est au début du siècle qu'un atelier artisanal, accède au rang de première entreprise industrielle marseillaise par le nombre de ses salariés, puis connaît des difficultés financières qui débouchent sur la fusion avec Frangéco en 1973, sur des compressions d'effectifs et sur la liquidation en 1974 des quatre établissements de la société Titan-Coder.

Nombreuses sont les usines de plus petite taille qui connaissent un sort analogue. Parmi les cas récents, on peut citer celui de l'entreprise marseillaise de chaudronnerie Métalinox : absorbée en 1969 par Babcock-Atlantique, prise ensuite en gérance par Lozaï-Babcock, elle fait l'objet d'une décision de fermeture en 1974.

Dans la construction navale, on peut rappeler la fermeture des chantiers de Port-de-Bouc qui, avec 1 500 salariés, figuraient jusqu'en 1965 parmi les premiers établissements industriels du département. Plus récemment, en 1972, les établissements Baudouin (production de moteurs diesels pour bateaux) étaient touchés par un licenciement collectif. Leur rachat par la General Electric en 1974 ne semble pas impliquer de nouvelles compressions d'effectifs.

Il n'y a guère qu'un secteur industriel traditionnel qui maintienne son activité à un niveau élevé, c'est celui de la réparation navale : l'entreprise marseillaise au profit de laquelle s'est opérée la restructuration de ce secteur autrefois peu concentré a dépassé les dimensions d'une firme régionale, elle a investi à Madagascar, puis à Fos-sur-Mer. Le processus de concentration ne s'est pas traduit ici par une éviction de la bourgeoisie marseillaise. Le secteur de la réparation navale est étroitement imbriqué dans l'ensemble des entreprises de mécanique de la région et il contribue au maintien d'un tissu industriel local. R. Cornu, J. Duplex et B. Picon ont établi que « le nombre des sous-traitants habituels de la seule S.P.A.T. (Société Provençale des Ateliers Terrin) était en 1972 de 64 entreprises, dont 57 situées à Marseille » ([210], p. 31). Aucune des grandes entreprises qui se sont récemment implantées dans la région n'a suscité autour d'elle un tel réseau d'interdépendances.

Avant d'aborder l'analyse des implantations industrielles plus récentes, on peut signaler la présence, en dehors des secteurs des métaux et de l'alimentation, de quelques unités industrielles de caractère plus ponctuel : les Houillères de Gardanne, qui semblent vouées à une fermeture à moyen terme même si le renchérissement des hydrocarbures se traduit par une prolongation du sursis de quelques années qui leur a été accordé ; et différents établissements de chimie minérale, aux installations souvent vétustes, relevant notamment des groupes Péchiney-Ugine-Kuhlmann et Solvay.

6. LES INDUSTRIES D'IMPLANTATION RECENTE

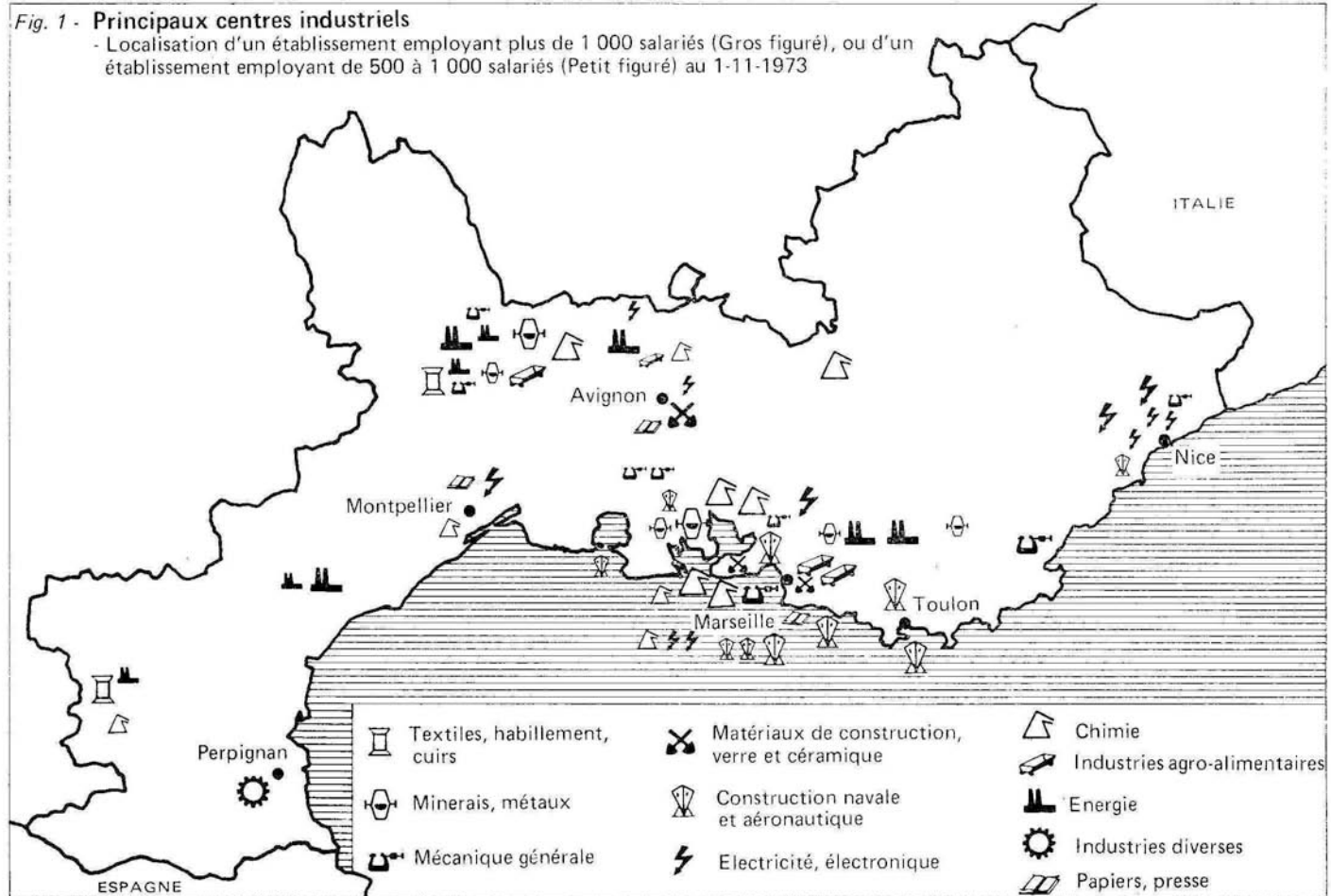
Au tissu de liaisons interindustrielles locales qui caractérisent les activités traditionnelles s'oppose l'indépendance de la plupart des grands établissements récents à l'égard des autres industries de la région. La réalisation du complexe de Fos, qui nécessite une analyse approfondie en raison de son ampleur et des ambitions qui lui sont associées en matière d'aménagement régional, fera l'objet du chapitre suivant. Le traitement des hydrocarbures et de leurs dérivés, les constructions électriques et électroniques, l'industrie aéronautique, la sidérurgie, chacun de ces groupes d'établissements constitue un ensemble industriel qui, nous allons le voir, est tourné, tant pour ses débouchés que pour ses approvisionnements, vers les marchés nationaux et internationaux bien plus que vers la région.

Le pétrole et la pétrochimie continuent de constituer, malgré l'implantation récente et massive de la sidérurgie, le plus puissant de ces ensembles industriels. Les principaux groupes mondiaux sont représentés autour de l'Etang de Berre : Esso, Shell, B.P., la C.F.P., I.C.I. ont construit des raffineries et des installations de chimie de synthèse, les uns depuis plus de 40 ans, certains très récemment (I.C.I. en 1972, Esso en 1966). Le tonnage du port de Marseille pour les hydrocarbures est passé de 12 millions de tonnes en 1952 à 21 millions en 1962 et 74 millions en 1972 ; il est traité sur place à plus de 50 %. Avec une capacité totale de raffinage d'environ 43 millions de tonnes en 1973, la zone de Fos et de l'Etang de Berre figure, après l'ensemble de la Basse-Seine (56 Mt) parmi les deux grands groupes de raffineries qui traitent à eux deux près des deux tiers du pétrole importé en France. Quant aux équipements pétrochimiques de Naphtachimie, de Shell-Chimie, d'I.C.I., ils prennent rang parmi les plus perfectionnés du monde. On peut rappeler le rôle joué par l'usine Naphtachimie de Lavéra dans la mise au point puis dans la production industrielle des premières protéines de synthèse. A la fin de l'année 1972, près de 7 500 salariés étaient employés dans le pétrole et la pétrochimie au voisinage de l'Etang de Berre. A l'exception de quelques insecticides et d'une partie des carburants, l'ensemble de ce complexe ne produit que des biens intermédiaires.

L'industrie aéronautique est représentée jusqu'en 1972 par un seul établissement important, celui de la S.N.I.A.S. (anciennement Sud-Aviation), qui figure parmi les plus grandes unités industrielles de tout le midi avec 6 600 salariés fin 1972. Ce sont actuellement des hélicoptères et des éléments de l'avion « Concorde » qui y sont fabriqués. En 1972, les Avions Marcel Dassault implantent à Istres une usine consacrée au montage du « Mercure ». Du fait de la mévente de cet avion, les effectifs de l'établissement plafonnent à 350 alors que le chiffre de 1 500 salariés avait été annoncé lors de la construction de l'usine. Ces entreprises entretiennent des liens diversifiés avec de nombreux sous-traitants et fournisseurs, mais ceux-ci sont pour la plupart situés en dehors de la région. Les sous-traitants locaux s'apparentent quelquefois à des filiales qui jouent un rôle de sas pour l'embauche du personnel et qui subissent les fluctuations d'effectifs liées aux variations du volume des commandes.

Fig. 1 - Principaux centres industriels

- Localisation d'un établissement employant plus de 1 000 salariés (Gros figuré), ou d'un établissement employant de 500 à 1 000 salariés (Petit figuré) au 1-11-1973



Les constructions électriques et électroniques sont parmi tous les secteurs d'activité industrielle celui qui a connu sur l'ensemble de la façade méditerranéenne le développement le plus spectaculaire au cours des dernières années. Cette croissance a souvent été présentée comme l'effet du tropisme du soleil sur une branche industrielle « foot loose » par excellence. Mais en ce qui concerne le seul établissement important qui soit situé dans les Bouches-du-Rhône, il semble que la présence à Aix-en-Provence d'une main-d'œuvre féminine disponible a joué un rôle déterminant dans le développement de l'usine de composants électroniques de la Sescosem (du groupe Thomson-C.S.F.) qui compte fin 1972 près de 1 200 salariés dont les trois quarts sont des femmes.

Avant d'aborder l'analyse de la mise en place du complexe de Fos, on peut dégager les caractéristiques majeures des activités industrielles dans la zone étudiée : on observe un vif contraste entre un système industriel traditionnel qui appartenait au patronat local et qui connaît un état de crise et de restructuration profonde, et un ensemble d'îlots industriels modernes, qui se distinguent par une forte valeur ajoutée par salarié, par une production tournée vers les biens intermédiaires plus que vers les biens de consommation, qui sont contrôlés par de grandes firmes multinationales ou du moins de dimension trans-locale, et qui se sont souvent développés dans la région comme dans un site vierge, en y important pratiquement tout ce qui était nécessaire à leur fonctionnement, y compris une partie de la main-d'œuvre.

Chapitre IV

LA MISE EN PLACE DE LA ZONE INDUSTRIELLE ET PORTUAIRE DE FOS

A la fin de l'année 1972, au moment où nous avons effectué l'enquête par questionnaire dont les résultats sont analysés ici, les emplois permanents qui pouvaient être observés sur le site de Fos présentaient une structure très différente de celle qui caractérise des unités sidérurgiques en fonction : un personnel hautement qualifié, composé d'une majorité d'ingénieurs et de techniciens dont beaucoup étaient auparavant employés dans la sidérurgie lorraine, travaillait à la mise en place des équipements industriels (10) ; si nous avons pu constituer un échantillon représentatif des emplois de chantier, il était en revanche impossible de prendre en compte de manière significative les emplois permanents puisque les établissements se situaient à un stade embryonnaire de leur développement : nous ne pouvions qu'étudier les emplois existants dans la grande industrie au voisinage de Fos — dans le pétrole, la pétro-chimie et l'aéronautique notamment — en nous efforçant de définir les traits susceptibles d'être communs à ces emplois et à ceux prévus à Fos. Pour les emplois de Fos, nous avons pu seulement procéder, sur la base non pas d'une enquête par questionnaire mais d'informations élaborées par divers organismes (M.I.A.F.E.B., Port autonome de Marseille, etc.) ou recueillies auprès des directions d'entreprises, à une analyse des conditions de la mise en place du complexe industriel, de certaines caractéristiques de la main-d'œuvre

(10) En juin 1973, il y avait encore, parmi les 2 904 emplois permanents de la Z.I.P. de Fos, 11 % d'ingénieurs et cadres, 58 % d'E.T.A.M. et seulement 31 % d'ouvriers, dont très peu d'O.S. et de manœuvres. En décembre 1974, la phase de mise en route étant à peu près terminée, il y avait, sur un total de 8 720 emplois (probablement surestimé), environ 4 % d'ingénieurs et cadres, 47 % d'E.T.A.M. et 49 % d'ouvriers (source : enquête de la Mission interministérielle pour l'Aménagement de la Région de Fos Etang de Berre auprès des entreprises, citée dans le Tableau de bord de la zone de Fos, fichier de base, Marseille, M.I.A.F.E.B., 1974, 7^e éd., tableau 1.4.2.).

qui y est employée, et des premiers effets de cette création sur les tissus industriel et urbain dans lesquels elle s'inscrit. Nous allons présenter les résultats de ces investigations en les organisant selon quatre rubriques :

- quelles sont les formes qu'a pris la construction des usines ;
- quelle est la structure des emplois dans les grands établissements industriels de Fos ;
- comment s'organisent la sous-traitance et les « effets d'entraînement » produits dans la région par les implantations de base ;
- quels sont les « effets induits », dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics et dans le secteur tertiaire, par la venue de la population qui occupe les emplois de base et les emplois « entraînés ».

Avant de développer ces quatre points, il est nécessaire de rappeler quelles étaient les ambitions du projet d'aménagement industriel de Fos tel qu'il s'est constitué dans les années soixante. En effet, si l'on faisait abstraction de la volonté d'industrialisation de l'aire métropolitaine marseillaise qui s'est alors faite jour à l'échelon gouvernemental, on ne saisisait pas la légitimation des interventions massives de l'Etat dans le financement du complexe, interventions sans lesquelles la plate-forme industrielle et portuaire de Fos n'aurait probablement pas été mise en place.

1. LE PROJET D'AMENAGEMENT : FOS, LEVIER DU DEVELOPPEMENT INDUSTRIEL REGIONAL

L'éventualité de l'implantation d'une sidérurgie littorale à Fos est envisagée pour la première fois vers 1955 par les responsables de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Marseille, lorsqu'ils élaborent des projets d'extension portuaire à l'ouest de Martigues-Lavéra. En 1962, le Syndicat mixte d'Aménagement et d'équipement du Golfe de Fos, constitué par des collectivités locales et des chambres de commerce, commence à acheter des terrains à Fos.

En 1964, 1965 et 1966 interviennent trois mesures qui signifient le déplacement de la maîtrise de l'opération d'industrialisation de Fos des instances de décision locales vers les instances étatiques centrales. En 1964, le Délégué à l'Aménagement du Territoire et à l'Action régionale confie la préparation du programme général d'aménagement de Fos à un groupe de travail central, qui fait effectuer les études préliminaires par de grands bureaux d'études. En 1965, l'application de la loi portant création des ports maritimes autonomes se produit par un contrôle direct de l'Etat sur les grands investissements portuaires tels que ceux de Fos — contrôle qui incombait auparavant aux chambres de commerce et d'industrie, c'est-à-dire, pour le port de Marseille, au patronat marseillais. L'année 1966 est marquée par la création de l'Organisation pour les Etudes d'Aménagement de l'Aire métropolitaine marseillaise, qui est un organisme placé sous la direction d'un Comité

technique composé de représentants des ministères concernés par l'aménagement du territoire, tandis que les élus locaux y jouent un rôle consultatif par le biais d'un Comité de Coordination. L'O.R.E.A.M. marseillaise a pour mission, compte tenu de la mise en place très probable mais non encore certaine en 1966 d'un complexe industriel et portuaire à Fos, d'élaborer un schéma d'aménagement de l'aire métropolitaine — c'est-à-dire d'une zone en voie d'urbanisation qui s'inscrit dans le périmètre Marseille-Aix-Arles-Fos. En 1969 et en 1970, les propositions de cette administration de mission sont retenues par le Conseil des Ministres et prennent ainsi valeur de ligne de conduite pour les pouvoirs publics. Les ambitions du projet retenu — d'abord sous la forme d'une esquisse d'ensemble, le « livre blanc », puis de manière plus circonstanciée dans le schéma proprement dit — sont considérables : il s'agit de rompre résolument avec la situation de sous-emploi et de sous-industrialisation qui caractérise les Bouches-du-Rhône. Le levier principal de ce renversement de situation est la réalisation de la plate-forme industrielle et portuaire de Fos. On en attend au total, pour 1985, 160 000 créations d'emplois, soit 30 000 emplois de base sur la zone industrielle elle-même, près de 50 000 emplois « entraînés » (fournisseurs, clients et sous-traitants des industries de base) et environ 80 000 emplois « induits » de caractère résidentiel ([240], p. 95). La nature des emplois de base prévus est détaillée notamment dans une note prévisionnelle de l'I.N.S.E.E. mise à jour en 1970 [216] : en 1985, sur un total de 37 300 emplois (chiffre un peu supérieur à celui indiqué par l'O.R.E.A.M.), 12 000 relèveraient de la sidérurgie, 9 000 de la métallurgie et de la transformation des métaux non ferreux, 4 000 du port, 3 000 du matériel électrique et électronique, 2 800 du bois et de l'ameublement, 2 600 de la fabrication de verre, 1 900 de la chimie, 1 200 des industries agricoles et alimentaires.

Au-delà des effectifs d'emplois avancés, l'O.R.E.A.M. définit un ensemble de mesures destinées à permettre une amélioration des conditions d'existence des habitants de la région : des réservations foncières publiques massives doivent juguler la hausse des prix des sols et faciliter ainsi la construction des logements, des routes, des équipements collectifs. Les zones soumises à des nuisances et à des pollutions (par exemple la commune de Fos elle-même) ne doivent pas ou doivent très peu recevoir de constructions nouvelles. Les potentiels d'enseignement et de recherche de la région doivent être considérablement renforcés afin que les effets attendus de la réalisation du complexe de Fos ne soient pas limités faute d'une main-d'œuvre qualifiée et d'un environnement scientifique de haut niveau.

2. LA CONSTRUCTION DU COMPLEXE DE FOS

L'élément le plus explicatif des formes prises par le processus de production des grandes usines de Fos est extérieur à ce processus : il tient à la valeur considérable des installations mises en place. On peut rappeler que

le coût de la seule usine de la Solmer a été estimé pour la première tranche à 7 milliards de francs environ. Il s'ensuit que l'objectif qui a constamment prévalu dans l'organisation des chantiers a été de faire en sorte que ceux-ci se terminent le plus vite possible ; la mobilisation de la main-d'œuvre s'est donc avérée exceptionnelle dans sa dimension en effectif et dans sa concentration dans le temps. En juin 1973, le chantier de la Solmer occupait à lui seul 14 500 salariés (11), la zone industrielle et portuaire dans son ensemble près de 17 000. L'effectif maximal, estimé à 18 000 par l'O.R.E.A.M., a été atteint en avril 1973. Ce chiffre était supérieur de 5 000 aux prévisions qui avaient été effectuées deux ans seulement auparavant. Fin 1974, il n'y avait plus que 1 800 emplois de chantier environ à Fos. La construction des principaux établissements de Fos a été plus limitée dans le temps et a provoqué un rassemblement de travailleurs plus massif qu'il n'avait été initialement prévu ; ce phénomène apparaît clairement si l'on compare l'évolution des emplois de chantiers telle qu'elle avait été prévue en 1971 et telle qu'elle avait été observée fin 1973 :

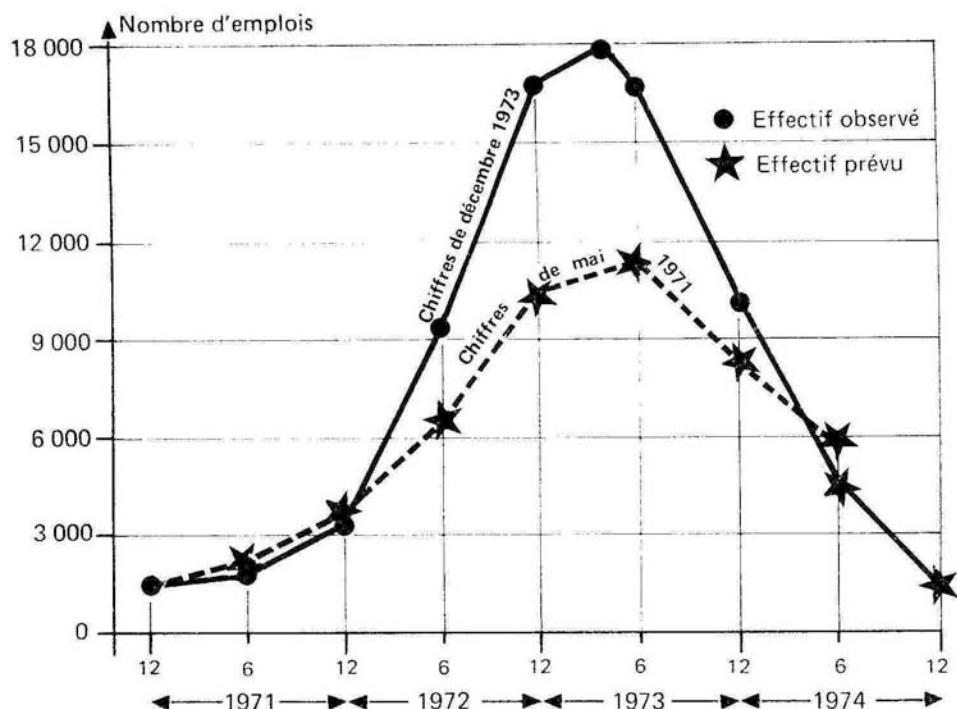
Tableau IV - Emplois de chantier , Z.I.P. de Fos et Esso, 1970 à 1974.
Effectifs prévus et observés.

		1970	1971		1972			1973		1974	
		déc.	juin	déc.	juin	déc.	juin	déc.	juin	déc.	
Mai 1971	{ observations prévisions	1 500									
			2 134	3 438	6 510	10 704	11 623	8 503	5 700	?	
Déc. 1973	{ observations prévisions	1 500	1 950	3 419	9 357	16 736	16 827	10 319			
									4 950	1 800	

Source : O.R.E.A.M. 13

(11) Ces 14 500 emplois correspondaient pour 44 % aux activités de génie civil, pour 50 % au montage de l'usine et pour 6 % à l'ingénierie.

Fig. 2 - Emplois de chantier, Z.I.P. de Fos et Esso, 1970 à 1974



Cette « nomadisation » de la main-d'œuvre des chantiers, qui constitue un des aspects les plus apparents de la réalisation du complexe de Fos, s'est manifestée notamment dans la multiplication des campings et des foyers-hôtels qui ont été surpeuplés en 1972 et 1973, puis désertés à partir de 1974. Fin 1974 commençait un palier dans le développement du complexe : les seules opérations prévues à court ou moyen terme sur le site de Fos concernaient la construction d'une unité d'aciers inoxydables d'Ugine-Aciers (dont la mise en route était annoncée pour 1976 ou 1977) et d'une unité d'électrolyse du chlore relevant du groupe Pechiney-Ugine-Kuhlmann, qui devait être terminée fin 1975. L'organisation d'un étalement dans le temps des différents chantiers, qui aurait permis une sédentarisation relative des bâtisseurs de Fos, n'a été encouragée ni par les pouvoirs publics, ni par les industriels.

L'intensité du rythme de la mise en place des usines s'exprime non seulement dans l'importance de l'effectif des travailleurs, mais aussi dans une durée hebdomadaire du travail assez exceptionnelle. La moitié des salariés interrogés lors de notre enquête travaillait plus de 49 h 1/3 par semaine. Parmi les accidents du travail, un bon nombre a résulté de travaux en superposition ou de travaux en hauteur par temps de mistral.

Si les travailleurs des chantiers subissaient des conditions de vie et de travail particulièrement pénibles, ils se trouvaient aussi en position d'obtenir des salaires au-dessus de la moyenne dans la mesure où le coût de retards dus à des conflits prolongés était pour les maîtres d'œuvre supérieur aux incidences d'une augmentation des salaires pratiqués sur les chantiers. Un tel rapport entre offre et demande de main-d'œuvre présente bien des analogies avec celui que l'on observe par exemple dans la réparation navale, où le coût de l'immobilisation d'un navire est souvent tel que certains groupes de travailleurs peuvent obtenir momentanément des gains qui s'écartent sensiblement des salaires habituels.

3. LES EMPLOIS PERMANENTS DANS LES GRANDS ETABLISSEMENTS DE LA ZONE DE FOS

Fin 1974, les effectifs de la zone industrielle et portuaire se stabilisent aux alentours de 8 300 emplois permanents, dont 6 400 pour la Solmer, 1 000 pour Ugine-Aciers, 200 pour I.C.I., 300 pour la C.F.E.M. et 400 divers (parmi lesquels on trouve le Port Autonome de Marseille, Gaz de France, Air liquide). C'est surtout à l'analyse de l'unité sidérurgique de la Solmer que nous nous attacherons ici, les autres établissements n'ayant pas un rôle aussi structurant vis-à-vis du tissu industriel local.

L'usine d'I.C.I., firme britannique qui tient le premier rang mondial dans le secteur de la chimie, produit du polyéthylène ; elle a été en 1972 la première mise en service sur la zone industrielle. Elle présente, quant à sa production et à sa structure des emplois, des caractéristiques assez voisines de celles des établissements pétrochimiques déjà implantés auparavant au voisinage de l'Etang de Berre.

La C.F.E.M. est une usine de constructions métalliques dont le niveau d'activité est inférieur de plus des deux tiers aux prévisions annoncées en 1972. C'est actuellement le seul établissement de la zone industrielle et portuaire qui s'apparente aux industries de main-d'œuvre.

L'établissement d'Ugine-Aciers, du groupe Pechiney-Ugine-Kuhlmann, produit des aciers spéciaux depuis 1973. Pour un quart environ les emplois résultent de transferts depuis les usines du groupe en Savoie. La structure des emplois et le type de production présentent de grandes analogies avec ceux de la Solmer.

L'unité sidérurgique de la Solmer dépend de trois grands groupes industriels. En 1974, 47,5 % des parts sont détenus par la Sollac, elle-même entièrement contrôlée par Sacilor qui fait partie de l'ensemble Wendel-Sidélor ; 47,5 % appartiennent à Usinor ; 5 %, au groupe allemand Thyssen dont la participation doit être portée à 20 % en 1975. On sait qu'à l'automne 1972, Wendel-Sidélor a renoncé à assurer seul le plan de financement de l'usine de Fos, l'Etat mettant comme condition à un prêt supplé-

mentaire de 850 millions (s'ajoutant aux 1,850 milliard déjà avancés auparavant par le F.D.E.S.) un partage à parts égales du contrôle de la Solmer avec Usinor. La capacité de l'unité est de 3 millions de tonnes de fonte et de 3,5 millions de tonnes d'acier (pour l'essentiel, en tôles de 1 à 16 mm d'épaisseur), elle pourra être doublée, à partir de 1979, au terme d'une seconde tranche de travaux, et portée éventuellement par la suite jusqu'à 21 millions de tonnes — le site de Fos offre des possibilités de production considérables.

La mise en route de la première tranche s'est terminée fin 1974. L'effectif de croisière, de l'ordre de 6 500 salariés, a été atteint en janvier 1975, après des étapes de croissance de 300 salariés en décembre 1971, de 980 en décembre 1972, de 3 432 en décembre 1973. La seconde tranche correspondrait à un effectif de l'ordre de 11 500 salariés.

Au 30 avril 1974, la provenance géographique des salariés de la Solmer était la suivante :

	Effectif	%
Agents transférés du groupe (Lorraine)	2 071	40,8
Embauchés en provenance de Lorraine	171	3,4
Embauchés en provenance des Bouches-du-Rhône, du Gard et du Vaucluse	1 788	35,2
Reste du midi méditerranéen	304	6,0
Reste de la France	735	14,4
Hors métropole	11	0,2
	5 080	100

La Solmer indiquait alors : « l'effectif atteindra 6 000 personnes fin 1976. La proportion des lorrains dans le cadre de ces 1 000 nouveaux agents sera d'environ 10 % ». La part des mutations s'établit donc aux environs de 36 % de l'ensemble des salariés ; elle est certainement bien supérieure au sein du personnel d'encadrement et du personnel hautement qualifié, mais aucune information précise ne nous a été communiquée à ce sujet. Les 4 000 personnes environ qui auraient été embauchées ont été sélectionnées parmi plus de 30 000 demandeurs d'emploi qui avaient répondu aux offres largement diffusées par la Solmer (12).

Toujours au 30 avril 1974, la structure socio-professionnelle de l'établissement était la suivante :

(12) La Solmer n'a pas communiqué d'indications relatives aux caractéristiques d'âge et d'origine par secteur des salariés de l'établissement de Fos. On peut rappeler que les enquêtes réalisées par A. Girard sur la Sollac en Lorraine en 1955 et par J.-D. Reynaud, S. et J. Dassa, M.-F. Moreau sur Usinor à Dunkerque en 1966 ont abouti à la mise en évidence des éléments suivants :

— la population des unités sidérurgiques récentes, un à deux ans après la mise en route de l'établissement, est jeune : 50,9 % de moins de 30 ans à la Sollac ([52], p. 10), 41 % à Usinor ([112], p. 10) ;
— la proportion des débutants est infime : 6 % à la Sollac, 7 % à Usinor (alors qu'en 1966 elle s'élève à 22 % dans une unité ancienne comme le train à bande d'Usinor à Denain).

	Effectif	%
Ingénieurs et cadres	244	4,8
E.T.A.M.	2 749	54,1
dont : employés	733	14,4
techniciens	911	17,9
dessinateurs	48	0,9
agents de maîtrise	575	11,3
« spéciaux »	482	9,5
Ouvriers	2 087	41,1
dont : O.P.	801	15,8
O.S.	1 171	23,1
manœuvres	115	2,3
Total	5 080	100

Même si l'on admet que la plupart des 1 400 salariés qui n'étaient pas encore embauchés à cette date sont en majorité des ouvriers, on peut souligner l'importance numérique des travailleurs de hauts niveaux de qualification. Rappelons que lors du recensement de population de 1968, le secteur sidérurgie et mines de fer comptait seulement 3,4 % d'ingénieurs et cadres supérieurs, 20,1 % d'E.T.A.M. et 73,9 % d'ouvriers, dont un tiers seulement était qualifié.

On peut avancer deux hypothèses — dont les effets se cumulent — pour expliquer ce développement, dans une unité sidérurgique nouvelle, des catégories de techniciens et d'agents de maîtrise : d'une part, les « qualifications de salaires » peuvent être plus fréquentes qu'auparavant — la catégorie des agents « spéciaux » classés E.T.A.M. correspondrait à un groupe classé jusque là parmi les ouvriers qualifiés ; d'autre part les processus de production présentent un caractère plus intégré, plus automatisé, la production correspondant à la phase C se développe (les commandes numériques s'observent dans la plupart des stades de la production) et la composante intellectuelle du travail de fabrication joue un rôle de plus en plus important.

La nouvelle unité sidérurgique de Fos ne se définit pas seulement par ses caractéristiques internes : la Solmer n'organise pas que la vie de travail de ses salariés, elle prend aussi en charge dans une large mesure leur vie hors travail : elle effectue des réservations de logements, elle accorde des prêts à son personnel et lui facilite l'obtention de prêts auprès des banques, elle met en place un réseau de ramassage par cars qui est utilisé par plus des deux tiers des salariés, elle participe au financement d'une mutuelle d'assurances-maladie, elle encourage certaines activités culturelles et sportives, etc. Il apparaît à l'évidence que de tels éléments, bien qu'extérieurs au travail industriel lui-même, doivent être pris en compte

dans toute analyse des comportements d'emploi puisqu'ils participent d'un système multidimensionnel de liens de dépendance des employés vis-à-vis de leur employeur.

4. LES « EFFETS D'ENTRAÎNEMENT » SUSCITES PAR LA CREATION DU COMPLEXE DE FOS

A partir des activités de base créées à Fos se développe un système de liaisons inter-industrielles dont beaucoup s'établissent à une échelle intercontinentale (pour les approvisionnements en matières premières telles que charbon, pétrole, minerai de fer) ou internationale (pour l'écoulement d'une partie au moins des demi-produits de la sidérurgie et de la pétrochimie). Bien souvent donc, les flux de marchandises dépassent largement les limites de l'aire métropolitaine marseillaise. Les seuls effets d'entraînement qui se soient jusqu'à maintenant localisés au voisinage de Fos relèvent d'activités de sous-traitance très étroitement dépendantes de leurs donneurs d'ordres sidérurgiques et pétrochimiques. Ils sont dans leur volume relativement modiques, comme l'atteste l'évolution de l'indice de production industrielle en Provence - Côte-d'Azur dans le secteur des métaux (sauf construction et réparation navales) : avec une base 100 au premier trimestre 1970, cet indice atteint 100,7 fin 1973 et 99,8 fin 1974. Non seulement les effets d'entraînement autres que ceux relevant de la sous-traitance (définie par la dépendance de l'organisation de la production à l'égard d'une firme donneuse d'ordres) ne sont guère perceptibles en termes de créations d'emplois, mais la liste des établissements du secteur des métaux qui ont fermé ou ont été menacés de fermeture au cours des deux dernières années est assez longue et comporte des entreprises qui comptaient parmi les plus importantes des Bouches-du-Rhône (Coder, Métalinox, Griffet, Coq, etc.).

On distingue traditionnellement la sous-traitance de spécialité et la sous-traitance de capacité. A Fos, la sidérurgie, qui est le principal donneur d'ordres, se caractérise par un processus de production difficilement fractionnable, de caractère monolithique, en sorte que la sous-traitance de capacité tend à s'assimiler à une location de main-d'œuvre. S'il n'y a pratiquement pas, au sens strict du terme, de sous-traitance de capacité, les sous-traitants spécialisés, qui effectuent surtout des opérations d'entretien ou de fourniture de matériels fongibles, n'en sont pas moins susceptibles de jouer un rôle d'écrêtement des fluctuations d'activité du donneur d'ordre dans la mesure où celui-ci peut, en période de basse conjoncture, confier à son propre personnel des fonctions qui leur incombaient auparavant. Aussi l'opposition spécialité-capacité ne nous paraît-elle pas fondamentale dans l'analyse des phénomènes de sous-traitance.

Le volume de la demande globale de sous-traitance de cette entreprise est de 50 000 à 60 000 heures par mois. Les principaux établissements spécialisés dans la sous-traitance dépendent de firmes qui s'inscrivent depuis

longtemps, dans le Nord et en Lorraine, dans l'orbite de la sidérurgie. Ainsi Delattre-Levivier, qui est sous le contrôle du groupe Creusot-Loire et qui était déjà implanté à Valenciennes, à Saint-Amand, à Woippy, à Frouard, a créé à Port-de-Bouc, à 15 km de la Solmer, un établissement qui comptait 180 salariés en 1973. De même Herlicq, déjà implanté à Dunkerque, Longwy, Valenciennes, Maubeuge, crée à Port-de-Bouc également un établissement qui atteint 200 salariés en 1973. Dans le secteur de l'entretien électrique on trouve par exemple un établissement de la C.G.E.E. Alsthom qui s'est développé en fonction des besoins de la Solmer. Plus largement, bon nombre de firmes qui faisaient traditionnellement partie de l'intendance de la sidérurgie lorraine (transport du personnel, restauration, nettoyage, etc.) ont créé des antennes au voisinage de Fos. Des entreprises locales, malgré cette concurrence, se sont développées grâce aux marchés de la Solmer, notamment dans les secteurs de la mécanique générale, de la chaudronnerie, du tuyautage, du montage de charpentes, de la quincaillerie.

Au sein de ce réseau d'entreprises sous-traitantes, l'emploi intérimaire a connu un développement intense, manifestant par là l'importance de la fonction d'écrêtage assumée par de telles firmes. Selon les enquêtes de l'I.N.S.E.E. sur la structure des emplois, l'effectif des travailleurs temporaires dans les Bouches-du-Rhône est passé de 5 500 début 1972 à 9 100 début 1974. La Solmer cependant déclare ne pas encourager l'emploi intérimaire et fait figurer dans ses contrats avec les entreprises sous-traitantes une clause limitant à 5% la proportion de salariés temporaires au sein de l'effectif de ces firmes sous-traitantes. Mais ce n'est qu'une partie du réseau de sous-traitance qui intervient à ce premier degré, et le phénomène de sous-traitance en cascade qui avait atteint une ampleur sans précédent lors de la construction de l'usine à partir des deux seules firmes (G.T.M. et S.G.E.) avec lesquelles la Solmer traitait directement, se manifeste également, bien qu'à un degré moindre, dans le fonctionnement permanent de l'unité sidérurgique.

5. LES « EFFETS D'INDUCTION » PROVOQUES PAR LE DEVELOPPEMENT DU COMPLEXE DE FOS

« Toute création d'emplois donne lieu à une implantation correspondante de population : la population active employée et la population inactive qui l'accompagne (femmes, enfants, vieillards...).

La consommation des biens et services par ces ménages, les investissements de ces ménages (logements) ou ceux qui sont nécessités par leur présence (équipement collectif) provoquent de nouvelles créations d'emplois dans le secteur du bâtiment et des travaux publics et le secteur tertiaire. Cet effet est dit « **effet d'induction** » [216], p. 7). Nous ferons nôtre cette définition extraite de l'étude de l'I.N.S.E.E. sur « l'implantation d'un complexe industriel et portuaire à Fos-sur-Mer ».

Dans l'ensemble des sept communes de l'ouest de l'Etang de Berre qui constituent le voisinage urbain immédiat du complexe de Fos (Fos, Istres, Miramas, Port-Saint-Louis, Port-de-Bouc, Saint-Mitre, Martigues), le rythme d'évolution des emplois de 1970 à 1973 a été de + 24 % par an dans l'industrie hors bâtiment et travaux publics, de + 11,5 % par an dans le bâtiment et le secteur tertiaire (les emplois du chantier de Fos n'étant pas pris en compte). Les zones un peu plus éloignées de Fos ont connu une évolution sensiblement moins rapide : la zone nord de l'Etang de Berre (Arles, Saint-Martin-de-Crau, Salon, Grans, Cornillon-Confoux, Saint-Chamas) a connu un taux de croissance de 3,8 % par an : un tel rythme est de l'ordre de ceux qui ont été observés au voisinage de l'Etang de Berre avant même l'implantation du complexe de Fos. Il semble donc que jusqu'à maintenant les effets induits par cette implantation se soient pour l'essentiel concentrés à moins d'une vingtaine de kilomètres de la zone industrielle. L'engorgement des voies de circulation a pesé dans le sens d'un tel regroupement et l'urbanisation s'est concentrée au voisinage immédiat du complexe, des logements récents se trouvant exposés à des nuisances industrielles alors même que le schéma d'aménagement de l'aire métropolitaine prévoyait d'autres dispositions.

Parmi les différents secteurs d'activité dans lesquels on situe les emplois induits, le bâtiment n'a pas connu un développement très massif : il semble que des réticences de terrains freinent les opérations immobilières. Parmi les emplois du secteur public, ce sont les emplois communaux qui ont connu le rythme de croissance le plus rapide : + 15 % par an de juin 1970 à juin 1973 dans la zone ouest de l'Etang de Berre, + 8 % dans la zone nord, + 13 % dans la zone nord-ouest (Berre, Marignane, Vitrolles, Châteauneuf, Gignac, Saint-Victoret). Les autres emplois du secteur public ne progressaient dans le même temps que de 3,1 % par an à l'ouest, 0,1 % au nord, 4 % au nord-est (source : **tableaux de bord de l'O.R.E.A.M.**, 7^e éd.).

Au terme de cette revue rapide des principaux aspects de la mise en place du complexe de Fos, il apparaît difficile de dénombrer précisément les emplois dont la création est due à cette opération d'industrialisation, et nous tenterons en conclusion de ce chapitre de dégager quelques appréciations qualitatives sur ces emplois.

Tout d'abord, on n'a pas assisté jusqu'à présent au développement d'un tissu industriel diversifié mais plutôt à la formation d'un îlot industriel constitué de quelques unités puissantes autour desquelles gravite un ensemble d'établissements satellites dont le devenir est étroitement solidaire de celui des grandes usines. Ces dernières ont atteint, au moins pour quelques années, un rythme de croisière, sans que l'on voie se dégager les éléments d'une irrigation du tissu industriel existant auparavant dans la région.

Si l'on cherche en second lieu à caractériser la nature des emplois créés, on constate que les emplois de base sont dans une proportion importante des emplois qualifiés ou hautement qualifiés, et qu'ils ont été pourvus par appel à un marché de main-d'œuvre qui dépasse largement le cadre régional.

L'embauche régionale, outre ses limites quantitatives globales, présente une lacune importante : elle ne concerne pratiquement pas les femmes. La part des emplois féminins dans l'ensemble des établissements de plus de 10 salariés de l'ouest de l'Etang de Berre est de 10 % au 31 mars 1973, et la part des emplois féminins parmi les emplois créés au cours de l'année antérieure n'est que de 6 % (source : I.N.S.E.E., enquête « structure des emplois »).

Une telle pénurie d'emplois féminins a sur le revenu des ménages une incidence négative qui trouve une contrepartie partielle dans le fait que les salaires pratiqués dans les grandes entreprises de l'ouest de l'Etang de Berre sont en général un peu supérieurs à ceux qu'on observe dans d'autres entreprises. Mais le type d'industrialisation qui a affecté la zone de Fos a contribué davantage à un accroissement qu'à une atténuation des difficultés déjà très intenses que la population féminine du département connaissait en matière d'accès à l'emploi.

Chapitre V

LA DELIMITATION DU CHAMP DE L'ENQUETE

Trois populations présentent un intérêt stratégique au regard de la problématique qui a été définie dans la première partie ; il s'agit en premier lieu des salariés employés dans des secteurs industriels particulièrement concernés par le développement actuel et futur de la zone Fos-Etang de Berre-Marseille, en second lieu des personnes qui dans la même zone ont reçu à l'âge adulte une formation correspondant aux métiers dominants dans ces secteurs industriels, et enfin des personnes qui sont à la recherche d'un emploi dans ces secteurs ou dans l'un des métiers dominants dans ces secteurs. Il est nécessaire de délimiter le champ sectoriel de l'enquête, puis de définir les modalités de constitution des trois échantillons de salariés de l'industrie, d'anciens stagiaires de l'A.F.P.A. et de chômeurs qui correspondent aux trois populations ci-dessus.

1. LES SECTEURS ETUDIES : METAUX ET CHIMIE

Le domaine de la présente étude ne s'étend pas à l'ensemble de l'industrie : il s'agit avant tout d'effectuer une analyse qui permette d'anticiper les effets sur la mobilité de la main-d'œuvre d'un développement industriel qui affecterait la façade méditerranéenne et plus particulièrement l'aire métropolitaine marseillaise. Dans ces conditions, la prise en compte des emplois industriels qui correspondent avant tout à une activité au service de la population locale ou régionale ne présente qu'un intérêt marginal, puisque ce n'est pas à partir des activités induites que peut prendre naissance une dynamique de développement industriel régional. Seules les branches exportatrices par rapport à la région sont susceptibles de jouer un rôle moteur dans un éventuel renversement de la situation de sous-industrialisation qui caractérise le midi méditerranéen.

On sait que les activités qui sont au service de la population locale voient leurs effectifs varier à peu près proportionnellement à la taille de cette population, tandis que les effectifs employés dans des industries exportatrices sont largement indépendants de la taille de la population totale. L'indice retenu, comme critère du choix des secteurs à étudier, rend donc compte du caractère banal ou au contraire spécifique de tel ou tel secteur d'activité. J.-P. Ferrier, dans une étude géographique sur « La répartition des activités industrielles en Provence - Côte-d'Azur » ([218], pp. 25-26) a calculé un tel indice pour les six départements de la Région en 1968. Il s'agit d'un indice de dispersion défini comme le rapport entre l'écart-type des taux départementaux (chaque taux représentant le pourcentage occupé par une branche dans la population active employée dans l'industrie) et la moyenne de ces taux calculée sur l'ensemble des départements de Provence - Côte-d'Azur. Cet indice varie de 0,35 pour les activités les plus banales à 3,00 pour les activités les plus spécifiques :

Réparations mécaniques et électriques	0,35
Bâtiment et travaux publics	0,40
Bois et ameublement	0,66
Industries alimentaires	0,95
Verre, céramique, matériaux de construction	1,45
Habillement, travail des étoffes	1,60
Industries chimiques	2,20
Industries mécaniques	2,50
Première transformation des métaux	3,00

« On peut considérer que ce classement donne une indication valable sur les industries « résidentielles et semi-résidentielles » bien réparties à travers l'espace régional car directement liées à la population locale au profit de laquelle elles assurent de véritables activités de « service » : logement, artisanat d'entretien, produits de consommation courante (taux inférieurs à 1) auxquels s'ajoutent les industries du verre, de la céramique et des matériaux de construction et les industries de la confection dont les taux sont voisins de 1,5. En revanche, les industries chimiques, les industries mécaniques, la première transformation des métaux (taux compris entre 2,2 et 3) impliquent le plus souvent des infrastructures considérables, des établissements de très grande taille au service d'un marché très étendu : ce sont des industries « exportatrices » (op. cit., p. 27).

Ces trois derniers secteurs constituent le champ de l'étude. Seule au sein de ces grands secteurs a été écartée la section des constructions et réparations navales : les constructions navales occupent à La Ciotat une position très périphérique par rapport à Fos (bien que faisant partie des Bouches-du-Rhône, La Ciotat est plus éloignée de Fos que Nîmes ou Avignon) et la réparation navale n'a pas été prise en compte car elle faisait l'objet, au moment même de l'enquête, d'une étude approfondie de la part du Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail (13). On peut souligner

(13) Cf. en particulier R. CORNU, J. DUPLEX, B. PICON. **Les Industries portuaires à Marseille** (analyse contextuelle de la mobilité, 1^{re} partie). Aix-en-Provence, L.E.S.T., 1973, 347 p. (Etude pour le C.O.R.D.E.S.).

que les métaux et la chimie regroupent la plupart des emplois de base de la zone industrielle de Fos — de même d'ailleurs qu'ils regroupent la plupart des emplois des plates-formes industrialo-portuaires en Europe ; ils regroupent également la majeure partie des emplois industriels du pourtour de l'Etang de Berre (pétrole, pétrochimie, aéronautique) ; à Marseille la chimie n'occupe qu'une place très modeste, mais les métaux constituent un tissu assez diversifié qui demeure un élément essentiel du potentiel industriel régional ; enfin c'est dans les métaux et la chimie que doivent se situer la plupart des effets d'entraînement attendus de la réalisation du complexe de Fos.

A ces branches qui exportent la majeure partie de leurs produits hors des limites de la région a été ajouté un secteur qui occupait temporairement une place importante dans l'emploi industriel des Bouches-du-Rhône au moment de l'enquête, celui de la construction d'usines ; dans ce secteur composite qui tient à la fois du bâtiment et des métaux, ce sont les établissements qui « s'exportent » sur le lieu de fabrication — et de consommation — du produit. La réalisation du complexe de Fos a occasionné la création d'emplois de chantier qui étaient au nombre de 17 000 environ lors de notre enquête en décembre 1972. L'analyse de ceux de ces emplois qui correspondaient à des métiers des métaux (montage de charpentes métalliques, soudage, chaudronnerie, électricité, etc.) nous a paru devoir prendre place dans l'étude, d'une part parce qu'elle concernait des professions largement représentées dans les autres strates de l'échantillon, et d'autre part parce qu'on peut prévoir qu'à l'avenir de nouveaux chantiers industriels naîtront à Fos et autour de l'Etang de Berre : que le développement industriel s'effectue selon un rythme moins brutal, plus diffus et plus continu que lors de la réalisation de la première tranche du complexe de Fos ou qu'il présente le même caractère discontinu et concentré dans le temps, les activités de construction d'usine constitueront un pôle d'emploi — permanent ou épisodique — pour les travailleurs qualifiés dans certaines formes de travail des métaux.

A l'intérieur du champ sectoriel ainsi défini, nous avons mis en œuvre un plan d'observation selon lequel un questionnaire biographique — qui sera analysé à la fin du présent chapitre — a été soumis à 822 personnes réparties en trois échantillons :

— **un échantillon S** de 524 individus choisis en fonction de leur appartenance, en tant que personnels de production, à des unités industrielles de plus de 100 salariés relevant des secteurs des métaux et de la chimie ;

— **un échantillon D** de 191 demandeurs d'emploi choisis en fonction des difficultés qu'ils rencontrent dans leur recherche d'un emploi correspondant à leur formation ou à leur expérience professionnelle antérieure acquises dans le travail des métaux ou dans la chimie ;

— **un échantillon F** de 107 anciens stagiaires de l'A.F.P.A. ayant suivi une formation au travail des métaux (les formations aux emplois de la chimie ont été écartées faute d'une implantation numériquement significative de l'A.F.P.A. dans ces spécialités).

C'est sur la base de l'échantillon S que les données centrales de l'enquête ont été construites : les échantillons D et F sont avant tout des éléments roboratifs dont le rôle est de permettre une analyse précise de situations qui revêtent un intérêt stratégique au regard de notre problématique (chômage, formations acquises à l'âge adulte) mais dont la représentation dans l'échantillon S est trop faible pour être statistiquement fiable.

2. L'ECHANTILLON S : LES SALARIES AYANT UN EMPLOI DANS L'INDUSTRIE

Compte tenu de l'hypothèse fondamentale formulée plus haut selon laquelle il serait illusoire de vouloir expliquer les comportements dans l'emploi si l'on ne se réfère qu'à des biographies individuelles et si l'on néglige l'analyse des unités de production dans lesquelles les individus travaillent, les individus à interroger ont été choisis non pas dans une population indifférenciée de salariés de l'industrie, mais dans un ensemble limité d'établissements dont les caractéristiques principales (processus de production, politiques d'embauche et de salaires, structure par qualifications, turn-over, etc.) ont été observées parallèlement à la constitution du questionnaire. Le choix de ces établissements, qui sont au nombre de 21 et qui constituent l'échantillon E, a été à la fois raisonné et aléatoire : nous avons cherché à représenter chacun des groupes d'activités économiques dont la réunion forme les grands secteurs des métaux et de la chimie (ces groupes ont été définis en référence à la nomenclature A.E.A.S. de l'I.N.S.E.E. et des Affaires sociales, à quelques modifications de détail près) ; la représentation des groupes qui avaient connu récemment une forte expansion dans la zone d'enquête (production des métaux, pétrole et pétrochimie) a été renforcée ; et enfin, compte tenu d'une estimation a priori du type de processus de production (A, B ou C) dominant dans tel ou tel établissement, nous nous sommes efforcés d'obtenir une représentation significative de chacun de ces types. Les données recueillies par entretiens auprès de responsables des établissements et par analyse de sources statistiques ont permis ensuite de rectifier l'estimation faite a priori. Il s'est avéré que la phase A occupait à elle seule une place numériquement un peu plus importante que les phases B et C réunies et ce tant dans l'échantillon E que dans l'échantillon S ; mais l'échantillon ne faisait que refléter, en l'amoin-drissant d'ailleurs nettement, la prédominance de la phase de l'autonomie professionnelle dans la production industrielle de la région.

Un seul établissement occupe une position intermédiaire dans ce classement par phase dominante ; il s'agit d'une usine sidérurgique dans laquelle les phases B et C coexistent sans qu'à l'échelle de l'unité tout entière l'une ou l'autre l'emporte. Mais cet établissement se trouvait au moment de l'enquête à un stade de mise en route, en sorte que les salariés qui ont été interrogés — ingénieurs et techniciens de haut niveau — n'étaient pas représentatifs d'une unité sidérurgique en fonction ; les questionnaires cor-

respondant ont donc été écartés des comptages faisant intervenir la variable « type de processus de production ».

Une fois l'échantillon E mis en place, l'échantillon S de salariés a été constitué par prélèvement aléatoire sur des listes nominatives du personnel de chaque établissement, les salariés ne faisant pas partie du personnel de production étant écartés, tout comme l'étaient les salariés âgés de plus de 45 ans, chez qui l'accès à l'emploi industriel était le plus souvent un phénomène ancien, renvoyant à un système de déterminations passées plus difficiles à cerner que des déterminations actuelles ou récentes. L'effectif de chaque « grappe » de salariés prélevés dans un même établissement a été fixé comme devant être approximativement égal à la racine carrée de l'effectif de la population parente constituée par l'ensemble des salariés de l'établissement. La précision statistique du sondage est ainsi du même ordre de grandeur d'un établissement à un autre.

Ce mode de sondage n'a pas concerné la totalité de l'échantillon S : pour les salariés des chantiers du complexe de Fos, il était pratiquement impossible d'utiliser comme base de sondage des listes nominatives par établissement, celles-ci n'étant pas suffisamment à jour et étant de plus élaborées bien souvent en dehors de la région. Aussi a-t-il été nécessaire de prendre contact avec les interviewés sur leurs lieux de résidence (campings, foyers-hôtels), les enquêteurs ayant pour consigne de choisir des individus participant au montage ou à la production d'éléments métalliques ou électriques des usines de Fos. 125 questionnaires ont été remplis sur la base de ces critères ; la population originaire du voisinage de Fos qui a été embauchée pour construire les usines sans pour autant occuper les logements nés avec les chantiers se trouve écartée par ce mode de sondage. Dans la mesure où une partie au moins de cette population locale n'a pas perçu les indemnités calendaires réservées aux travailleurs effectuant de grands déplacements, les salaires que nous avons observés et qui intègrent une fraction de ces indemnités sont probablement un peu plus élevés que ceux de l'ensemble du personnel du chantier.

Les principales caractéristiques des établissements constitutifs de l'échantillon E (secteur d'activité, effectif, structure des emplois, salaires et rotation du personnel par catégorie d'emplois) apparaissent sur le tableau page suivante.

Les données du tableau ci-dessous concernent l'année 1973 ; elles ont été élaborées à partir de listes de personnel, dépouillées de manière exhaustive pour les établissements de moins de 300 salariés et par sondage pour les établissements plus importants, le taux de sondage étant calculé de manière à ce que la précision des résultats soit identique d'un établissement à l'autre. Les **salaires** sont exprimés par un indice dont la valeur 100 correspond au salaire médian le plus bas observé chez les O.S. et manœuvres de deux établissements de la strate A. Le salaire médian a été retenu car il constitue un indicateur de tendance centrale plus pertinent que le salaire moyen dans la mesure où les distributions observées sont souvent dissymétriques. Le taux de rotation du personnel a été défini comme le rapport du nombre des salariés qui ont quitté au cours de l'année un établissement

L'ECHANTILLON D'ETABLISSEMENTS : SECTEURS, EFFECTIFS, STRUCTURE

Code étab.	Secteur (cf. ann. IV)	Production	Effectif de l'établ.	Effectif soumis à l'enquête	Structure des emplois, en %						
					O.S. man.	O.Q.	Emp.	A.T.-A.M.	ing. - cad.	% O.Q. parmi ouvr.	% ing. cadres A.T.-A.M.
A1	3	Non ferreux	400	15	non disponible						
A2	3	Non ferreux	100	16	6	48	12	26	8	89	34
A3	4	Demi-prod.	140	11	27	52	9	7	5	66	12
A4	4	Chaudronn.	430	18	10	72	5	12	2	88	14
A5	4	Chaudronn.	160	12	3	56	11	21	8	95	29
A6	4	Tuyautage	190	11	16	25	43	2	14	61	16
A7	5	Méca. géné.	400	31	4	67	7	16	6	94	22
A8	6	Mat. roulant	1 250	16	6	64	16	9	5	91	14
A9	6	Mat. manut.	230	12	3	49	14	29	4	94	33
A10	6	Mat. roulant	460	10	5	54	14	19	8	92	27
A11	7	Aéronaut.	6 400	33	4	47	15	25	9	92	34
A12	7	Aéronaut.	360	9	1	52	5	25	17	98	42
Strate A	—	—	—	194							
B1	2	Insecticides	700	23	24	17	26	20	13	41	33
B2	5	Articles mét.	280	9	47	25	12	13	3	35	16
B3	8	Electronique	1 270	34	70	6	7	10	7	8	17
Strate B	—	—	—	66							
C1	1	Chimie orga.	2 560	25	0	54	21	21	3	100	24
C2	1	Chimie orga.	1 300	35	1	51	16	24	8	98	32
C3	1	Raff. hydroc.	1 200	29	1	48	13	30	8	98	38
C4	1	Raff. hydroc.	1 200	13	10	57	12	17	4	85	21
C5	1	Polyéthylène	110	11	non disponible						
Strate C	—	—	—	113							
Strate M		Chantier Fos	16 700	125							

DES EMPLOIS, SALAIRES, ROTATION DU PERSONNEL (année 1973)

Salaires médians (indice 100 : salaires les plus faibles)					Taux de rotation du personnel					
O.S. man.	O.Q.	Empl.	A.T.-A.M.	Toutes qual.	O.S. man.	O.Q.	Empl.	A.T.-A.M.	Ing. Cadres	Toutes qual.
non disponible					non disponible					
241	281	218	415	291	non disponible					
157	201	202	387	191	7	3	7	0	0	4
100	206	172	343	203	44	27	32	24	0	28
100	185	233	312	216	0	28	40	26	20	27
146	196	158	228	202	60	45	45	20	13	43
113	206	191	281	215	8	13	8	13	25	13
115	151	205	263	166	50	24	13	1	14	21
116	160	162	281	167	non disponible					
172	233	246	372	256	19	7	7	3	0	6
167	231	227	318	263	8	8	4	2	3	6
250	320	262	412	358	0	5	10	7	5	5
non disponible					non disponible					
131	185	148	218	167	non disponible					
135	200	183	297	163	16	8	7	6	12	11
138	194	187	282	147	10	10	19	16	11	11
non disponible					non disponible					
—	296	287	471	312	—	3	2	1	7	3
233	277	286	425	306	0	1	3	1	7	2
271	310	290	406	333	13	1	7	4	10	3
271	327	312	458	337	4	2	3	5	0	3
non disponible					non disponible					

dans lequel ils étaient présents au 1^{er} janvier, rapporté à l'effectif des salariés présents au 1^{er} janvier, et exprimé en pourcentage.

Les strates B et C présentent chacune des caractéristiques particulièrement homogènes. Dans les établissements du groupe B, il y a toujours au moins trois O.S. et manœuvres sur cinq ouvriers ; les niveaux de salaires pratiqués sont moyens ou faibles, y compris pour le personnel qualifié. Dans la strate C, la proportion d'O.S. et de manœuvres est très faible, toujours inférieure à 15 % ; les ouvriers qualifiés sont en majorité des surveillants-opérateurs. Les salaires sont, pour toutes les catégories de personnel, relativement élevés. Les établissements de la strate C comportent tous une forte proportion de personnel à haut niveau de formation : les emplois d'agents techniques et agents de maîtrise, d'ingénieurs et cadres représentent plus du cinquième et souvent plus du tiers de l'effectif total.

Le groupe des établissements dans lesquels domine la production du type A est plus hétérogène, que ce soit au plan des niveaux de salaire, des structures socio-professionnelles, des taux de rotation de la main-d'œuvre. On observe d'un établissement à l'autre des écarts de salaires qui peuvent aller jusqu'à 2,5 pour les ouvriers spécialisés et les manœuvres, jusqu'à 2,1 pour les ouvriers qualifiés et jusqu'à 2,2 pour l'ensemble des salariés. De même le taux de rotation peut varier de zéro à 60 % pour les O.S. et les manœuvres, de 3 à 45 % pour les ouvriers qualifiés, de 4 à 43 % pour l'ensemble des salariés. La proportion des ingénieurs et cadres et des techniciens et agents de maîtrise varie elle-même de 12 à 42 %. Cette strate comporte donc à la fois des établissements à technicité peu développée dans lesquels le machinisme ne présente qu'un faible niveau de complexité et des établissements techniquement avancés dans lesquels la mise au point et la maintenance des machines nécessitent l'intervention de nombreux travailleurs de haut niveau de formation scientifique et technique. Au-delà de ces éléments de différenciation interne, l'unité des établissements de la strate A résulte de l'importance de la proportion des ouvriers qualifiés parmi l'ensemble des ouvriers (toujours plus des trois cinquièmes) : ces établissements se définissent par la prédominance des qualifications dans les métiers industriels traditionnels.

Si l'on cherche à dégager les caractéristiques majeures de **l'échantillon E** dans son ensemble, on peut souligner les deux points suivants :

a) **L'amplitude des variations de salaire** pour une même catégorie socio-professionnelle d'un établissement à un autre est souvent considérable. Les agents techniques et agents de maîtrise de telle usine ont des salaires inférieurs à ceux des O.S. et manœuvres de telle autre usine ; les écarts du simple au double pour une même catégorie sont courants. L'indépendance relative entre niveau de salaire et appartenance socio-professionnelle peut s'inscrire dans l'une des deux hypothèses suivantes : soit les stratifications qui s'établissent parmi les ouvriers ne s'ordonnent pas de manière unidimensionnelle, soit il existe une stratification entièrement hiérarchisée mais elle intègre un système complexe de variables et ne se réduit ni à une grille de salaires, ni à l'échelle socio-professionnelle telle qu'elle est habituellement définie, allant du manœuvre à l'ouvrier hautement qualifié ou

au technicien de fabrication. L'analyse de ces hypothèses sera affinée dans les chapitres qui suivent sur la base des résultats de l'enquête par questionnaire.

b) On observe que dans les entreprises qui pratiquent de bas salaires la **mobilité de l'emploi** est très forte. Pour l'ensemble des quinze établissements de l'échantillon E pour lesquels on dispose à la fois des données sur les salaires et de celles sur la rotation du personnel, le coefficient de corrélation r linéaire entre niveau de salaire et rotation s'établit pour les ouvriers qualifiés à $-0,64$. Il faut cependant souligner que, si le taux de rotation est toujours faible lorsque les salaires sont élevés, certains établissements combinent une faible mobilité de l'emploi et des salaires assez bas. On peut faire l'hypothèse qu'une telle situation est rendue possible par une position de monopole occupée par certaines entreprises sur le marché local de l'emploi : l'existence d'une rotation élevée suppose que les travailleurs aient effectivement la possibilité de passer d'une entreprise à une autre.

Examinons maintenant la répartition des échantillons E et S selon les variables de secteur d'activité, de localisation, et de taille des établissements.

Le choix des établissements constitutifs de l'échantillon E a été effectué de manière à assurer une certaine représentativité par rapport à chacune des **branches d'activité** qui s'inscrivent dans le champ sectoriel défini au § 1. Les taux de sondage par secteur, calculés par rapport aux effectifs de la population active ayant un emploi dans les Bouches-du-Rhône en 1973 [source : I.N.S.E.E., enquête structure des emplois, sauf pour la ligne « chantier de Fos » pour laquelle l'effectif est issu de **Fos-Information** (M.I.A.F.E.B., 1974, chiffre de décembre 1973)] apparaissent sur le tableau suivant :

Tableau VI

STRUCTURE SECTORIELLE DES ECHANTILLONS E ET S ET REPRESENTATIVITE PAR RAPPORT A LA POPULATION INDUSTRIELLE DES BOUCHES-DU-RHONE

Code (*)	Secteur d'activités	Nombre d'établiss. dans éch. E	Effectif salariés dans éch. S	Taux de sondage en % des salariés du secteur (BdR)
1	Pétrole, pétro-chim.	5	113	1,6
2	Chimie sauf pétro-ch. ...	1	23	0,4
3	Prod. des métaux	3	51	2,0
4	Prem. transf. métaux	4	52	0,7
5	Mécanique générale	2	40	0,5
6	Constr. mat. terres.	3	37	0,6
7	Constr. aéronautique	2	42	0,7
8	Constr. électrique	1	34	0,7
—	Chantier de Fos	— (**)	125	0,7

(*) Cf. Annexe IV.

(**) Les établissements du chantier de Fos, qui relèvent pour la plupart des secteurs 4, 5 et 13 (B.T.P.) sont au nombre de 80 environ ; une vingtaine apparaissent dans l'échantillon S.

Le taux de sondage s'établit à 0,7 % ou un peu au-dessous de cette valeur, sauf pour les deux secteurs du pétrole et de la pétro-chimie d'une part, de la production des métaux d'autre part, dont la représentation a été volontairement renforcée parce que ces secteurs sont particulièrement concernés par les opérations d'industrialisation en cours à Fos et autour de l'Etang de Berre. Sous réserve que les observations relatives aux établissements existants constituent une bonne approche des établissements dont la création était en cours au moment de l'enquête, les résultats de l'analyse de l'échantillon S sont donc susceptibles de donner une image assez fidèle de l'ensemble des emplois industriels dans les Bouches-du-Rhône en 1974-1975 — les emplois de type résidentiel et les constructions et réparations navales étant écartés.

Si l'on croise la répartition de l'échantillon S par secteur d'activités et celle par type de production (M, A, B et C), on constate que les trois strates M, A et B présentent une structure sectorielle assez diversifiée, alors que la strate C se confond avec le secteur du pétrole et de la pétrochimie. Le caractère mono-sectoriel de cette dernière strate limite la généralité des observations que nous pouvons faire relativement aux établissements dans lesquels l'automation constitue le type de production dominant. Il nous était difficile d'éviter cet écueil puisque dans les Bouches-du-Rhône la pénétration de l'automation en dehors des raffineries et des unités pétrochimiques demeure en général ponctuelle et partielle. Une étude de l'automation dans le secteur des métaux aurait nécessité des analyses de la production par établissement à un niveau de finesse incompatible avec le caractère diversifié de l'échantillon. Cette limite peut être considérée comme secondaire dans la mesure où, le rôle de la variable « secteur d'activités » s'avère moindre que celui de la variable « type d'activité ».

En termes de **localisation** des emplois, la répartition des salariés de l'échantillon S s'établit ainsi :

	Marseille	Rives de l'Etang de Berre Aix-en-Prov.	Zone de Fos	Total
Effectif	184	189	145	518
Pourcentage .	35,5	36,5	28,0	100

Le poids de Marseille est inférieur à la place qu'occupe cette ville par rapport à l'ensemble de l'emploi industriel dans le département, et à l'inverse celui de Fos se trouve renforcé. Là encore, cette distorsion est volontaire : on trouve autour de l'Etang de Berre et à Fos davantage d'établissements industriels récents ou d'extension récente qu'à Marseille, et c'est à l'ouest du département que se localiseront la plus grande partie des créations d'établissements industriels dans les années qui viennent ; la structure spatiale de l'échantillon reflète donc notre objectif d'analyse des

conditions de l'accès à l'emploi industriel, centrée non seulement sur le renouvellement des emplois existants mais aussi sur l'accès aux emplois nouveaux.

Les différentes strates de l'échantillon S présentent une forte inégalité au regard de la variable « **taille des établissements** » (14) :

Nombre de salariés dans l'établissement	Strate				Ensemble S
	M	A	B	C	
Moins de 200 salariés	33,6	33,3	12,1	9,9	25,2
200 à 499 salariés	12,0	36,0	13,6	—	18,7
500 à 999 salariés	14,4	—	22,7	—	6,7
1 000 salariés et plus	36,0	30,7	51,6	90,1	48,5
Sans réponse	4,0	—	—	—	1,0
Total	100	100	100	100	100
Effectif observé	125	194	66	113	498

Lors de la constitution de l'échantillon E, les établissements de très petite taille ont été écartés pour les deux raisons suivantes : en premier lieu, la part de la production artisanale y est souvent importante, or l'objet de l'étude est l'analyse des emplois industriels proprement dits ; en second lieu, les petits établissements ont souvent un caractère d'industries banales (réparation et entretien mécaniques et électriques, etc.) et les motifs qui nous ont conduits à ne prendre en compte que les activités spécifiques ont été indiqués plus haut.

3. L'ECHANTILLON D : LES PERSONNES A LA RECHERCHE D'UN EMPLOI DANS LES BRANCHES OU LES METIERS DES METAUX ET DE LA CHIMIE

Pour appréhender la dynamique d'ensemble des comportements d'emploi dans l'industrie, il est nécessaire d'analyser non seulement les processus d'accès aux emplois, mais aussi les formes du rejet hors de l'emploi. La recherche, au sein des biographies professionnelles des salariés de l'échantillon S, des situations de chômage qu'ont pu connaître ces salariés dans le passé constitue une première approche des phénomènes de non emploi,

(14) On trouvera dans les chapitres suivants des répartitions qui pourront différer quelque peu pour les strates A, B, C. La ventilation ci-dessus est construite à partir du plan d'échantillonnage, alors que les résultats qui suivront auront été comptabilisés à partir des réponses au questionnaire comme ils le sont ici pour la strate M. L'établissement sidérurgique (20 salariés interrogés) n'apparaît pas sur ce tableau car il occupe une position intermédiaire entre la strate B et la strate C.

mais elle demeure insuffisante en raison du petit nombre des situations de chômage qui apparaissent ainsi, de leur dispersion dans le temps et des biais incontrôlables qui tiennent au fait que certains salariés ne mentionnent pas lors de l'enquête les périodes de chômage qu'ils ont pu connaître au cours de leur vie professionnelle. La constitution d'un échantillon D de demandeurs d'emploi issus d'entreprises des métaux ou de la chimie, ou recherchant un emploi correspondant à leur qualification dans le travail des métaux ou dans la chimie permet d'effectuer des observations plus systématiques et plus fiables.

Cet échantillon a été constitué à partir du fichier des demandeurs d'emploi de l'agence « métaux » (qui touche également les chômeurs de la chimie), de l'A.N.P.E. à Marseille. Dans les autres agences de la zone d'étude (Aix, Salon, Martigues, Istres), le nombre des demandes non satisfaites dans les tranches d'âge de moins de 45 ans est très faible et la population des chômeurs du secteur de Marseille a été seule retenue dans l'échantillon. 191 questionnaires, représentant les catégories d'ingénieurs, techniciens, agents de maîtrise et ouvriers demandeurs d'emplois ont été remplis dans les locaux de l'Agence nationale pour l'Emploi.

4. L'ECHANTILLON F : LES PERSONNES AYANT SUIVI UNE FORMATION PROFESSIONNELLE POUR ADULTES DANS LES METIERS DES METAUX

L'échantillon S présente une lacune au regard de la perspective d'analyse des possibilités d'accès à l'emploi industriel qui est la nôtre : les personnes ayant reçu à l'âge adulte une formation aux métiers des métaux et de la chimie ne s'y trouvent qu'en très petit nombre. Or, dans une région de sous-emploi où s'implantent des entreprises industrielles, de telles formations sont susceptibles de jouer un rôle stratégique puisqu'elles rendent possible la mise en rapport de la demande et de l'offre de main-d'œuvre. Il est donc nécessaire d'en analyser les incidences sur la mobilité de l'emploi. C'est dans ce but qu'a été constitué un échantillon d'anciens stagiaires de l'Association nationale pour la Formation professionnelle des Adultes ayant suivi une formation à un métier du travail des métaux — les métiers de la chimie n'étant pas significativement représentés à l'échelon géographique considéré. Les critères du choix des anciens stagiaires qui a pu être fait sur la base des dossiers d'archives que l'A.F.P.A. a bien voulu mettre à notre disposition sont les suivants :

— assiduité à un stage ayant commencé au moins deux ans et au plus cinq ans avant la date de l'enquête (15) ;

(15) Au travers d'une lecture des travaux de J. Grisez ([56], [57]), il nous a semblé que cette période constituait un optimum : au-delà de 5 ans, les chances de retrouver les stagiaires s'amenuisent en-deçà de deux ans, on se situe dans une phase d'adaptation de caractère éminemment transitoire.

— stage effectué dans un centre localisé dans l'aire métropolitaine marseillaise ;

— stagiaire habitant la zone d'enquête ;

— spécialités : métiers des métaux autres que ceux de l'automobile et du machinisme agricole — les branches de l'automobile et des machines agricoles ne sont en effet représentées dans la zone considérée que par des entreprises d'entretien et de réparation, qui sont exclues du champ de l'étude en raison de leur caractère induit ; les métiers du bâtiment connexes des métaux (plomberie, électricité du bâtiment) sont écartés pour la même raison.

Les formations retenues sont celles de soudeur, de tuyauteur, d'ajusteur, d'ajusteur-mécanicien, de tourneur, de fraiseur, d'électricien industriel et de dessinateur d'exécution en mécanique générale. La plupart correspondent donc aux emplois d'ouvriers qualifiés, les formations de niveau supérieur n'étant dispensées qu'en très petit nombre dans la zone d'enquête. 271 anciens stagiaires répondaient aux 4 critères ci-dessus. Pour 22 % d'entre eux, la lettre envoyée pour annoncer la venue d'un enquêteur a été retournée avec la mention « inconnu à l'adresse indiquée ». Parmi les autres stagiaires, 3 % ont refusé de répondre au questionnaire, 8 % étaient, de manière établie, absents pour une longue période ou avaient quitté la zone d'enquête et 27 % des recherches n'ont abouti à aucune information sur la personne à interroger. Ce taux d'échec relativement élevé nous paraît pouvoir être imputé à deux phénomènes. D'une part la mobilité résidentielle de la population considérée, jeune et souvent célibataire, est importante. D'autre part, les variations par enquêteur de la proportion des recherches infructueuses sont statistiquement significatives et le taux de couverture aurait pu être amélioré si la période d'enquête, qui a duré deux mois et dix jours, avait été moins brève. L'échantillon F comprend au total 107 anciens stagiaires de l'A.F.P.A.

5. L'ELABORATION DU QUESTIONNAIRE

Pour un individu, tout changement dans l'emploi est le résultat stratégiquement décisif d'une pluralité de déterminations d'ordre socio-économique — sa situation sociale telle qu'elle est — et d'ordre idéologique — sa situation sociale telle qu'il la vit ; « tout déplacement professionnel est en effet à la fois le résultat de contraintes ou de stimulations économiques et l'expression d'un projet personnel » (A. Touraine [131]). Le questionnaire que nous avons élaboré a pour objet de faire surgir ces deux types de déterminations et leur articulation.

Sous la forme définitive qu'il a prise après le test de plusieurs ébauches successives auprès d'une vingtaine de personnes représentatives des principales strates du plan d'observation, ce questionnaire, qui devait être

aussi fermé que possible en raison de l'effectif soumis à l'enquête, comporte cinq groupes de questions, concernant (cf. annexe I) :

- a) La formation initiale de l'interrogé.
- b) Les formations acquises à l'âge adulte.
- c) Les emplois.
- d) Les migrations.
- e) L'état-civil et les caractéristiques du milieu familial.

Bien que la passation ait duré en moyenne de 35 à 45 minutes — et parfois plus d'une heure — le questionnaire n'a pratiquement pas suscité de réactions de lassitude : la séquence des réponses constituait une sorte de chronique biographique souvent énoncée sur le ton d'une conversation assez spontanée.

Chacun des groupes de questions qui vont être examinés maintenant vise à l'obtention de deux types d'informations : les unes sont relatives aux événements constitutifs de la biographie des individus, les autres à l'appréciation de ces événements par les personnes interrogées, à la manière dont elles appréhendent leur situation sociale passée, présente ou future.

a) La formation initiale de l'interrogé : au sein du premier groupe de questions (questions 1 à 7 et 10), il s'agit d'obtenir des informations de deux types. Les questions 1, 2 et 10 visent à une définition aussi sûre que possible de la formation. Le niveau atteint et la spécialité acquise, qui figurent parmi les variables essentielles de l'analyse, font l'objet d'une formulation en clair qui permet une vérification du précodage effectué par l'enquêteur. Les questions 3 à 7 ont trait aux appréciations que l'interrogé porte sur les conditions dans lesquelles il a mis un terme à ses études, ou s'est orienté vers la spécialité qu'il a apprise. Les spécialités des formations acquises font l'objet d'un codage selon un système de classement établi sur la base de la nomenclature nationale des formations telle qu'elle a été définie par le C.E.R.E.Q. (cf. annexe II) ; cette nomenclature a été quelque peu modifiée d'une part pour que la correspondance avec le code des emplois (cf. annexe III) soit aussi étroite que possible, et d'autre part pour que la finesse du classement soit plus grande pour les groupes de formations prédominants dans les branches des métaux et de la chimie.

b) Les formations acquises à l'âge adulte : après le groupe des questions 8 à 11, qui constituent une charnière entre la formation initiale et le premier emploi, on aborde, de la question 12 à la question 24, les formations suivies à l'âge adulte par l'interrogé. Les questions 12 à 17 permettent de déterminer la nature des formations suivies, tandis que les questions 19 à 23 constituent une approche des éventuels projets de formation de l'interrogé. Sur la base de l'échantillon F, la fiabilité du questionnaire a pu être testée par confrontation entre réponses aux questions et informations de caractère objectif relevées sur les fichiers de l'A.F.P.A. Ce test s'est avéré satisfaisant, les réponses au questionnaire s'avérant être dans la quasi-totalité des cas identiques aux observations directes effectuées par ailleurs.

c) **Les emplois occupés par l'interrogé** : deux séries de questions concernent la biographie professionnelle des personnes soumises à l'enquête. Les questions 26 à 47 sont posées à propos de chacun des emplois, dans la limite de cinq emplois au total ; les questions 48 à 57 portent sur l'emploi que l'interrogé occupe au moment de l'enquête, ou sur son dernier emploi s'il est chômeur. Lorsque plus de cinq emplois ont été occupés, le premier et le dernier emploi sont retenus dans tous les cas (à la seule condition que leur durée soit supérieure à un mois), tandis que les emplois intermédiaires sont sélectionnés selon un critère de durée, les emplois les plus brefs étant écartés. La mise en œuvre de ces règles est délicate lorsque l'interrogé a occupé de nombreux emplois de courte durée : il lui paraît arbitraire de retenir l'un ou l'autre de ces emplois pour en détailler des caractéristiques qu'il juge peu importantes et qu'il n'a souvent plus en mémoire. Aussi le nombre des emplois décrits est-il parfois inférieur à cinq, alors même qu'il est indiqué par ailleurs que le nombre des emplois occupés pendant plus d'un mois (les autres étant de toute manière écartés) est supérieur ou égal à cinq.

Les réponses relatives au secteur d'activité et à l'effectif salarié des établissements employeurs ne présentent pas toujours une qualité satisfaisante : le discours sur l'employeur est toujours plus flou que celui sur la situation personnelle de l'interrogé, surtout lorsque la durée de l'emploi est brève. Pour les strates A, B et C de l'échantillon S, les réponses des interrogés ont été corrigées lorsqu'il était possible de les contrôler.

Le code utilisé pour le classement des interrogés selon leur secteur d'activité figure dans l'annexe IV. Il est très voisin du code A.E.A.S. mis en œuvre par l'I.N.S.E.E. dans les enquêtes sur la structure des emplois.

Le codage des classifications hiérarchiques des interrogés (questions 34 et 35) a présenté quelques difficultés en raison de la diversité des terminologies en usage. Une correspondance entre les rubriques du questionnaire et les différents indices ou vocables rencontrés a été établie sur la base d'une analyse des textes conventionnels en vigueur dans les entreprises de l'échantillon E. La pluralité des formulations recueillies par les enquêteurs s'est avérée plus grande encore dans la définition du métier de l'interrogé. La question 39 a souvent permis de dissiper les ambiguïtés des réponses à la question 37. Le code des emplois, qui constitue l'annexe III, a été élaboré à partir du code E de la nomenclature des emplois de l'I.N.S.E.E. et des Affaires sociales.

A propos de l'emploi actuel — ou du dernier emploi en cas de chômage — on pose, outre les questions 26 à 47, des questions relatives au salaire (48 à 51), aux horaires de travail (55) et aux appréciations que l'interrogé peut formuler à propos de l'adéquation ou de l'inadéquation de sa formulation et de sa classification par rapport au travail qu'il effectue (53, 54) et à propos des conditions de son travail (56). La question 57, qui vise à une approche de la manière dont l'interrogé se représente sa situation professionnelle future (attentes et aspirations en matière de promotion, de mobilité professionnelle et de mobilité de l'emploi) a suscité des réponses difficilement exploitables en raison de sa formulation trop complexe.

d) **La mobilité géographique** : l'analyse de la mobilité géographique des personnes interrogées s'appuie d'une part sur les réponses à des questions dispersées au long du questionnaire, et d'autre part sur le groupe que forment les questions 58 à 63. La séquence des localités dans lesquelles l'individu a effectué ses études (question 1), a exercé ses activités professionnelles (Q. 31) et la distribution géographique des membres de sa famille (Q. 65) permettent une étude de la mobilité effective, tandis que les questions 59 à 63 portent sur les motivations des migrations passées et sur les dispositions à de futures migrations.

e) **L'état civil et le milieu familial** : La formation, la classification et le métier des proches parents de l'interrogé sont des éléments nécessaires à l'analyse des phénomènes de mobilité ou de stabilité intergénérationnelle, qui est elle-même indispensable à la compréhension des changements individuels de situation sociale ou professionnelle. La question 65 fournit ces informations. Sa forme ramassée en un tableau nécessitant de nombreuses sous-questions et sa position en fin de questionnaire ont toutefois occasionné des oublis de la part des enquêteurs, notamment en ce qui concerne la situation des frères et sœurs.

Enfin, la dernière question, qui demande à l'interrogé de définir la profession qu'il souhaiterait voir exercée par ses enfants, permet d'obtenir une projection de l'individu dans un futur lointain qui, parce qu'il ne le concerne pas personnellement, lui permet d'exprimer ses aspirations les plus intimes en libérant celles-ci des contraintes qu'il sent peser sur son devenir individuel.

Les conditions dans lesquelles s'était effectuée la passation des questionnaires pour les échantillons D et F et pour la strate M de l'échantillon S ont été indiquées aux paragraphes 2, 3 et 4 ci-dessus. Il reste à rendre compte de l'application du plan d'échantillonnage pour les strates A, B et C de l'échantillon S. Pour 795 adresses relevées sur la base de sondage, 175 lettres annonçant la venue d'un enquêteur ont été retournées à l'envoyeur avec la mention « n'habite pas à l'adresse indiquée » ; les adresses figurant sur la base de sondage présentaient les deux inconvénients de dater de 20 mois au moment de l'enquête (d'où un biais par lequel une partie de la population la plus mobile échappe à l'observation) et d'autre part d'être souvent incomplètes. Parmi les 620 personnes auxquelles les enquêteurs ont cherché à soumettre le questionnaire, 7,7 % étaient absentes pour une longue période ou avaient quitté, de manière établie, la zone d'enquête ; 4,7 % ont refusé de répondre au questionnaire ; 21,6 % n'ont pu être jointes pour des raisons diverses ; 66 % enfin ont répondu au questionnaire. Sur les 409 questionnaires ainsi remplis, 10 ont dû être écartés en raison de leur caractère incomplet.

troisième partie

**PRATIQUES D'EMPLOI
ET TYPES DE PROCESSUS
DE PRODUCTION**

Chapitre VI

MORPHOLOGIE DES EMPLOIS ÉTUDIÉS

La variable principale selon laquelle se structure l'échantillon S de salariés de l'industrie que nous avons observé est le **type de processus de production** ; elle comporte, rappelons-le, quatre catégories :

— **La strate M** des salariés du chantier industriel de Fos, qui correspond à une production dans laquelle la coopération simple et la manufacture sont les formes dominantes d'organisation du travail.

— **La strate A**, caractérisée par une production fondée sur un machinisme non spécialisé et non intégré, dont la mise en œuvre s'effectue dans des conditions variables rendant nécessaire l'intervention autonome d'ouvriers professionnels.

— **La strate B**, constituée de salariés d'établissements réalisant des productions de masse au moyen de machines spécialisées mises en œuvre par des ouvriers généralement non qualifiés, dont les interventions sont réglées de manière centralisée.

— **La strate C**, correspondant à une production intégrée dans laquelle la forme de travail dominante consiste dans la surveillance d'équipements automatiques.

Nous commencerons par caractériser les strates de l'échantillon S au regard de variables usuelles telles que la classification, la profession, l'âge des salariés interrogés. Cette première approche, de nature surtout descriptive, fournira les éléments d'un cadrage général de notre analyse de la différenciation des emplois industriels et des conditions de l'accès à ces emplois selon le type de production. Les rythmes du travail, les salaires, la mobilité dans l'emploi et la mobilité de l'emploi, les migrations, le rejet hors de l'emploi, les formations initiales et les formations post-scolaires constitueront ensuite les différentes dimensions selon lesquelles cette analyse sera développée.

1. LES CLASSIFICATIONS

La répartition des salariés de chacune des strates de l'échantillon S par classification, c'est-à-dire selon leur niveau de qualification formelle, s'établit de la manière suivante :

Tableau VII

CLASSIFICATIONS ET TYPES DE PRODUCTION

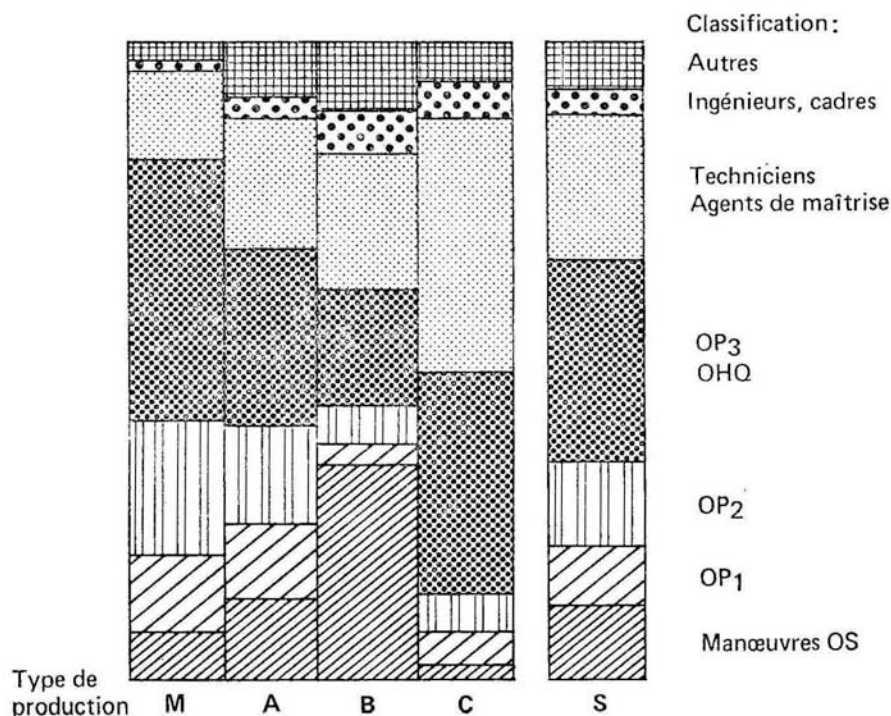
Type de prod. Classification	M	A	B	C	S
Manœuvres, O.S.	7,2	12,5	33,3	1,8	11,5
O.P. 1	12,0	11,5	3,0	5,3	9,1
O.P.2	20,8	15,6	6,1	6,2	13,5
O.P. 3, O.H.Q.	41,6	27,6	18,2	35,4	31,7
Techniciens, maîtrise	13,6	20,3	21,2	39,8	23,2
Ingénieurs, cadres	1,6	3,1	7,6	5,3	3,8
Autres	3,2	9,4	10,6	6,2	7,3
Total	100	100	100	100	100
Effectif	(125)	(192)	(66)	(113)	(496)

L'échantillon dans son ensemble se caractérise par la dominance des ouvriers qualifiés, qui représentent 54,3 % de l'effectif total. Aussi avons-nous distingué trois sous-ensembles au sein de cette catégorie, les O.P. 1, les O.P. 2 et enfin les O.P. 3 et les ouvriers hautement qualifiés — ces deux derniers échelons étant regroupés parce que les résultats dont nous disposions témoignaient de leur grande proximité.

La catégorie des manœuvres et ouvriers spécialisés comprend un tiers de manœuvres, un sixième d'O.S. 1 et une moitié d'O.S. 2. Les effectifs étaient trop faibles pour permettre des distinctions significatives entre ces sous-catégories.

La catégorie des techniciens et agents de maîtrise comprend deux techniciens pour trois agents de maîtrise ; là encore, la distinction entre les deux sous-groupes n'était pas opportune, compte tenu des effectifs observés et des similitudes entre les deux ensembles. La catégorie des ingénieurs et cadres est très peu représentée, nous ne ferons pratiquement pas état des résultats qui la concernent. A fortiori, la catégorie « autres », à la fois hétérogène, peu nombreuse, et marginale par rapport à l'objet de notre recherche, puisqu'elle comprend surtout des salariés ne participant pas à la production, sera par la suite laissée de côté.

Fig. 3 - Les classifications dans l'échantillon S, par type de production



Les strates M et A se caractérisent par une structure assez proche de celle de l'échantillon S dans son ensemble, si ce n'est que dans la strate M les O.P. 3 et O.H.Q. sont particulièrement nombreux, ce qui reflète la pratique des « qualifications de salaires » sur les chantiers de Fos. Dans la strate B, à dominante d'O.S. et à effectif global faible, la distinction entre trois catégories d'ouvriers qualifiés n'a guère de signification statistique. La strate C enfin se caractérise par l'importance des personnels à haut niveau de classification (O.P. 3 et O.H.Q., techniciens et agents de maîtrise) et la quasi-absence des manœuvres et O.S.

2. LES PROFESSIONS

La répartition par profession et par type permet notamment de mieux cerner les rôles des ouvriers qualifiés dans chacun des types de processus de production. Elle apparaît sur le tableau suivant :

Tableau VIII

LES PROFESSIONS DANS L'ECHANTILLON S, PAR TYPE DE PRODUCTION

Type de production Profession	M	A	B	C	S
Ingénieurs	0	2,1	6,1	3,6	2,4
Techn., dess., ag. maîtr.	13,6	10,5	7,6	20,6	13,1
Soud., chaud., tuy., tôl., charp. en fer	44,0	16,3	0	0	17,4
Mécanique I (ajusteurs...) ...	4,8	12,5	7,6	5,4	8,3
Mécanique II (O.Q. sur machi- nes)	0	17,3	1,5	1,8	7,3
Electriciens, électronique.	13,6	3,1	6,1	4,5	6,5
Cond. d'app., chimistes	0	1,6	4,5	47,3	11,9
O.Q. du bât., de l'extr.	0	1,0	1,5	0	0,6
Autres O.Q.	9,6	4,2	7,6	0	5,1
O.S., manœuvres	4,8	9,4	31,8	0	9,1
Ouvr. de la manutention et des transports	6,4	6,3	3,0	0,9	4,7
Tertiaires	1,6	7,9	10,6	5,4	6,1
Sans réponse	1,6	7,9	10,6	10,7	7,3
Ensemble	100	100	100	100	100

Dans la strate M, la quasi-totalité des ouvriers qualifiés sont spécialisés dans la fabrication d'équipements : ils travaillent les métaux en feuilles ou en tubes, ils montent des charpentes ou des circuits électriques. Les métiers de soudeur, chaudronnier, tuyauteur, tôlier, charpentier en fer, électricien regroupent 57,6 % des effectifs de la strate ; il n'y a pas d'ouvriers sur machines.

Dans la strate A, on trouve, à côté des métiers représentés en M, un groupe d'importance équivalente d'ouvriers sur machines, d'ajusteurs et de mécaniciens (les rubriques mécanique I et mécanique II représentent 19,8 % de l'effectif total, les soudeurs, chaudronniers, tuyauteurs, tôliers, charpentiers et électriciens 19,4 %). La grande majorité des ouvriers qualifiés continue d'être employée à des tâches de fabrication.

La strate B en revanche, se caractérise par une dominante, parmi les ouvriers qualifiés, des ouvriers d'entretien, dont les spécialités les plus représentées sont celles d'ajusteur (6,1 %) et d'électricien (6,1 %). On retrouve dans la strate C une répartition analogue, à ceci près que les ouvriers de fabrication sont non pas des O.S. et des manœuvres comme dans la strate B, mais des surveillants opérateurs.

3. LES AGES

L'âge moyen des salariés interrogés varie peu en fonction du type de production, davantage en fonction de la classification. Rappelons que, par construction, notre échantillon ne comporte que des salariés âgés de moins de 45 ans.

Tableau IX

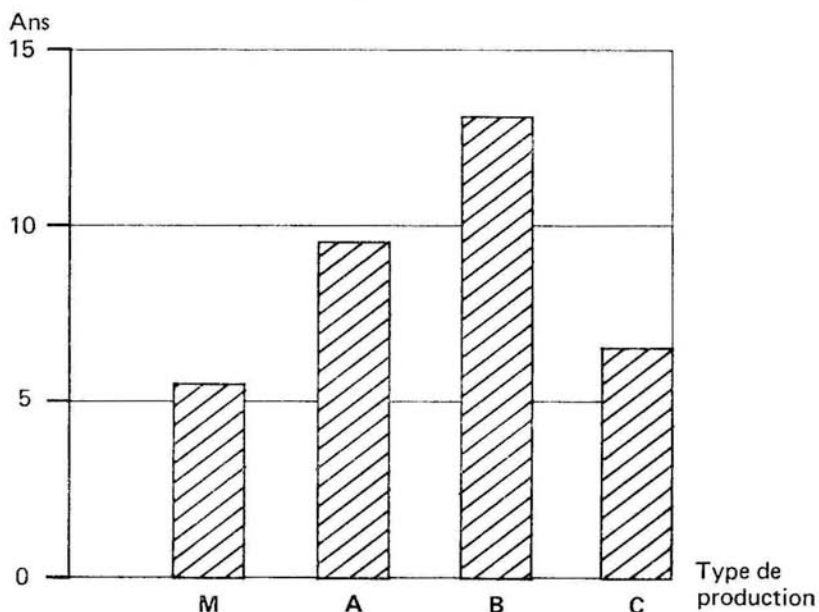
AGES MOYENS DES SALAIRES DE L'ECHANTILLON S, PAR CLASSIFICATION ET PAR TYPE DE PRODUCTION

Type de production Classification	M	A	B	C	S
Manœuvres, O.S.	34,4	27,5	28,6	30,0	29,1
O.P. 1	26,0	25,0	21,2	25,0	24,4
O.P. 2	29,2	26,6	27,5	27,1	27,7
O.P. 3, O.H.Q.	31,5	34,5	34,1	31,5	32,7
Techniciens, agents maîtrise .	31,1	32,8	30,7	35,3	33,3
Ensemble	30,4	28,8	30,0	32,5	30,7

L'âge moyen des ouvriers qualifiés pris dans leur ensemble est sensiblement identique à celui des manœuvres et O.S., et inférieur de quatre ans environ à celui des techniciens et agents de maîtrise. Cet écart exprime la prédominance des filières à partir des positions d'ouvrier comme mode d'accès à la maîtrise. Mais c'est au sein même de la catégorie des ouvriers qualifiés que s'observent les écarts les plus importants : l'âge moyen des O.P. 3 et O.H.Q. est de plus de huit ans supérieur à celui des O.P. 1. **Le rôle de l'expérience professionnelle dans la formation des capacités de travail des ouvriers qualifiés se manifeste ici très nettement.** Son importance, comme le montre le graphique page suivante, varie selon le type de production.

C'est dans la strate B et dans la strate A qu'une expérience professionnelle prolongée apparaît le plus comme une condition de l'accès aux niveaux P 3 et O.H.Q. On peut penser qu'il en serait de même dans la strate M, où prédominent également les métiers industriels traditionnels dont les tours de main ne peuvent s'acquérir qu'au travers d'une pratique professionnelle, si les « qualifications de salaires » n'étaient pas aussi répandues sur le chantier industriel observé.

Fig. 4 - Ecart entre l'âge des P 3 - OHQ et celui des P 1, par type de production



4. LES RYTHMES DU TRAVAIL

Aux quatre types de production M, A, B et C correspondent des horaires et des rythmes de travail différents. Les strates M et C constituent les deux extrêmes, dans la première le travail ne s'effectue pratiquement que de jour, dans la seconde le travail par équipes est général chez les ouvriers :

Tableau X
PROPORTION DE PERSONNEL POSTÉ PARMIS LES OUVRIERS,
PAR TYPE DE PRODUCTION

Type de production	Personnel posté	
	en %	en effectif
M	3,9	102
A	22,4	125
B	52,5	40
C	85,5	55
S	31,0	322

La production continue est de règle dans les établissements du type C, pour deux raisons liées mais distinctes : d'une part, au plan financier, le capital investi dans ces unités de production trouve une meilleure rentabilité si les équipements très coûteux qui sont le support de sa mise en valeur sont utilisés vingt-quatre heures sur vingt-quatre ; d'autre part, au plan technique, la mise en route et l'arrêt de la production impliquent souvent des opérations longues et onéreuses qui ne peuvent être effectuées quotidiennement. Relativement à la masse des salaires versés, la quantité de capital constant (machines, bâtiments, matières premières) est telle que le processus de production s'organise comme un procès objectif résultant de l'intégration d'un ensemble de dispositifs mécaniques bien plus que comme un procès de travail structuré en fonction des limites organiques de l'homme. Le travail par équipes est une des manifestations de cette dominance du travail passé cristallisé dans les machines sur le travail vivant. Inversement, sur les chantiers industriels, le processus de production demeure avant tout un processus de travail, dans lequel la mise en œuvre des machines n'intervient que dans les interstices d'une division interpersonnelle du travail à laquelle elle est subordonnée. Les horaires de jour sont l'expression de la primauté du travail vivant dans ce type de production. Les strates A et B occupent des positions intermédiaires entre les strates M et C. Les établissements des catégories A et B qui pratiquent le travail en équipes sont à la fois les plus avancés techniquement et ceux dont les investissements sont les plus massifs relativement aux salaires versés. Ce sont alors les déterminations d'ordre financier, bien plus que d'ordre technique, qui conduisent à la mise en place du travail par postes.

Au travail par équipes correspond une durée hebdomadaire moyenne du travail assez stable, la pratique des heures supplémentaires étant plus répandue lorsque le travail se fait de jour :

Tableau XI

DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL, PAR TYPE DE PRODUCTION

Type de production	Durée hebdomadaire médiane du travail
M	49 h 20 mn
A	46 h 30 mn
B	41 h 00 mn
C	40 h 30 mn
S	44 h 40 mn

La pénibilité des rythmes du travail posté trouve une certaine compensation dans une durée du travail inférieure à la moyenne ; par ailleurs, les entreprises des catégories B et C assurent une production dont le rythme en

courte période est plus régulier que celui des unités du type A ou du type M, soumises à des commandes dont la nature et le volume sont fluctuants. On voit que sur les chantiers de Fos au moment de l'enquête la durée du travail atteint un niveau record, correspondant à une « pointe » d'activité pour les entreprises de montage d'usines.

5. LES SALAIRES ET LES TYPES DE PRODUCTION

Comme nous l'avons constaté au chapitre V, les niveaux de salaires diffèrent très sensiblement selon le type de production :

Tableau XII

SALAIRES MEDIANS, SELON LA CLASSIFICATION ET LE TYPE DE PRODUCTION (en francs, primes comprises)

Type de production Classification	M	A	B	C	S
Mancœuvre, O.S.	1 500	1 040	1 140	1 870	1 160
O.P. 1	1 790	1 310	1 120	1 870	1 540
O.P. 2	2 600	1 410	1 370	1 900	1 920
O.P. 3, O.H.Q.	2 720	1 840	1 620	2 250	2 220
Techn., ag. de maîtrise	3 200	2 250	1 850	2 750	2 270
Ensemble	2 610	1 650	1 520	2 340	2 050

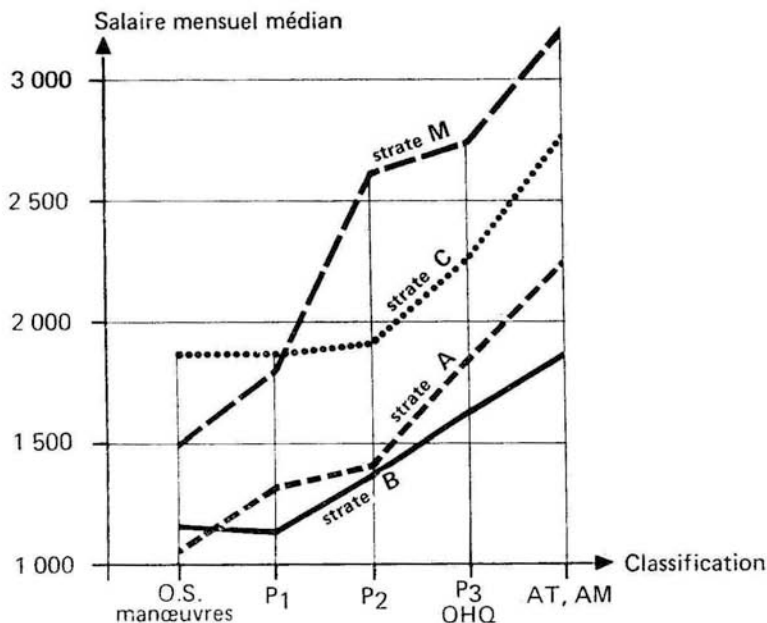
Globalement, les niveaux de salaires sont relativement faibles dans les strates A et B, relativement élevés dans les strates M et C. Ces écarts doivent s'apprécier compte tenu de la durée du travail : les salaires ramenés à une base horaire sont plus faibles dans la strate M que dans la strate C, et un peu plus faibles dans la strate A que dans la strate B, l'écart principal continuant de s'établir entre les strates A et B d'une part, M et C d'autre part.

Au regard de l'ouverture de l'éventail hiérarchique des salaires, les strates M et A s'opposent par leur hiérarchisation forte aux strates B et C, à hiérarchisation faible. Les écarts de salaires au sein d'une même catégorie varient, d'un type de production à l'autre, proportionnellement aux écarts inter-catégoriels.

Aux quatre types de production que nous analysons correspondent donc quatre types de grilles de salaires :

		Hiérarchisation des salaires	
		Faible	Forte
Niveau général des salaires	Faible	B	A
	Fort	C	M

Fig. 5 - Salaires par classification et par type de production



Les types de production correspondant à des salaires élevés se caractérisent aussi par des primes élevées : 57,7 % des salariés de la strate M, 52,2 % de ceux de la strate C touchent chaque mois plus de 200 F de primes, cette proportion n'étant que de 24,0 % dans la strate A et de 15,1 % dans la strate B. La signification de ces éléments de rémunération diffère selon le type de production. Dans la strate M, les primes les plus importantes sont constituées par des indemnités de grand déplacement dont une partie seulement, dans bien des cas, couvre des frais professionnels. Dans les strates A et B, c'est avant tout le rendement d'un individu ou d'une équipe qui s'exprime dans le versement des primes. Quant à la strate C, elle se caractérise par des primes à la fois diversifiées et souvent élevées, dont on peut faire l'hypothèse qu'elles permettent aux employeurs, dans certains cas au moins, de faire varier les salaires individuels avec une souplesse que n'autorisent pas les grilles de calcul du salaire de base assez rigides dans le secteur du pétrole.

Au sein même de chacun des types de production observés, l'âge apparaît comme étant la variable qui, à classification donnée, influe le plus sur le niveau du salaire. C'est ainsi que, parmi les ouvriers qualifiés, on observe les différenciations suivantes :

Tableau XIII
SALAIRE MOYEN DES OUVRIERS QUALIFIES, PAR TRANCHE D'AGE
ET PAR TYPE DE PRODUCTION (en francs)

Type de production Age	M	A	B	C	S
Moins de 25 ans	2 480	1 370	1 250	1 830	1 800
25 à 34 ans	2 600	1 700	1 650	2 160	2 130
35 à 44 ans	2 710	1 830	1 620	2 600	2 220
Ensemble	2 600	1 630	1 550	2 180	2 070

Le nombre des ouvriers qualifiés dans la strate B est, rappelons-le, trop faible pour que les résultats concernant cette catégorie puissent être considérés comme fiables.

Le nivellement des salaires en fonction de l'âge est maximum sur les chantiers ; c'est surtout entre les ouvriers de moins de 25 ans et les plus âgés que l'écart de salaires est important — sauf dans la strate C, où l'écart entre la tranche de 25 à 34 ans et celle de 35 à 44 ans est très fort également.

De telles variations du salaire des ouvriers qualifiés en fonction de l'âge n'expriment pas seulement le fait, indiqué au paragraphe 3, que l'âge moyen des ouvriers hautement qualifiés est sensiblement plus élevé que celui des ouvriers professionnels de première catégorie. A classification égale, le salaire dépend encore très nettement de l'âge :

Tableau XIV
SALAIRE MOYEN DES OUVRIERS QUALIFIES, PAR TRANCHE D'AGE
ET PAR CLASSIFICATION (champ : échantillon S) (en francs)

Classification Age	O.P. 1	O.P. 2	O.P. 3 O.H.Q.	Ensemble
Moins de 25 ans	1 520	1 600	2 280	1 800
25 à 34 ans	1 860	1 980	2 240	2 130
35 à 44 ans	1 890	2 360	2 250	2 220
Total	1 670	1 870	2 250	2 070

L'absence de différenciation selon l'âge au sein de la catégorie des O.P. 3 et O.H.Q. tient au fait que les seuls jeunes ouvriers hautement qualifiés se rencontrent dans la strate M, à haut niveau de salaires.

Nous allons constater dans le chapitre suivant que le rôle important de l'âge dans la détermination du niveau de salaire des ouvriers ne saurait être confondu avec celui de l'ancienneté dans l'emploi, qui ne se manifeste guère que dans les entreprises du type C.

Chapitre VII

MOBILITE DANS L'EMPLOI ET MOBILITE DE L'EMPLOI

Les retours en arrière qui peuvent être effectués, sur la base des résultats de notre enquête par questionnaire, dans les biographies professionnelles des salariés interrogés s'inscrivent dans l'une des deux perspectives suivantes : soit ils permettent une analyse directe des emplois échantillonnés ; il s'agit alors d'étudier l'usage qui est fait de la main-d'œuvre dans un type de production donné, en observant l'ancienneté des salariés, les promotions qu'ils ont pu connaître, etc. (cf. le § 1 du présent chapitre). Soit ils concernent les emplois antérieurs aux emplois échantillonnés, et l'analyse des séquences d'emplois permet de déterminer de quelle manière telle ou telle catégorie d'entreprises mobilise la main-d'œuvre dont elle a besoin en faisant appel à des travailleurs ayant connu antérieurement tel ou tel type de situation sociale et professionnelle (cf. les § 2 et 3 ci-après). L'approche effectuée dans ce dernier cas ne doit pas être confondue avec celle qui consiste à étudier dans quelle mesure tel ou tel passé professionnel porte en lui les pré-conditions de l'accès à un type d'emploi donné. L'analyse de l'échantillon S permet de retracer des itinéraires vers des emplois, et non pas des itinéraires à partir d'emplois, et de la même manière l'échantillon D de demandeurs d'emploi permet d'observer comment on en arrive au chômage, et non comment on en sort ; seul l'échantillon F d'anciens stagiaires de l'A.F.P.A. fournit les éléments d'une analyse du devenir professionnel à partir d'une situation donnée, et nous verrons que les observations effectuées sur cet échantillon ne coïncident nullement avec celles qui portent sur les anciens stagiaires de l'A.F.P.A. interrogés parce qu'ils faisaient partie de l'échantillon S. Le processus par lequel des individus accèdent à des emplois après avoir suivi des formations n'en relève pas moins d'une analyse unique, mais étayée sur des données empiriques bien différentes selon que l'on procède par analyse de suites ou par analyse de processus d'accès à des emplois. Les deux types de démarches n'aboutissent à des

observations identiques que si la population interrogée est représentative d'une société tout entière, comme dans le cas des enquêtes formation-qualification professionnelle de l'I.N.S.E.E. A partir de l'échantillon de champ restreint observé ici, il est impossible de reconstituer des mouvements **à partir** d'une situation professionnelle ou scolaire passée sur la base de résultats qui concernent les modalités d'accès à une situation saisie au moment de l'enquête. De savoir par exemple quelle est dans un type de production donné la proportion des individus qui, ouvriers qualifiés en un temps t2, étaient ouvriers spécialisés ou manœuvres en un temps t1 ne permet pas de connaître la proportion des individus qui, O.S. ou manœuvres en t1 dans le même type de production, sont devenus ouvriers qualifiés en t2. On devra garder ces limites présentes à l'esprit dans la lecture des pages suivantes.

1. ANCIENNETE, NIVEAUX DE SALAIRES, PROMOTIONS

La fixation dans l'emploi est largement fonction de la classification des individus d'une part, du type de processus de production dans lequel ils interviennent d'autre part. Le tableau XV fait apparaître les variations de l'ancienneté médiane des salariés de l'échantillon S en fonction de ces deux variables. Le calcul de la médiane a été préféré ici à celui de la moyenne en raison de la dissymétrie de la courbe de répartition des individus en fonction de leur ancienneté ou de la durée de leur dernier emploi.

Tableau XV

**ANCIENNETE MEDIANE DES SALAIRES DE L'ECHANTILLON S,
SELON LEUR CLASSIFICATION ET LE TYPE DE PRODUCTION
DANS LEQUEL ILS INTERVIENNENT
(en années)**

Type de production Classification	M	A	B	C	S
Manœuvre, O.S.	2,7	2,9	3,7	7,5	3,4
O.P. 1, O.P. 2	1,7	3,6	3,4	3,5	3,5
O.P. 3, O.H.Q.	2,3	8,2	4,2	8,0	4,8
Techn., ag. de maîtrise	7,7	8,5	8,3	11,4	8,1
Ensemble	2,3	4,3	4,1	6,4	4,2

On voit que la durée des emplois observés est dans la strate C presque triple de ce qu'elle est dans la strate M. L'ancienneté des manœuvres et O.S. est partout voisine de celle de l'ensemble des salariés. Chez les travailleurs qualifiés en revanche, on observe une forte corrélation entre ancienneté et niveau de qualification, quel que soit le type de production. Les variations, en fonction du type de production, de la stabilité des salariés, et en parti-

culier des ouvriers qualifiés, seront analysées plus loin à la lumière de données sur la mobilité de l'emploi qui sont complémentaires du tableau XV. Nous allons auparavant, pour préciser ce que peut être la signification sociale de l'ancienneté, étudier les rapports qui s'établissent entre ancienneté et niveaux de salaires. Ces rapports ne sont pas identiques à tous les niveaux de classification.

A l'échelon de l'échantillon S dans son ensemble (les effectifs dans chaque type de production sont trop faibles pour donner lieu à des résultats significatifs pour cette catégorie), les salaires médians des O.S. et des manœuvres se répartissent ainsi en fonction de l'ancienneté :

Tableau XVI

SALAIRES MEDIANS DES O.S. ET MANŒUVRES SELON LEUR ANCIENNETE
(en francs) (échantillon S)

Ancienneté	Salaire médian	Effectif
Moins d'un an	1 150	11
Un à cinq ans	1 130	32
Six à dix ans	1 160	7
Plus de dix ans	1 250	5
Ensemble	1 160	55

Ce n'est qu'au-delà de dix années d'ancienneté que la fixation dans l'emploi est associée à un léger surcroît de salaire. Il est difficile de dire si ce petit écart exprime un effet de l'ancienneté sur le salaire, ou du salaire sur l'ancienneté.

Pour les ouvriers qualifiés, des effectifs observés plus importants autorisent une analyse par type de production :

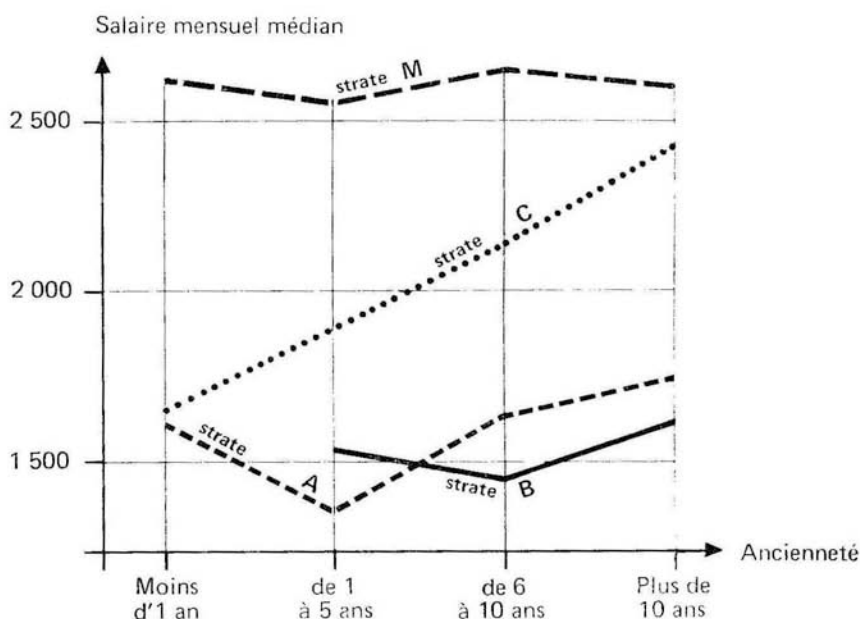
Tableau XVII

SALAIRES MEDIANS DES OUVRIERS QUALIFIES, SELON L'ANCIENNETE
ET LE TYPE DE PRODUCTION

Ancienneté \ Type de production	M	A	B	C	S	Effectif dans S
	Moins d'un an	2 620	1 610	1 530	1 650	
Un à cinq ans	2 560	1 450	1 530	1 900	1 900	102
Six à dix ans	2 650	1 650	1 450	2 120	2 050	48
Plus de dix ans	2 600	1 760	1 610	2 430	2 060	57
Ensemble	2 590	1 610	1 520	2 100	2 040	
Effectif	93	104	18	52		267

Le salaire apparaît comme totalement indépendant de l'ancienneté chez les salariés du chantier industriel de Fos : dans un type de production où changement de chantier signifie changement d'entreprise pour la majorité des travailleurs, la mobilité de l'emploi est pratiquement une norme et les salariés ne retirent pas d'avantage salarial d'un enracinement dans une entreprise donnée. Dans les strates A et B, on observe une très faible liaison entre salaire et durée de l'emploi : comme chez les O.S. et manœuvres de l'ensemble de l'échantillon S, ce sont les ouvriers ayant plus de dix ans d'ancienneté qui touchent des salaires supérieurs de 7 à 10 % à ceux des autres ouvriers qualifiés. Dans la strate C en revanche, le rôle de l'ancienneté s'avère très important, les salaires progressent régulièrement selon un rythme de 3 ou 4 % par année de présence dans l'entreprise, alors que le rythme de progression automatique prévu dans les accords conventionnels du secteur est d'environ 1 % par an.

Fig. 6 - Salaires médians des ouvriers qualifiés, selon l'ancienneté et le type de production



Chez les techniciens et agents de maîtrise, les différenciations principales, bien qu'entachées de fluctuations aléatoires assez importantes, s'établissent de la même manière que chez les ouvriers qualifiés :

Tabelau XVIII

**SALAIRES MEDIANS DES TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE,
SELON L'ANCIENNETE ET LE TYPE DE PRODUCTION**

Ancienneté \ Type de production	M	A	B	C	S	Effectif dans S
Moins d'un an	3 000	2 750	—	—	2 910	7
Un à cinq ans	3 500	1 970	1 810	2 420	2 110	33
Six à dix ans	2 880	2 430	1 880	2 620	2 470	29
Plus de dix ans	2 970	2 290	1 880	2 800	2 650	41
Ensemble	3 180	2 220	1 850	2 750	2 270	
Effectif	16	38	14	43		110

Là encore, c'est dans la strate correspondant à une production automatisée que l'on rencontre une progression régulière du salaire en fonction de la durée de l'emploi.

Que les entreprises du type C soient à peu près les seules à accorder à leurs salariés des avantages substantiels en fonction de l'ancienneté ne signifie pas pour autant qu'elles offrent à leur personnel de plus grandes possibilités de progression en termes de changement de classification. La mobilité par promotion interne est du même ordre dans les entreprises du type A et dans celle du type C, bien que la durée des emplois soit plus élevée dans la strate C. La fréquence des promotions internes par type et par classification apparaît sur le tableau suivant :

Tableau XIX

**PROMOTIONS INTERNES, SELON LA CLASSIFICATION ET LE TYPE DE PRODUCTION
(en pourcentages)**

Promotion \ Type de production	M	A	B	C	S
O.Q. embauchés comme O.S. ou manœuvres, parmi l'ensemble des O.Q.	10,7	20,0	16,6	20,7	16,0
Techn. et A.M. embauchés comme ouvriers, parmi l'ensemble des techn. et A.M. ...	58,8	67,5	23,0	60,3	63,6

Dans l'ensemble de l'échantillon S, un ouvrier qualifié sur six a débuté comme ouvrier non qualifié dans l'emploi observé. Parmi les entreprises de l'échantillon dans lesquelles le turn-over est faible chez les ouvriers qualifiés, ceux-ci sont souvent classés à l'embauche comme O.S., leur passage au niveau d'O.P. 1 ou quelquefois directement à un niveau supérieur marque alors la fin d'une période d'essai et n'a pas la signification d'une réelle promotion. Même si l'on fait abstraction de ce phénomène, on constate que la promotion du niveau non qualifié ne concerne qu'une petite minorité. Si l'on calcule les taux de promotion en fonction de l'ancienneté, on observe que même parmi les ouvriers qualifiés ayant plus de dix ans d'ancienneté, la proportion des « promus » demeure toujours inférieure à 30 %. L'effet de l'ancienneté se manifeste dans le faible taux de promotions internes parmi les O.Q. de la strate M, dont l'embauche est souvent récente et qui par ailleurs sont pour la plupart classés O.P. 3 ou O.H.Q.

Près des deux tiers des techniciens et agents de maîtrise ont débuté comme ouvriers. La proportion nettement plus faible que l'on observe dans la strate B peut être imputable à des fluctuations aléatoires (3 individus sur 13), mais il est plus vraisemblable qu'elle exprime un cloisonnement plus fort, dans ce type de production, entre les différentes catégories de salariés. Ce cas mis à part, il ressort du tableau XIX que les taux de mobilité interne sont largement indépendants du type de processus de production.

2. MOBILITE DE L'EMPLOI, MOBILITE SECTORIELLE, MOBILITE PROFESSIONNELLE

La mobilité de l'emploi, définie comme le changement d'entreprise, est appréhendée ici au travers de deux indicateurs : le nombre moyen d'emplois d'une durée supérieure à un mois occupés par les salariés d'une catégorie donnée (16), et la proportion des salariés dont l'emploi échantillonné est le premier qu'ils aient occupé pendant plus d'un mois. Ces deux indicateurs, fortement corrélés entre eux, sont également liés à l'ancienneté (cf. tableau XV ci-dessus).

(16) Ce nombre constitue une estimation inférieure à la réalité : d'une part, on peut penser que certaines personnes interrogées n'ont pas fait mention d'un ou plusieurs des emplois qu'elles ont occupés pendant plus d'un mois, soit par omission, soit volontairement ; d'autre part, le nombre maximum d'emplois observés (pages 6 et 7 du questionnaire) était de cinq, les enquêteurs ayant pour consigne de ne retenir que le premier, le dernier emploi et, parmi les intermédiaires, les trois emplois occupés le plus longuement. Les écarts entre les nombres sont donc ici plus significatifs que les nombres eux-mêmes.

Tableau XX

**NOMBRE MOYEN D'EMPLOIS D'UNE DUREE SUPERIEURE A UN MOIS
OCCUPES PAR LES SALARIES, SELON LE TYPE DE PRODUCTION
ET LA CLASSIFICATION**

Type de production Classification	M	A	B	C	S
Mancœuvres, O.S.	3,4	2,6	2,5	2,5	2,7
O.P. 1, O.P. 2	3,0	2,4	2,8	2,2	2,7
O.P. 3, O.H.Q.	3,8	3,1	3,7	2,1	3,2
Techn., ag. de maîtrise	3,1	2,5	1,6	2,1	2,4
Ensemble	3,4	2,6	2,4	2,0	2,7

Tableau XXI

**PROPORTION DE SALARIES OCCUPANT LEUR PREMIER EMPLOI,
PAR TYPE DE PRODUCTION ET PAR CLASSIFICATION
(en % du total des salariés de chaque catégorie)**

Type de production Classification	M	A	B	C	S
Mancœuvres, O.S.	0	32	24	100	25
O.P. 1, O.P. 2	12	36	0	40	27
O.P. 3, O.H.Q.	12	12	6	41	19
Techn., ag. de maîtrise	12	29	71	33	34
Ensemble	12	35	35	42	28

Les strates A et B se caractérisent par des chiffres très voisins et occupent une position intermédiaire entre le type M, dont les salariés ont connu une forte mobilité de l'emploi (3,4 emplois en moyenne, un débutant sur huit personnes), et le type C, dont les salariés ont connu une faible mobilité de l'emploi (2 emplois en moyenne, c'est-à-dire un seul emploi avant l'emploi échantillonné, et plus de deux cinquièmes de « débutants »).

La mobilité des ouvriers non qualifiés est dans chaque strate à peu près identique à celle de l'ensemble des salariés du même type. Si les ouvriers qualifiés de haut niveau ont occupé en moyenne un plus grand nombre d'emplois que les ouvriers qualifiés de première et de deuxième catégorie, c'est seulement parce que leur vie professionnelle a été plus longue que celle de ces derniers : on a vu au tableau XV que la durée de l'emploi échantillonné est nettement plus élevée chez les O.P. 3 et O.H.Q. que chez les O.P. 1 et les O.P. 2. En rapprochant les données des tableaux IX (âges), XV (ancienneté), XX (nombre d'emplois) et XXI (proportion de « débutants »), on constate que la stabilité de l'emploi atteint chez les techniciens et les agents de maîtrise un niveau record : alors même que l'âge moyen est

particulièrement élevé dans cette catégorie, il est rare qu'on y rencontre des personnes ayant occupé plus de deux emplois. Comme il est non moins rare — sauf chez les techniciens — que l'on accède directement à ce niveau à l'issue de la formation initiale, il apparaît qu'une grande stabilité dans l'emploi, pratiquement dès le début de leur vie professionnelle, est chez les ouvriers, sinon une condition de leur accès éventuel à la maîtrise, du moins une caractéristique à peu près commune à tous ceux qui accéderont à cette classification.

C'est chez les ouvriers qualifiés que la différenciation des taux de mobilité selon le type de production est la plus significative. Elle permet de mieux cerner la nature de la qualification dans chaque type de processus de production. Bien que la mobilité de l'emploi pour l'ensemble des salariés soit plus forte dans la strate A que dans la strate B (2,6 emplois en moyenne contre 2,4), on observe un phénomène inverse chez les ouvriers qualifiés : le nombre d'emplois occupés chez les P. 1 - P. 2 est de 2,8 dans la strate B et de 2,4 dans la strate A, et corrélativement la durée de l'emploi échantillonné est plus brève dans la strate B que dans la strate A (3,4 années dans B, 3,6 dans A) ; chez les P. 3 - O.H.Q., le nombre d'emplois occupés est de 3,7 dans la strate B, et seulement de 3,1 dans la strate A, et l'écart est encore beaucoup plus marqué dans l'ancienneté (4,2 années dans B, 8,2 dans A). Ces différences, d'autant plus marquées que le niveau de qualification est élevé, nous paraissent exprimer (sous l'hypothèse que les emplois passés relèvent préférentiellement du même type de production que les emplois échantillonnés) la prédominance dans la strate A d'une qualification centrée sur la fabrication et dans la strate B d'une qualification centrée sur l'entretien. A la première correspond une certaine fixation dans un secteur de production donné, à la seconde correspond une mobilité plus grande, rendue possible par le fait que des opérations d'entretien analogues s'effectuent dans des unités de production très diverses.

L'observation des taux de mobilité sectorielle complète et confirme cette analyse :

Tableau XXII

**SALARIES AYANT CHANGE DE SECTEUR D'ACTIVITE AU MOINS UNE FOIS,
PAR RAPPORT A L'ENSEMBLE DES SALARIES AYANT CHANGE D'EMPLOI
AU MOINS UNE FOIS, SELON LE TYPE DE PRODUCTION ET LA CLASSIFICATION**

(en pourcentages ; pour la définition de la nomenclature des secteurs d'activités,
cf. l'annexe IV)

Type de production Classification	Type de production				
	M	A	B	C	S
Mancœuvres, O.S.	100	76	75	100	81
O.P. 1, O.P. 2	86	53	80	100	73
O.P. 3, O.H.Q.	87	37	81	82	70
Techn., ag. de maîtrise	78	34	100	83	65
Ensemble	76	50	83	86	72

On observe tout d'abord que plus les individus sont qualifiés, plus ils tendent, lorsqu'ils changent d'emploi, à demeurer au sein du secteur d'activité dans lequel s'exerçait leur compétence. Mais cela ne signifie pas que les ouvriers qualifiés de la strate A, chez qui les changements d'emploi s'accompagnent relativement rarement de changement de secteur, soient plus qualifiés que les ouvriers employés dans d'autres types de production : leur compétence est difficilement transférable d'un secteur à un autre parce qu'elle concerne en général un type de fabrication que l'on ne rencontre que dans un secteur déterminé. On devrait observer un phénomène analogue dans la strate M, où la majorité des ouvriers qualifiés là aussi sont des ouvriers de fabrication relevant de corps de métiers industriels traditionnels. Mais les changements d'emploi qu'ont connu les salariés de cette strate sont souvent associés de changements de secteur par passage d'entreprises du bâtiment et des travaux publics à des entreprises de tuyautage, de chaudronnerie, de constructions métalliques diverses : les salariés peuvent continuer d'être employés sur des chantiers industriels tout en ayant une mobilité sectorielle apparente.

A l'inverse, la mobilité intra-sectorielle est très faible dans la strate C, et un individu qui vient occuper pour la première fois un emploi dans un établissement du type C a de grandes chances de ne plus quitter le secteur dans lequel il est salarié. C'est le plus souvent par mutation au sein d'un même groupe industriel qu'il pourra changer d'établissement.

Au total, 52 % des salariés de l'échantillon S ont changé une fois au moins de secteur d'activité au cours de leur vie professionnelle. La proportion des individus ayant changé une fois au moins de profession est du même ordre : 51 % du total, 71 % des salariés ayant occupé plus d'un emploi :

Tableau XXIII

**SALARIES AYANT CHANGE DE PROFESSION AU MOINS UNE FOIS,
PAR RAPPORT A L'ENSEMBLE DES SALARIES AYANT CHANGE D'EMPLOI
AU MOINS UNE FOIS, SELON LE TYPE DE PRODUCTION ET LA CLASSIFICATION**

(en %)

(La mobilité professionnelle est définie par référence à la nomenclature des emplois qui figure en annexe III)

Type de production Classification	M	A	B	C	S
Manœuvres, O.S.	40	41	59	—	48
O.P. 1, O.P. 2	74	71	80	100	76
O.P. 3, O.H.Q.	69	62	77	87	71
Technic., ag. de maîtr.	100	81	100	74	83
Ensemble	72	66	65	80	71

Certes de tels résultats sont plus que tous autres tributaires de la définition des nomenclatures utilisées. Le fait que les changements de profession sont d'autant moins fréquents que le niveau de qualification atteint est plus élevé apparaît bien sur le tableau XVIII lorsqu'on compare les O.P. 1 et O.P. 2 — parmi lesquels 76 % de ceux qui ont changé d'emploi ont aussi changé de profession — aux O.P. 3 et O.H.Q. — parmi lesquels 71 % de ceux qui ont changé d'emploi ont changé de profession — mais est masqué lorsqu'on compare les ouvriers qualifiés aux techniciens et agents de maîtrise par le fait que dans la nomenclature utilisée pour repérer les changements professionnels, le passage d'ouvrier qualifié à technicien ou agent de maîtrise constitue un changement professionnel même si l'individu continue d'exercer la même spécialité.

La lecture des variations, chez les ouvriers qualifiés, des taux de mobilité professionnelle par type de production montre que c'est chez les ouvriers qualifiés occupés au moment de l'enquête dans des établissements caractérisés par la dominance de l'autonomie professionnelle dans le travail de fabrication (types M et A) que la proportion des individus ayant changé d'emploi sans avoir jamais changé de profession est la plus forte. On peut voir là l'expression d'une lointaine parenté entre la production industrielle du type M ou A et la production artisanale, dans laquelle le changement d'emploi sans changement professionnel était souvent une norme de conduite pour les compagnons.

3. MOBILITE GEOGRAPHIQUE, IMMIGRATION

Le rôle attractif des Bouches-du-Rhône à l'égard des courants migratoires apparaît clairement à l'échelle de notre échantillon, et il se manifeste dans tous les types de production. La moitié seulement des salariés occupant un emploi fixe sont nés dans les Bouches-du-Rhône :

Tableau XXIV

LIEU DE NAISSANCE DES SALARIES, SELON LE TYPE DE PRODUCTION

Lieu de naissance	Type de production			
	A	B	C	A + B + C
Bouches-du-Rhône	50,5	47,0	50,9	49,5
France sauf Bouches-du-Rh. .	20,8	28,8	38,4	27,4
Etranger	26,3	24,2	8,9	21,7
Sans réponse	2,3	0	1,8	1,4
Total	100	100	100	100

La construction des usines de Fos s'est faite par appel à une main-d'œuvre qui était dans sa grande majorité extérieure au département. La répartition des origines géographiques des salariés de la strate M ne peut toutefois être considérée ici comme significative, puisque c'est par un sondage aréolaire excluant la plupart des salariés qui habitaient le voisinage de Fos avant le démarrage du chantier que cette partie de l'échantillon a été constituée. C'est pourquoi les observations correspondant aux emplois fixes des strates A, B et C apparaissent seules sur les tableaux XXIV et suivants. La différenciation entre les strates A, B et C apparaît plus nettement si l'on considère non plus le lieu de naissance, mais le domicile des salariés en 1954 :

Tableau XXV

DOMICILE DES SALARIES EN 1954, SELON LE TYPE DE PRODUCTION

Type de production Domicile en 1954	A	B	C	A + B + C
Bouches-du-Rhône	71,7	54,7	70,4	68,3
France sauf Bouches-du-Rh. .	10,3	26,6	23,1	17,1
Etranger	17,9	18,8	6,5	14,6
dont : français	10,3	14,1	5,6	9,6
étrangers	7,6	4,7	0,9	5,0
Total	100	100	100	100

C'est parmi les salariés des établissements à dominante d'O.S. que la proportion des individus déjà domiciliés dans les Bouches-du-Rhône en 1954 est la plus faible — elle y est de l'ordre de la moitié, alors qu'elle est de sept sur dix dans les strates A et C.

Le phénomène conjoncturel du rapatriement des français d'outre-mer de 1954 à 1962 constitue un bon révélateur de la différenciation des pratiques d'embauche selon les strates de l'échantillon. La proportion des français demeurant hors de France en 1954 (qui sont des rapatriés dans leur quasi-totalité) est de 10,3 % dans la strate A, 14,1 % dans la strate B et de 5,6 % seulement dans la strate C. Le flux des rapatriés, assimilable à une main-d'œuvre peu différenciée, s'est dirigé surtout vers des secteurs à forte rotation de main-d'œuvre, et n'a été absorbé que dans une très faible mesure par les établissements du pétrole et de la pétrochimie, où le flux d'embauche au cours d'une période donnée est relativement faible. Les rythmes de renouvellement de la main-d'œuvre en fonction de phénomènes démographiques extérieurs à la production elle-même sont donc largement dépendants du type de production dans lequel cette main-d'œuvre est employée. Si les établissements du pétrole et de la pétrochimie font, comme ceux du type A,

largement appel à une main-d'œuvre d'origine locale, ils sont plus que ceux-ci tournés vers un marché métropolitain de la main-d'œuvre (les salariés demeurant en France mais pas dans les Bouches-du-Rhône en 1954 représentent 23,1 % de l'effectif de la strate C et 10,3 % seulement de celui de la strate A ; les salariés nés en France mais pas dans les Bouches-du-Rhône constituent 38,4 % de l'effectif de la strate C, 20,8 % de celui de la strate A). Or les migrations internes à la France métropolitaine sont le plus souvent le fait d'une main-d'œuvre différenciée qui se déplace pour trouver un meilleur emploi dans une spécialité donnée ou pour cause de mutation, tandis que les migrations externes (celles des rapatriés comme celles des étrangers) relèvent plus souvent de déterminations extra-professionnelles (pour les rapatriés, recherche dans les Bouches-du-Rhône d'une sorte de méditerranéité faite non seulement du climat mais aussi d'un ensemble de pratiques culturelles voisines de celles de la colonie d'origine, pour les étrangers, recherche d'un emploi quel qu'il soit). Dans la mesure où les rapatriés sont venus dans les Bouches-du-Rhône pour des motifs qui n'étaient pas d'ordre professionnel, les établissements de la strate A, qui ont recruté beaucoup d'individus originaires des Bouches-du-Rhône et beaucoup de rapatriés, sont, au total, sensiblement plus tournés vers un marché local de la main-d'œuvre que ceux de la strate C qui, tout en faisant largement appel eux aussi à une main-d'œuvre originaire du département, emploient très peu de rapatriés et provoquent, pour des motifs professionnels, la venue de salariés provenant de l'ensemble des régions françaises.

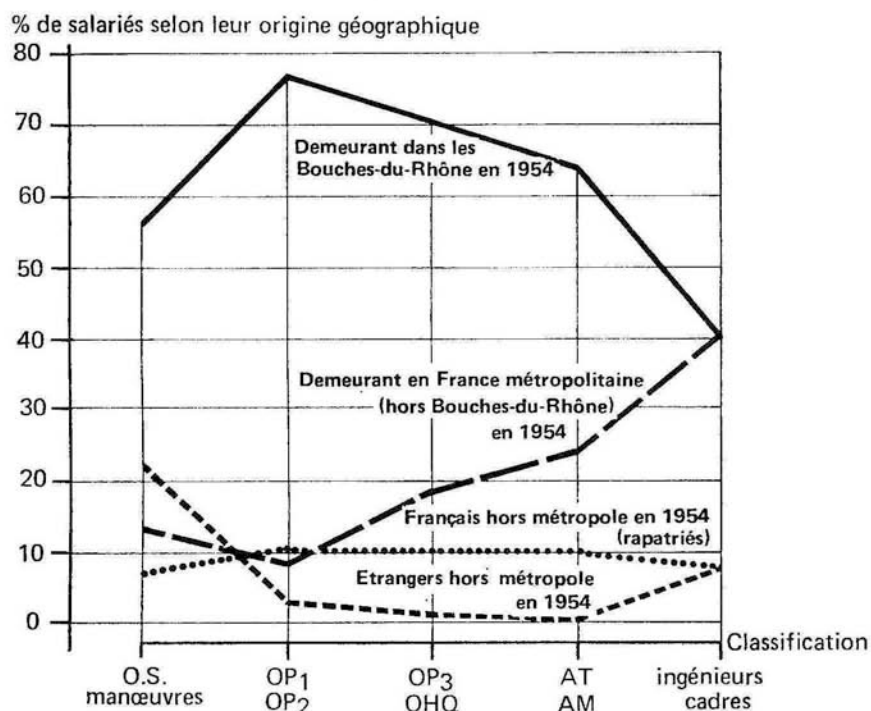
L'élargissement géographique du marché de la main-d'œuvre en fonction du niveau de classification — du P. 1 à l'ingénieur, les migrations des O.S. et manœuvres s'inscrivant dans un espace plus vaste défini avant tout par le passage d'une activité agricole (dans un pays sous-développé ou dans une région rurale française) à une activité industrielle — apparaît sur le tableau suivant :

Tableau XXVI

DOMICILE DES SALARIÉS EN 1954, SELON LEUR CLASSIFICATION

Classification Domicile en 1954	O.S.	O.P. 1	O.P. 3	A.T.	Ing.	Autre	Ensemble
	man.	O.P. 2	O.H.Q.	A.M.	cad.		
Bouches-du-Rhône .	56,9	76,5	70,4	64,0	41,7	92,9	68,3
France sauf B.d.R. .	13,7	9,4	17,6	24,4	41,7	7,1	17,1
Etranger	29,4	14,1	12,1	11,7	16,6	0	14,6
dont : français ..	7,8	10,6	10,2	10,5	8,3	0	9,6
étrangers .	21,6	3,5	1,9	1,2	8,3	0	5,0
Total	100	100	100	100	100	100	100

Fig. 7 - Domicile des salariés en 1954, selon leur classification au moment de l'enquête



La proportion de rapatriés est de l'ordre de 10 % quelle que soit la classification ; celle des étrangers, comme on le verra plus en détail au tableau XXVIII, décroît très vite avec la qualification ; celle des français originaires d'un département autre que les Bouches-du-Rhône, qui décroît légèrement des O.S. et manœuvres aux O.P. 1 et O.P. 2, progresse ensuite très nettement avec le niveau de qualification, tandis qu'à l'inverse la proportion des salariés d'origine locale, après un maximum de l'ordre des trois quarts pour les O.P. 1 et O.P. 2 régresse pour n'atteindre que deux cinquièmes environ chez les ingénieurs et cadres. Ces variations correspondent à celles observées lors du recensement de population de 1968 : le pourcentage, parmi les personnes actives dans les Bouches-du-Rhône en 1968, des non-migrants déjà présents dans le département en 1962 était de 82,5 % parmi les O.S. et manœuvres, de 85,2 % parmi les ouvriers qualifiés et contremaîtres, de 77,4 % parmi les cadres moyens et de 82,8 % parmi les cadres supérieurs et membres des professions libérales (source : I.N.S.E.E., R.P. 1968, sondage au quart). Mais l'analyse de l'échantillon S permet de constater que la proportion des non-migrants dépend du type de production dans lequel interviennent les salariés tout autant que de leur niveau de qualification :

Tableau XXVII

**PROPORTION DES SALAIRES DEMEURANT DANS LES BOUCHES-DU-RHONE EN 1954,
SELON LEUR CLASSIFICATION ET LE TYPE DE PRODUCTION
DANS LEQUEL ILS INTERVIENNENT EN 1972**

Type de production Classification	A	B	C	A + B + C
O.S., manœuvres	57,7	56,5	(50,0) (*)	56,9
O.P. 1, O.P. 2	75,4	71,4	82,4	76,5
OP. 3, O.H.Q.	69,6	53,8	76,9	70,4
Techn., A.M.	74,3	33,3	64,1	64,0
Ensemble	71,7	54,7	70,4	68,3

(*) Chiffre statistiquement non significatif.

Dans les usines à dominante d'O.S., le taux de mobilité géographique des salariés est globalement élevé, et il l'est également à chacun des niveaux de classification. Dans les établissements du type A, le marché des techniciens et agents de maîtrise a le même caractère local que celui des ouvriers qualifiés, alors que dans les autres types de production il est nettement plus délocalisé que celui des ouvriers qualifiés. On pourrait avancer l'hypothèse selon laquelle ces différences exprimeraient le retard des transformations de l'appareil scolaire existant dans les Bouches-du-Rhône par rapport aux transformations de l'appareil de production : les établissements du type A, correspondant à des activités pour la plupart implantées de longue date dans le département, auraient suscité la constitution sur place d'un système d'enseignement technique et professionnel répondant à peu près à leurs besoins en personnel hautement qualifié, tandis que les établissements des types B ou C, dont beaucoup appartiennent à des secteurs qui se sont récemment développés, auraient à importer une main-d'œuvre formée ailleurs à des spécialités nouvelles encore peu enseignées dans la région. On verra toutefois dans les chapitres suivants que les rapports entre formations et emplois sont loin d'être assez étroits pour qu'une telle hypothèse puisse rendre compte à elle seule du caractère plus vaste du marché des techniciens et agents de maîtrise qui se constitue autour des établissements des strates B et C. Ce phénomène exprime peut-être davantage le fait que ces établissements relèvent plus souvent que ceux de la strate A de groupes de taille nationale ou internationale au sein desquels une partie du personnel qualifié se déplace par mutation d'un établissement à l'autre.

Le tableau XXV, qui ne faisait pas mention de la strate M, a déjà fourni le constat d'une forte différenciation des types de production au regard de la fréquence du recours à une main-d'œuvre immigrée. Il y a dans la strate M 20 % de salariés étrangers, dans la strate A 8,0 %, dans la strate B 4,7 % et dans la strate C 0,9 %, la moyenne s'établissant pour l'ensemble de l'échantillon S à 8,9 %. Le seul étranger présent dans la strate C est

un ingénieur originaire du pays où la firme multinationale dont relève l'établissement enquêté a son centre. Les usines du type C ne fonctionnent pas pour autant sans l'intervention de manœuvres et O.S. immigrés, mais ceux-ci effectuent des tâches d'entretien en étant employés par des entreprises sous-traitantes ou des entreprises de services. La faiblesse relative de la proportion d'étrangers dans la strate B ne saurait être généralisée à l'ensemble des établissements à dominante d'O.S. qui ont probablement, à l'échelon des Bouches-du-Rhône comme à celui de la France entière, plus largement recours à la main-d'œuvre immigrée. La plupart des établissements à dominante d'O.S. peuvent être situés dans l'une des trois catégories suivantes : établissements employant une main-d'œuvre autochtone d'origine agricole (exemple : l'usine Renault à Cléon), très peu représentés dans un département fortement urbanisé comme les Bouches-du-Rhône ; établissements employant une main-d'œuvre immigrée, elle-même souvent d'origine agricole (exemple : l'usine Renault à Boulogne-Billancourt) ; et établissements employant une main-d'œuvre féminine autochtone (exemple : l'usine Sescosem (Thomson-C.S.F.) à Aix-en-Provence). C'est cette dernière catégorie qui est la plus représentée dans notre échantillon.

C'est surtout parmi les ouvriers, et principalement parmi les moins qualifiés d'entre eux, que se trouvent les salariés étrangers :

Tableau XXVIII

**PROPORTION D'ETRANGERS, SELON LA CLASSIFICATION
ET LE TYPE DE PRODUCTION**

Type de production Classification	M	A + B + C (*)	S
Man., O.S.	55,6	16,3	22,4
O.P. 1	26,7	10,0	15,6
O.P. 2	19,2	2,4	8,8
O.P. 3, O.H.Q.	17,3	1,9	7,0
Techn., A.M.	11,8	0	1,7
Ing., cadres	0	3,0	2,9
Autres	0	3,1	2,9
Ensemble	20,0	5,3	8,9

(*) Les strates A, B, et C sont regroupées ici parce que des fluctuations aléatoires trop importantes affecteraient des résultats plus détaillés.

Dans les types de production où les étrangers sont peu représentés, ceux-ci occupent des emplois non qualifiés, ou au plus des emplois d'O.P. 1. En revanche, dans la strate M où ils sont globalement plus nombreux, ils accèdent à des emplois d'ouvriers hautement qualifiés et d'agents de maîtrise. Les étrangers récemment immigrés se trouvent surtout parmi les manœuvres et O.S. de la strate M, les étrangers qualifiés de cette strate et tous les étrangers des autres strates étant le plus souvent fixés en France depuis au moins une décennie.

4. L'ANALYSE DES SITUATIONS DE CHOMAGE

10,9% des salariés de l'échantillon S déclarent avoir touché des allocations de chômage au cours de leur vie professionnelle (cf. annexe I, question 46). Ce taux global se différencie de la manière suivante en fonction des types de processus de production : 8,8% dans M, 16,8% dans A, 9,1% dans B et 4,5% dans C.

La proportion des arrêts de travail de trois mois ou plus par rapport au nombre des emplois occupés avant le dernier emploi (cf. annexe I, question 45) varie quelque peu différemment : elle est de 11,6% pour les séquences d'emplois aboutissant à la strate M, de 17,8% pour la strate A, de 19,6% pour la strate B (où les femmes sont plus nombreuses) et de 8,4% pour la strate C.

Ce sont donc les salariés de la strate A qui ont été les plus touchés par le chômage au cours de leur vie professionnelle et ceux de la strate C qui l'ont été le moins, les strates M et B occupant une position intermédiaire. Mais ces données doivent être interprétées avec prudence compte tenu des biais qui tiennent soit à la configuration du questionnaire (les questions 45 et 46 peuvent n'avoir été posées qu'à propos d'une partie des emplois occupés par les personnes interrogées), soit aux réticences ou aux oublis qui peuvent conduire des salariés à donner de leur passé une image déformée. Par ailleurs, l'échantillon S privilégie les entreprises moyennes et grandes alors que les salariés des petites entreprises sont plus que les autres exposés au chômage. C'est pourquoi il a été nécessaire, pour pouvoir analyser de manière significative les conditions du rejet hors de l'emploi industriel, de constituer selon des modalités qui ont été décrites au chapitre V un échantillon de demandeurs d'emplois issus d'entreprises des métaux ou de la chimie, ou recherchant un emploi correspondant à leur qualification dans le travail des métaux ou dans la chimie.

La répartition de l'échantillon D par classifications, les salaires, les âges et les âges de fin d'études des individus qui composent cet échantillon apparaissent sur le tableau suivant :

Tableau XXIX
PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DE L'ECHANTILLON D

Classifications	%	Salaire médian	Age médian	Age de fin d'études
O.S., manoeuvres	29,0	1 050	25,3	17,5
O.P. 1	18,8	1 250	22,9	17,9
O.P. 2	10,8	1 420	23,6	17,0
O.P. 3, O.H.Q.	19,3	1 670	28,1	17,6
Techn., A.M.	8,5	1 740	28,1	18,3
Ing., cadres	4,5	3 000	37,5	21,0
Autres	9,1	1 000	24,3	18,7
Ensemble	100	1 330	25,5	17,7
Effectif	176 (*)			

(*) L'échantillon D comprend 191 individus, mais 15 parmi eux n'ont occupé aucun emploi pendant plus d'un mois.

Le niveau des salaires est à tous les échelons de classification nettement inférieur à celui qu'on observe dans l'échantillon S (cf. tableau XII), mais il est peu différent des niveaux pratiqués dans les strates A et B de cet échantillon. On peut voir là un élément corroborant l'hypothèse selon laquelle l'univers des biographies professionnelles s'organise selon l'opposition de deux pôles, l'un d'accumulation d'un ensemble d'avantages relatifs (sécurité de l'emploi, salaires supérieurs à la moyenne) — pôle particulièrement représenté dans la strate C —, l'autre d'accumulation des désavantages relatifs (insécurité de l'emploi, bas salaires) — qui englobe les chômeurs et qui regroupe une proportion importante des salariés des strates A et B.

L'âge de fin d'études et les niveaux de formation sont du même ordre ou un peu plus élevés parmi les chômeurs que dans l'échantillon S. La proportion des chômeurs d'un niveau de formation générale inférieur au C.E.P. est de 25,0 % (échantillon S : 25,1 %) ; pour les formations professionnelles initiales, les chiffres correspondant sont respectivement de 45,3 et de 49,8 % d'individus n'ayant pas le C.A.P. au moins. L'âge médian de fin d'études est de 17,7 ans dans l'échantillon D, de 17,0 ans dans l'échantillon S ; cet écart n'exprime rien d'autre que la différence entre les structures d'âge de ces deux échantillons, les chômeurs étant en moyenne un peu plus jeunes que les salariés de S. Ce n'est donc pas une insuffisance des niveaux de formation qui joue un rôle déterminant dans la genèse du sous-emploi. Les répartitions selon les spécialités apprises sont également très voisines dans l'échantillon D et dans l'échantillon S.

Tableau XXX

REPARTITION DES ECHANTILLONS D ET S PAR SECTEURS D'ACTIVITE

Secteurs d'activité	Echantillon D	Echantillon S
Pétrole, pétrochimie	4,5	22,8
Chimie sauf pétrochimie	6,9	4,6
Production des métaux	1,7	6,3
Première transform. des métaux	9,7	10,5
Mécanique générale	9,7	8,1
Constr. mat. terrestres	4,6	7,5
Constr. aéronautique	2,9	8,5
Constr. électrique	5,7	6,7
Chantiers industriels	0	25,3
Réparation navale	17,7	0
Autres	36,6	
Total	100	100
Effectif	176	495

En revanche, ces deux échantillons diffèrent nettement quant aux types d'entreprises dans lesquelles se situent le dernier emploi des chômeurs ou l'emploi au moment de l'enquête des salariés de l'échantillon S. En raison de la diversité des entreprises d'où proviennent les chômeurs, il n'est pas possible de répartir ceux-ci en catégories correspondant aux strates M, A, B et C. L'analyse des répartitions par secteurs d'activité permet cependant de déterminer approximativement les types de production d'où sont issus les principaux contingents de chômeurs.

La réparation navale, qui se caractérise comme une production faisant une large part au travail autonome des O.Q., est particulièrement représentée parmi les chômeurs. Elle correspond à des techniques de production voisines de celles employées sur le chantier de Fos qui n'est représenté que dans l'échantillon S. De nombreux chômeurs sont également issus des secteurs de la mécanique générale et de la première transformation des métaux, dans lesquels la phase A et la phase B coexistent avec en général dans les Bouches-du-Rhône une dominance de la phase A. Le secteur du pétrole et de la pétrochimie, correspondant à la phase C, est en revanche très peu émetteur de chômeurs. Il semble donc bien que ceux-ci proviennent surtout des établissements de la phase A ou, dans une proportion moindre, de la phase B.

La fréquence du travail par postes constitue un autre indicateur permettant de caractériser les entreprises dont sont issus les chômeurs. 7,8 % des chômeurs travaillaient en continu. Dans l'échantillon S, 3,1 % des salariés de la strate M, 16,0 % de ceux de la strate A, 33,2 % de ceux de la strate B et 76,1 % de ceux de la strate C pratiquent des horaires de travail de ce type. De telles données étayent l'hypothèse selon laquelle c'est surtout des établissements de la phase A, soumis à des processus de déstructuration intense liés au développement d'autres types de processus de production, qu'est issue la population des chômeurs. La déstructuration de ces établissements prend dans le cadre régional de l'enquête la forme d'un émiettement du tissu industriel marseillais et de la mise en place d'un système industriel nouveau beaucoup plus hiérarchisé dans lequel une part importante des établissements dans lesquels la phase A continue de prédominer se situent dans l'orbite de firmes puissantes dont les établissements principaux relèvent de la phase B et de la phase C.

quatrième partie

**FORMATIONS DES TRAVAILLEURS
ET TYPES DE PROCESSUS
DE PRODUCTION**

Chapitre VIII

LES FORMATIONS INITIALES

Le niveau des formations générales, techniques et professionnelles des travailleurs n'a jamais été le déterminant unique des classifications qui leur sont attribuées : celles-ci peuvent dépendre des fluctuations de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, de la « responsabilité » attachée à un poste, des degrés de combativité respectifs des employeurs et des salariés, du rythme du travail d'un individu ou d'un groupe, etc. Mais ces autres déterminants jouent des rôles relativement conjoncturels qui sont fonction des circonstances toujours particulières de la mise en œuvre des capacités de travail dans un système social et technique de production donné, alors que le rôle des formations est fondamentalement structurel parce qu'il est de l'ordre de la production même des capacités de travail. C'est pourquoi la caractérisation de la nature et de la durée des formations des salariés occupe nécessairement une place centrale dans l'analyse des conditions de l'accès aux emplois industriels.

1. LES NIVEAUX DES FORMATIONS INITIALES

Pour assurer la significativité statistique des résultats, il a été nécessaire de réduire à trois le nombre des catégories de chacune des deux variables « niveau de formation initiale » (pas de scolarité ou scolarité primaire sans obtention du Certificat d'Etudes Primaires, C.E.P., niveau supérieur au C.E.P.) et « niveau de formation professionnelle » (pas de scolarité professionnelle ou fréquentation sans obtention d'un diplôme, Certificat d'Aptitudes Professionnelles, niveau supérieur au C.A.P.). Le tableau suivant rend compte de la répartition selon ces niveaux des salariés de l'échantillon S ventilés en fonction de leur classification et du type de processus de production dans lequel ils interviennent.

Tableau XXXI

**NIVEAUX DES FORMATIONS INITIALES (GENERALE ET PROFESSIONNELLE),
SELON LA CLASSIFICATION ET LE TYPE DE PRODUCTION**

1. *Ouvriers qualifiés*

Formation générale	M	A	B	C	S
Inf. au C.E.P.	31,2	29,5	38,9	9,4	26,8
C.E.P.	60,1	55,2	22,2	54,7	53,8
Sup. au C.E.P.	10,7	15,3	38,9	35,9	19,4
Effectif total	93	105	18	53	269

Formation professionnelle	M	A	B	C	S
Inf. au C.A.P.	55,8	56,7	44,5	30,2	51,1
C.A.P.	38,8	41,3	33,3	41,5	40,0
Sup. au C.A.P.	5,4	2,0	22,2	28,3	8,9
Effectif total	93	105	18	53	269

2. *Techniciens et agents de maîtrise*

Formation générale	M	A	B	C	S
Inf. au C.E.P.	11,8	18,0	21,4	4,3	12,1
C.E.P.	58,8	43,6	21,4	43,5	43,1
Sup. au C.E.P.	29,4	38,4	57,2	52,2	44,8
Effectif total	17	39	14	46	116

Formation professionnelle	M	A	B	C	S
Inf. au C.A.P.	31,3	33,3	28,6	40,0	34,8
C.A.P.	43,7	38,5	14,3	33,3	34,2
Sup. au C.A.P.	25,0	28,2	57,1	26,7	31,0
Effectif total	17	39	14	46	116

3. Ensemble des salariés

Formation générale	M	A	B	C	S
Inf. au C.E.P.	30,4	28,3	33,3	8,9	25,1
C.E.P.	55,2	48,7	28,8	45,5	46,8
Sup. au C.E.P.	14,2	23,0	37,9	45,5	27,9
Effectif total	125	192	66	112	495

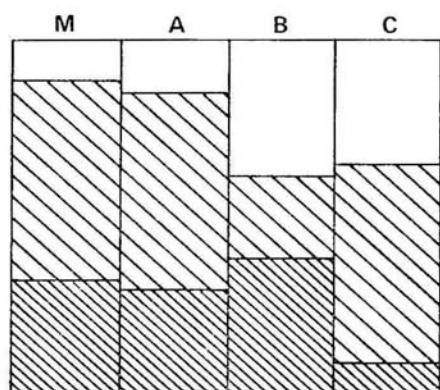
Formation professionnelle	M	A	B	C	S
Inf. au C.A.P.	56,4	53,4	50,8	35,7	49,8
C.A.P.	36,3	37,2	20,0	35,7	34,4
Sup. au C.A.P.	7,3	9,4	29,2	28,6	15,8
Effectif total	125	192	66	112	495

Préalablement à toute analyse des différenciations des niveaux de formation selon les types de production, il est nécessaire de souligner un phénomène général : les rapports entre le niveau de la formation initiale (qu'elle soit générale ou professionnelle) et la classification sont très distendus. L'accès au niveau ouvrier qualifié, ou même au niveau technicien et agent de maîtrise, ne suppose pas comme condition nécessaire l'acquisition d'un diplôme professionnel. La moitié des ouvriers qualifiés n'ont pas de C.A.P., et plus du tiers des techniciens et agents de maîtrise n'ont aucun diplôme professionnel. A l'inverse, près du cinquième des ouvriers spécialisés et manœuvres sont titulaires d'un diplôme professionnel (17). Parmi les techniciens et agents de maîtrise comme parmi les ouvriers qualifiés, chacun des trois niveaux de formation générale et des trois niveaux de formation professionnelle regroupe une proportion non minime des individus observés, l'hétérogénéité de ces groupes au regard de leurs formations initiales est donc grande. Elle l'est moins si l'on distingue les types de production.

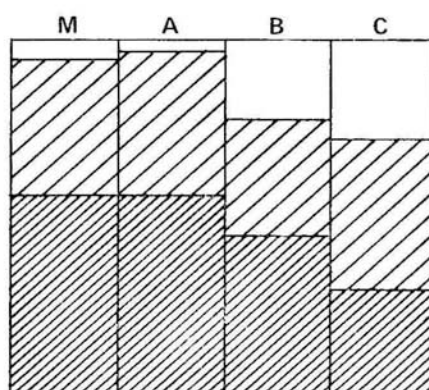
Les niveaux de formation générale les plus bas s'observent dans la strate M et dans la strate A, à ceci près qu'aucun des 9 manœuvres et O.S. du chantier de Fos n'atteint le niveau du C.E.P. alors que 46 % des manœuvres et O.S. de la strate A ont atteint ou dépassé ce niveau. C'est dans la strate C

(17) Le tableau XXXI ne fait pas mention des résultats relatifs aux O.S. et manœuvres, entachés de fluctuations aléatoires importantes à l'échelon des types de production. A l'échelon de l'échantillon S, cette catégorie comprend 60 % d'individus n'ayant pas le C.E.P., 28 % ayant le C.E.P., 7 % d'un niveau supérieur ; elle comporte 82 % d'individus n'ayant pas le C.A.P., 14 % ayant le C.A.P. et 4 % d'un niveau professionnel supérieur.

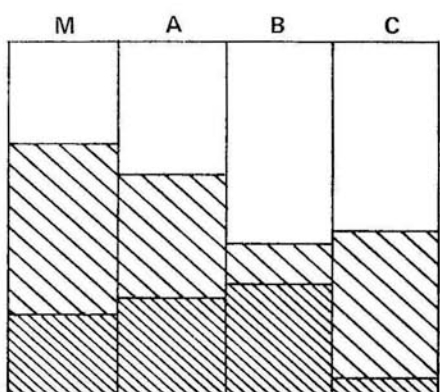
Fig. 8 - Formations initiales (générale et professionnelle) des ouvriers qualifiés et des techniciens et agents de maîtrise, selon le type de production



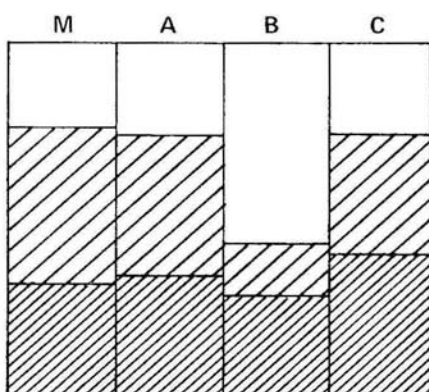
Formations générales - Ouvriers qualifiés




Formations professionnelles - Ouvriers qualifiés





Formations générales Techniciens et agents de maîtrise




Formations professionnelles Techniciens et agents de maîtrise

 Au-delà du C.E.P.

 C.E.P.

 Pas le C.E.P.

 Au-delà du C.A.P.

 C.A.P.

 Pas le C.A.P.

que les niveaux sont les plus élevés : la proportion des individus n'ayant pas le C.E.P. au moins y est infime. Intermédiaires entre le groupe peu formé des strates M et A et le groupe formé C, la strate B se caractérise par une plus grande hétérogénéité des niveaux atteints, et ce même si l'on considère les répartitions à classification donnée.

Quant aux formations professionnelles, elles constituent chez les ouvriers qualifiés un critère de clivage entre les strates A et M d'une part, B et C d'autre part. Dans les strates A et M, il est exceptionnel que les niveaux de formation professionnelle dépassent le C.A.P., et près de trois ouvriers sur cinq n'ont même pas ce diplôme. La strate C et, à un moindre degré, la strate B se caractérisent à l'inverse par une majorité de diplômés, la part des non-diplômés étant toutefois non négligeable (30 % dans C, 44 % dans B).

Chez les techniciens et agents de maîtrise, la différenciation selon les types de production est beaucoup plus faible que chez les ouvriers qualifiés. La strate dans laquelle les niveaux de formation élevés sont les plus représentés n'est pas la strate C mais la strate B. On peut mettre cette observation en rapport avec le fait que les techniciens et agents de maîtrise sont moins souvent « issus du rang » dans la strate B que dans les autres strates. Il semble qu'à ce type de production qui se prête le mieux à l'application de la doctrine taylorienne corresponde un cloisonnement entre les catégories d'ouvriers qualifiés et de techniciens et agents de maîtrise plus fort que dans les autres types de production. Ce cloisonnement ne s'exprime pas par des écarts de salaires importants puisque c'est dans cette strate que la hiérarchie des salaires est la plus faible. Ce cloisonnement s'exprime également dans le fait que c'est dans les établissements du type B que l'âge de fin d'études varie le plus en fonction du niveau de qualification :

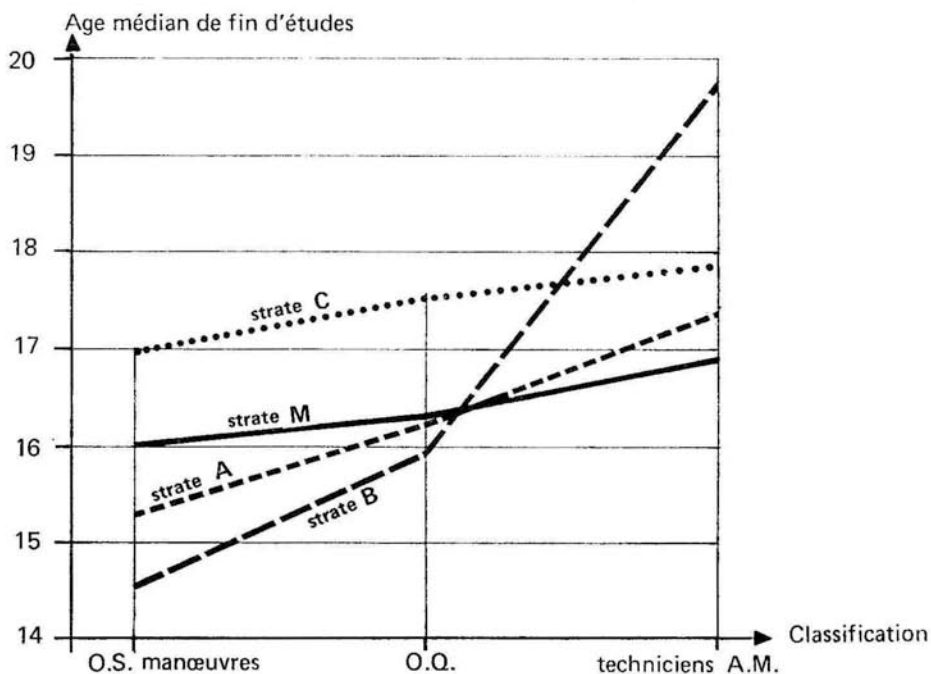
Tableau XXXII

**AGE MEDIAN DE FIN D'ETUDES, SELON LA CLASSIFICATION
ET LE TYPE DE PRODUCTION**

Type de production \ Classification	M	A	B	C	S
O.S., manœuvres	16,0	15,3	14,6	(17,0) (*)	15,6
O.Q.	16,4	16,3	16,0	17,6	16,6
Techniciens, A.M.	17,0	17,4	19,9	18,4	17,9
Ensemble	16,4	16,8	17,2	18,1	17,0

(*) Non significatif.

Fig. 9 - Age de fin d'études, selon la classification et le type de production



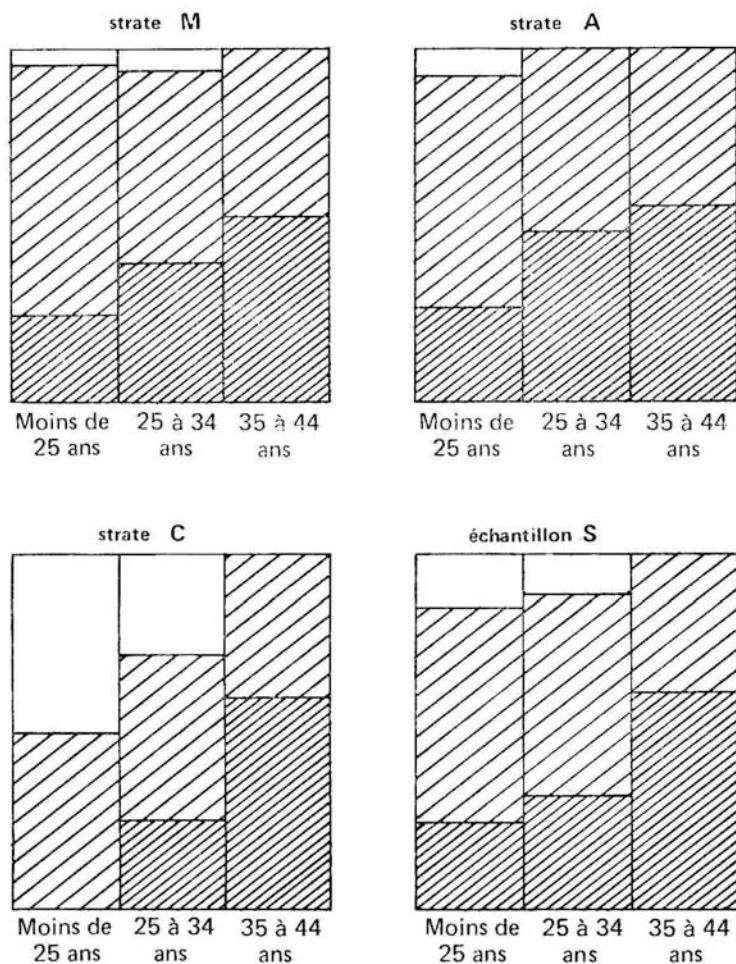
Les variations, en fonction de l'âge, de la proportion, parmi les ouvriers qualifiés, des individus ayant reçu une formation professionnelle apparaît sur le tableau suivant :




Tableau XXXIII

**PROPORTION DES OUVRIERS QUALIFIES
N'AYANT AUCUNE FORMATION PROFESSIONNELLE,
SELON L'AGE ET LE TYPE DE PRODUCTION**

Age	Type de production				
	M	A	B	C	S
Moins de 25 ans	25,0	27,3	75,0	0	25,3
25 à 34 ans	39,1	48,8	12,5	25,8	31,9
35 à 44 ans	52,2	55,2	60,0	60,0	61,0
Ensemble	38,7	46,3	41,2	27,4	38,6
Effectif	93	103	17	51	264

Fig. 10 - Niveau de formation professionnelle des ouvriers qualifiés selon l'âge et le type de production



-  Niveau supérieur au C.A.P.
-  C.A.P. ou F.P.A.
-  Pas de diplôme professionnel

En raison de l'insuffisance des effectifs observés, la strate B n'a pu être représentée

Parmi les ouvriers qualifiés de 35 à 44 ans, la proportion de ceux qui ont accédé à ce niveau sans obtenir de diplôme professionnel est de trois cinquièmes ; elle n'est que de un quart chez les ouvriers qualifiés de moins de 25 ans (18). Cette différenciation est encore bien plus marquée dans la strate C :

Tableau XXXIV
NIVEAUX DE FORMATION PROFESSIONNELLE
DES OUVRIERS QUALIFIES DE LA STRATE C, SELON LEUR AGE

Niveau de formation Age	Inférieur au C.A.P.	C.A.P.	Supérieur au C.A.P.	Total
Moins de 25 ans	0	50,0	50,0	100
25 à 34 ans	25,8	45,2	29,0	100
35 à 44 ans	60,0	40,0	0	100

(Effectifs absolus : cf. tableau XXXV.)

Les ouvriers qualifiés de moins de 25 ans sont tous titulaires d'un C.A.P. au moins, et la moitié d'entre eux ont un niveau supérieur au C.A.P. Inversement, aucun des ouvriers qualifiés de 35 à 44 ans ne dépasse le niveau du C.A.P., et plus de la moitié d'entre eux n'ont aucun diplôme professionnel. Compte tenu de la stabilité de l'emploi qui caractérise cette strate de l'échantillon, on peut voir là l'expression d'une évolution dans les pratiques d'embauche des entreprises observées : dans les dernières années, la possession d'un diplôme professionnel est devenue une condition de l'accès aux emplois qualifiés alors qu'auparavant le recrutement s'effectuait selon d'autres critères.

2. LES NIVEAUX DE FORMATION ET LES SALAIRES

Si la détention d'un diplôme professionnel n'est ni une condition suffisante ni une condition nécessaire (si l'on excepte les conditions de l'accès à la strate C au cours des dernières années) à l'accès à un emploi qualifié, on pourrait cependant s'attendre à ce qu'elle détermine, au sein d'une même catégorie, des écarts de salaires positifs par rapport aux non-diplômés.

(18) Le tableau XXXIII fournit les éléments d'une comparaison de l'échantillon S avec une moyenne nationale. D'après l'enquête sur l'emploi effectuée par l'I.N.S.E.E. en 1971, 40,6 % des ouvriers qualifiés de moins de 35 ans n'avaient à cette date aucun diplôme ou le C.E.P. au plus. Dans l'échantillon S, 29,4 % des ouvriers qualifiés de moins de 35 ans n'ont aucun diplôme professionnel. L'échantillon S reflète une caractéristique générale du département des Bouches-du-Rhône, dans lequel le taux de diplômés est nettement plus élevé qu'à l'échelon national. D'après le recensement de population de 1968, 72,5 % de la population non scolaire masculine de moins de 35 ans habitant les Bouches-du-Rhône n'a aucun diplôme professionnel, alors que ce taux est de 82,1 % pour la France entière.

Tableau XXXV

**SALAIRE MOYEN DES OUVRIERS QUALIFIES, SELON L'AGE ET LE TYPE DE PRODUCTION
ET LE NIVEAU DE FORMATION PROFESSIONNELLE**

Type de production	Age \ Niveau de formation	Effectifs				Salaires moyens					
		Aucun diplôme professionnel	F.P.A.	C.A.P.	Supérieur au C.A.P.	Ensemble	Aucun diplôme professionnel	F.P.A.	C.A.P.	Supérieur au C.A.P.	Ensemble
M	Moins de 25 ans	6	10	7	1	24	2 870	2 190	2 410	3 500	2 480
	25 à 34 ans	18	9	16	3	46	2 600	2 690	2 620	2 210	2 600
	35 à 44 ans	12	1	10	0	23	2 550	3 500	2 820	—	2 710
	Total	36	20	33	4	93	2 630	2 480	2 640	2 530	2 600
A	Moins de 25 ans	9	2	19	3	33	1 420	1 380	1 350	1 290	1 370
	25 à 34 ans	20	8	13	0	41	1 690	1 560	1 790	—	1 700
	35 à 44 ans	16	2	11	0	29	1 820	1 630	1 880	—	1 830
	Total	45	12	43	3	103	1 680	1 540	1 620	1 290	1 630
B	Moins de 25 ans	3	0	0	1	4	1 130	—	—	1 620	1 250
	25 à 34 ans	1	3	2	2	8	1 130	1 620	1 870	1 750	1 650
	35 à 44 ans	3	0	2	0	5	1 620	—	1 620	—	1 620
	Total	7	3	4	3	17	1 340	1 620	1 740	1 710	1 550
C	Moins de 25 ans	0	0	5	5	10	—	—	1 970	1 680	1 830
	25 à 34 ans	8	0	14	9	31	2 080	—	2 130	2 250	2 160
	35 à 44 ans	6	0	4	0	10	2 500	—	2 750	—	2 600
	Total	14	0	23	14	51	2 260	—	2 210	2 050	2 180
S	Moins de 25 ans	18	12	31	10	71	1 850	2 050	1 690	1 740	1 800
	25 à 34 ans	37	20	45	14	116	2 090	2 080	2 190	2 170	2 130
	35 à 44 ans	47	3	27	0	77	2 150	2 250	2 340	—	2 220
	Total	102	35	103	24	264	2 080	2 080	2 080	1 990	2 070

Le calcul des salaires moyens en fonction du niveau de diplôme montre qu'il n'en est rien chez les ouvriers qualifiés — les effectifs des autres catégories n'autorisent pas une telle décomposition à critères multiples. Dans ce calcul, il a été nécessaire d'anticiper sur le chapitre suivant, relatif aux formations post-scolaires, et de prendre en compte les formations dispensées par l'A.F.P.A. : absence de diplôme au terme de la scolarité initiale ne signifie pas absence de diplôme professionnel, et il fallait distinguer, parmi les individus n'ayant pas obtenu de diplôme professionnel au terme de leur première scolarité, ceux qui avaient par la suite obtenu un certificat de fin de stage de l'A.F.P.A. pour pouvoir croiser détention d'un diplôme professionnel et niveau de salaire.

Le salaire moyen est de 2 080 F par mois aussi bien chez les ouvriers qualifiés non diplômés que chez les anciens stagiaires de l'A.F.P.A. et chez les titulaires d'un C.A.P., et il est plus faible (1 990 F) chez les ouvriers qualifiés dont le niveau de formation est supérieur au C.A.P., ce qui est à première vue paradoxal. Parmi les ouvriers qualifiés de la strate C, on observe une corrélation plus nette encore entre salaire et niveau de formation, corrélation toujours inverse de celle qu'on pourrait attendre. Plus le niveau de formation est élevé, plus le salaire est bas.

C'est pour que puisse apparaître la signification de tels résultats que l'âge a été introduit comme variable test dans le tableau ci-dessus. La corrélation inverse entre salaire et formation exprime le fait que les jeunes ouvriers perçoivent, à qualification égale, des salaires nettement inférieurs à ceux des ouvriers plus âgés, alors même que leur formation est d'un niveau plus élevé que celle des plus âgés. A âge égal, le salaire s'avère être largement indépendant, chez les ouvriers qualifiés, du niveau de formation professionnelle. Ce n'est que dans la strate C que le salaire moyen progresse légèrement, chez les ouvriers âgés de 25 à 34 ans et de 35 à 44 ans, lorsque le niveau de formation professionnelle s'élève. La liaison inverse entre niveau de salaire et niveau de formation telle qu'elle apparaît si l'on ne neutralise pas le jeu de l'âge est donc fallacieuse ; elle exprime seulement le fait que, chez les ouvriers qualifiés de la strate C, les écarts de salaires en fonction de l'âge sont plus importants que les écarts de salaires en fonction du niveau de formation professionnelle.

3. DIPLOMES ET PRATIQUES D'EMBAUCHE

A la question « D'après vous, qu'est-ce qui a le plus compté pour votre embauche dans cette entreprise ? », les salariés interrogés ont répondu en ne mentionnant qu'assez rarement le diplôme comme élément déterminant :

Tableau XXXVI

**APPRECIATION PAR LES SALARIES DES CRITERES DE LEUR EMBAUCHE,
SELON LEUR CLASSIFICATION**

Classification Critères	O.S. man.	O.P. 1	O.P. 2	O.P. 3 O.H.Q.	Techn. A.M.	Ing. cadres	Total
Expérience profession. . .	5,3	6,9	13,4	29,0	15,7	15,8	18,4
Essai ou stage	15,8	24,4	26,9	18,6	20,9	15,8	18,2
Diplôme	3,5	11,1	4,5	9,0	19,1	36,8	10,1
Recommandation	24,6	17,8	22,4	20,7	15,7	5,3	19,6
Beaucoup d'embauche . .	40,3	28,9	19,4	18,6	15,7	10,5	19,8
Autres réponses	14,0	8,9	13,4	18,6	13,0	10,5	12,3
Total	100	100	100	100	100	100	100

Une telle question ne permet de rendre compte que d'une certaine image du rôle du diplôme, mais celui-ci apparaît généralement comme relégué à un plan secondaire, soit parce qu'il est concurrencé par d'autres critères d'appréciation des capacités de travail — l'expérience, mentionnée par les ouvriers d'autant plus souvent qu'ils sont plus qualifiés, l'essai professionnel, évoqué surtout par les O.P. 1 et O.P. 2 — soit parce qu'un rôle plus déterminant est attribué à des critères relativement indépendants des compétences du candidat — la recommandation — soit enfin parce que c'est l'absence de critère qui est perçue comme déterminante — « il y avait beaucoup d'embauche ».

Une différenciation, opérée chez les seuls ouvriers qualifiés, en fonction du type de production, montre que les ouvriers des strates M et B n'accordent que très rarement de l'importance au diplôme :

Tableau XXXVII

**APPRECIATION PAR LES OUVRIERS QUALIFIES DES CRITERES DE LEUR EMBAUCHE,
SELON LE TYPE DE PRODUCTION**

Type de production Critères	M	A	B	C	S
Expérience professionnelle . .	20,4	24,8	16,7	13,2	20,4
Essai ou stage	18,3	22,9	27,8	18,9	20,7
Diplôme	2,2	11,4	5,5	11,3	7,8
Recommandation	19,3	18,9	22,2	22,6	19,6
Beaucoup d'embauche	26,9	15,2	11,1	20,8	20,0
Autre réponse	12,9	8,6	16,7	13,2	11,5
Total	100	100	100	100	100

Quel que soit le type de production, la recommandation fait figure d'élément déterminant pour un ouvrier qualifié sur cinq environ. Dans certaines entreprises, le parrainage par un salarié déjà en place se portant garant du candidat semble être effectivement une condition nécessaire à l'embauche. Les établissements des types M et A d'une part et ceux du type C d'autre part s'opposent par la place réservée à l'expérience professionnelle, qui apparaît, au travers de l'opinion des salariés, comme nettement plus importante dans les premiers que dans les seconds. Les ouvriers de production du pétrole et de la pétrochimie ne peuvent acquérir une expérience professionnelle de surveillant-opérateur qu'en étant employés dans un établissement de ce secteur, établissement que la plupart d'entre eux ne quitteront plus une fois cette expérience acquise. En revanche, nombreux sont les ouvriers professionnels employés dans des établissements du type M ou A qui ne peuvent développer leur expérience qu'au travers d'une séquence d'emplois leur permettant seule de maîtriser dans leur diversité les techniques et les savoir-faire constitutifs de leur métier.

4. SPECIALITES APPRISES ET SPECIALITES EXERCEES

Les rapports entre les spécialités apprises et les spécialités exercées ne seront analysés que pour les ouvriers qualifiés dans les professions des métaux et de la chimie, les résultats relatifs aux autres catégories de salariés n'étant pas statistiquement significatifs.

Les ouvriers qualifiés peuvent être répartis en quatre catégories :

- a) ceux qui n'ont suivi ni formation professionnelle initiale, ni F.P.A. (si l'on excepte les formations dispensées par l'Armée, on peut considérer que les formations post-scolaires autres que celles de l'A.F.P.A. ne permettent que très rarement d'apprendre une spécialité) ; cette première catégorie correspond donc à des individus qui pour la plupart n'ont pu acquérir que sur le tas les connaissances et les tours de main qu'ils mettent en œuvre dans leur emploi ;
- b) ceux qui ont suivi une formation professionnelle initiale qui ne correspond pas à la spécialité exercée, et qui n'ont pas par la suite suivi de F.P.A. ;
- c) ceux qui ont suivi une formation professionnelle initiale identique à ou voisine de la spécialité qu'ils exercent (ils n'ont pas eu à suivre de F.P.A.) ;
- d) ceux qui ont suivi une F.P.A. ; cette catégorie n'a pas à être subdivisée puisque la quasi-totalité des ouvriers qualifiés de l'échantillon S qui ont suivi un stage de l'A.F.P.A. exercent la spécialité du stage ou une spécialité voisine.

L'application de cette grille aux cinq groupes de spécialités les plus représentés dans l'échantillon S (cf. annexe III, groupes 04 à 08) se traduit par le tableau suivant :

Tableau XXXVIII

**REPARTITION DES OUVRIERS QUALIFIES
SELON LA NATURE DE LEUR FORMATION PROFESSIONNELLE
ET SELON LA SPECIALITE QU'ILS EXERCENT**

Groupes de spécialités	Individus n'ayant suivi ni form. prof. init. ni F.P.A.	Individus ayant suivi une formation profess. initiale (pas de F.P.A. ultérieure)		Individus ayant suivi une F.P.A.	Total	Effectif
		Form. différente de la spécialité exercée	Form. du même groupe que la spécial. exercée			
04 Chaudr., tuyaut., tôl., soud., serrur., charp. ..	25,6	20,7	34,2	19,5	100	82
05 Mécanique I	12,8	33,3	53,8	5,1	100	39
06 Mécanique II	18,9	35,1	35,1	10,8	100	37
07 Electricité, électronique.	25,8	12,9	48,4	12,9	100	31
08 Chimie, cond. d'appareils	17,5	73,7	8,8	0	100	57
04 à 08	17,1	36,2	32,5	14,2	100	246

Trois types de spécialités professionnelles peuvent être distingués sur ce tableau :

a) Les spécialités caractérisées par une composante importante, parmi ceux qui les exercent, d'anciens stagiaires de l'A.F.P.A. et une composante également importante d'individus n'ayant aucune formation professionnelle (on note que les colonnes 1 et 4 du tableau XXXVIII sont fortement corrélées l'une à l'autre) ; le groupe 04 (chaudronnerie, tuyautage, tôlerie, soudage, serrurerie, charpentes métalliques) s'inscrit dans ce type.

b) Les spécialités exercées majoritairement par des individus ayant acquis avant l'âge adulte la formation correspondante ; le groupe 05 (mécanique générale, ajusteur, ajusteur-monteur, ajusteur-outilleur, etc.) est représentatif de cette deuxième catégorie.

c) Les spécialités caractérisées par une composante majoritaire d'individus ayant suivi une formation professionnelle initiale dans une spécialité différente de celle qu'ils exercent ; les emplois du groupe 08 (chimie, conduite d'appareils chimiques et de fours) correspondent à ce type.

Le type a), qui correspond au groupe professionnel dominant dans la strate M de l'échantillon (cf. tableau VIII), englobe un ensemble de métiers de fabrication dans lesquels le maniement de l'outil continue d'occuper une place importante. Comme pour un métier artisanal, l'apprentissage sur le tas d'un ensemble de tours de main peut permettre l'accès au niveau qualifié.

Le type b), qui est particulièrement représenté dans la strate A mais qui est présent, en tant qu'il correspond à des spécialités d'ouvriers d'entretien, dans tous les processus de production industrielle, comprend des métiers comportant à la fois une formation technique abstraite et un ensemble de savoir-faire spécialisés ; le C.A.P. est la sanction en termes de diplômes qui paraît être la plus étroitement associée à de tels emplois.

Le type c), qui regroupe les quatre cinquièmes des ouvriers qualifiés de la strate C, correspond à des emplois qui requièrent une formation professionnelle initiale, mais dans lesquels seuls sont mis en œuvre, parmi les composants de ces formations, les éléments de culture technologique générale, les savoir-faire constitutifs du métier appris dans sa dimension manuelle demeurant inutilisés.

Les groupes électricité-électronique et mécanique II apparaissent comme nettement plus hétérogènes que les groupes 04, 05 et 08. Le premier est un ensemble diversifié qui se définit surtout par son caractère atypique, le fonds professionnel commun aux électromécaniciens, aux monteurs-électriciens, aux conducteurs d'appareils électriques, aux spécialistes de l'électronique, etc., demeurant assez réduit. Le second, celui des ouvriers sur machines, qui est représenté surtout dans la strate A, connaît un mouvement de déstructuration particulièrement intense, notamment avec la généralisation des commandes numériques qui signifient le plus souvent une déqualification du travail sur machines-outils. Les similitudes qu'il présentait avec le groupe mécanique I s'estompent dans la mesure où il comprend une fraction de plus en plus importante d'ouvriers spécialisés-qualifiés.

Tableau XXXIX

**PROPORTION DES INDIVIDUS EXERÇANT LA SPECIALITE QU'ILS ONT APPRISE LORS DE LEUR FORMATION INITIALE
OU UNE SPECIALITE VOISINE, SELON LA SPECIALITE EXERCEE**

(Champ : ouvriers qualifiés des métaux et de la chimie,
ayant suivi une formation professionnelle initiale et n'ayant pas suivi de F.P.A.)

Groupes de spécialités (*)	Spécialité exercée	Effectif total	Individus exerçant la spécialité acquise	Individus exerçant la spécialité acquise ou une spécialité du même groupe
04 Chaudronnerie, tuyautage, tôlerie, soudage, serrurerie, charpente métallique	Soudage	12	58,3	75,0
	Chaud., tuy., tôle, charp.	33	48,5	57,6
05 Mécanique I (ajustage, mécanique générale, mécanique de précision ...)	Ajustage, aj. outil.	19	63,2	68,4 (68,4 **)
	Aj. m. méca., autre	13	23,1	46,2 (69,2 **)
06 Mécanique II (ouvriers sur machine)	Non distinguée	26	—	50,0 (88,5 ***)
07 Electricité, électronique	Non distinguée	19	—	78,9
08 Chimie, conduite d'appareils	Non distinguée	47	—	10,6
Ensemble des groupes 04 à 08		169		47,3

(*) Pour la définition du code, cf. l'annexe III.

(**) En incluant mécanique II dans les spécialités voisines.

(***) En incluant mécanique I dans les spécialités voisines.

Le tableau XXXIX, plus détaillé quant aux spécialités que le tableau XXXVIII, permet un approfondissement de l'analyse des emplois des métaux.

Si l'on considère que les groupes mécanique I et mécanique II ne font qu'un, la proportion des salariés relevant de cet ensemble qui exercent la spécialité apprise initialement ou une spécialité voisine s'élève sensiblement, surtout par le fait des ouvriers sur machine, qui ont souvent reçu une formation à la mécanique générale ou, plus souvent, à l'ajustage. Les groupes 05 et 06 forment donc une vaste famille d'emplois dont la principale caractéristique commune est que le critère de durée de la formation professionnelle initiale dans une des spécialités correspondantes est une condition, sinon absolument nécessaire du moins largement répandue, de l'accès à de tels emplois.

Le soudage se distingue des autres métiers du groupe 04 par une correspondance plus étroite entre spécialité apprise et spécialité exercée. Ce trait le rapproche des spécialités plus « professionnalisées » des groupes de la mécanique.

Dans les établissements faisant une large place à l'autonomie professionnelle des ouvriers qualifiés, les conditions de l'accès aux emplois qualifiés s'établissent donc différemment selon qu'il s'agit d'emplois faisant une large place au maniement de l'outil et s'inscrivant dans une organisation du travail apparentée au chantier ou à la manufacture, ou d'emplois d'usine dans lesquels la division du travail est fondée sur le machinisme. Pour les premiers, l'apprentissage sur le tas ou des formations professionnelles — initiales ou post-scolaires — centrées sur l'acquisition de tours de main plus que sur la maîtrise de connaissances technologiques constituent des modalités d'accès assez largement répandues. Pour les seconds, les capacités de travail doivent être développées dans les deux dimensions du savoir technique et de l'habileté manuelle, et cette double acquisition s'effectue plus difficilement à l'âge adulte que lors de la scolarité initiale. Les emplois du premier type se rencontrent surtout dans le groupe 04 et dans la strate M de l'échantillon, ceux du second type dans les groupes 05 et 06 et dans la strate A, mais une telle correspondance de types abstraits avec des emplois concrets ne saurait être considérée comme un système classificatoire et figé : les spécialités concrètes s'inscrivent toujours dans un ensemble de déterminations contradictoires et mouvantes, au travers desquelles par exemple telle qualification du soudage tendra à s'appuyer sur des connaissances techniques de plus en plus complexes tandis que telle spécialité du travail sur machines-outils se détachera du groupe des métiers industriels traditionnels en ne requérant plus que rapidité et coup d'œil chez celui qui l'exerce.

Les emplois qualifiés observés dans la strate B sont plus que tous les autres soumis à un processus de dichotomisation (très apparent sur la figure 8) entre des emplois de fabrication de type spécialisé-qualifié dans lesquels l'autonomie professionnelle a disparu et des emplois d'entretien et de mise en route des productions nouvelles occupés par des hommes de métier.

Dans la strate C enfin, la compétence de l'ouvrier qualifié consiste dans la capacité à éviter des fausses manœuvres, à détecter des dysfonctionnements, à communiquer dans un réseau éminemment collectif de surveillance et d'intervention ; elle ne peut se développer que dans la pratique professionnelle elle-même, dans un procès de travail collectif et non dans une pratique scolaire individuelle. C'est ce développement progressif qui trouve un reflet dans le trait distinctif de ce type de production que constitue la progression des salaires en fonction de l'ancienneté. Pour atteindre à l'efficacité requise par la nature du processus de production, l'individu doit toutefois en général disposer de certains atouts de départ — maîtrise de la langue, capacité à lire des mesures, éléments de culture technologique — qui échappent à la plupart de ceux qui n'ont pas au moins le C.E.P. et qui n'ont suivi aucune espèce de formation professionnelle initiale.

Chapitre IX

LES FORMATIONS POST-SCOLAIRES

1. LES FORMATIONS POST-SCOLAIRES DANS L'ECHANTILLON S

Avant même que la loi de juillet 1971 sur la formation continue ait fait sentir ses effets, l'acquisition d'une formation à l'âge adulte était assez largement répandue parmi les salariés relevant d'entreprises industrielles du type de celles qui sont représentées dans l'échantillon S. Au moment de l'enquête (fin 1972), 48,8 % des salariés interrogés ont déclaré avoir suivi une formation post-scolaire au moins, 14,4 % en ont suivi deux au moins. La fréquence de ces formations varie fortement selon la qualification et selon le type de production, mais elle n'est inférieure à 10 % dans aucune catégorie :

TABLEAU XL
PROPORTION DE SALARIES AYANT SUIVI (OU SUIVANT)
UNE FORMATION POST-SCOLAIRE AU MOINS,
SELON LA CLASSIFICATION ET LE TYPE DE PRODUCTION

Type de production Classification	M	A	B	C	S
O.S., manœuvres	11,1	29,2	18,2	(50,0)	22,8
O.P. 1	53,3	36,4	50,0	50,0	44,4
O.P. 2	53,8	43,3	50,0	55,5	47,8
O.P. 3, O.H.Q.	34,6	34,0	50,0	72,2	44,4
Techniciens, A.M.	58,8	64,1	57,1	93,2	73,6
Ingén., cadres	50,0	16,7	60,0	100	57,8
Ensemble	44,0	37,1	39,6	75,9	48,8

Les salariés de la strate C se distinguent de ceux des trois autres groupes par un taux de formation post-scolaire nettement plus élevé. Par ailleurs, la proportion des individus ayant suivi des formations pour adultes est d'autant plus forte que la qualification est élevée. Moins du quart des manœuvres et O.S., près de la moitié des ouvriers qualifiés, près des trois quarts des techniciens et agents de maîtrise sont concernés par ces formations. Chez les ouvriers qualifiés, la fréquence des formations post-scolaires apparaît comme largement indépendante de leur niveau de classification aussi bien que du type de production dans lequel ils interviennent, mais cette indépendance disparaît si l'on distingue les formations dispensées par l'A.F.P.A. des autres formations pour adultes.

Tableau XLI
PROPORTION DES SALARIES AYANT SUIVI (OU SUIVANT)
UNE FORMATION POST-SCOLAIRE AU MOINS MAIS N'AYANT PAS SUIVI DE F.P.A.,
SELON LA CLASSIFICATION ET LE TYPE DE PRODUCTION (en pourcentage)

Type de production Classification	M	A	B	C	S
O.S., manœuvres	0	13	14	50	12
O.P. 1	13	23	50	50	24
O.P. 2	27	26	25	56	30
O.P. 3, O.H.Q.	21	15	42	72	34
Techniciens, A.M.	59	15	50	93	69
Ingénieurs, cadres	50	16	60	100	58
Ensemble	26	26	33	76	39

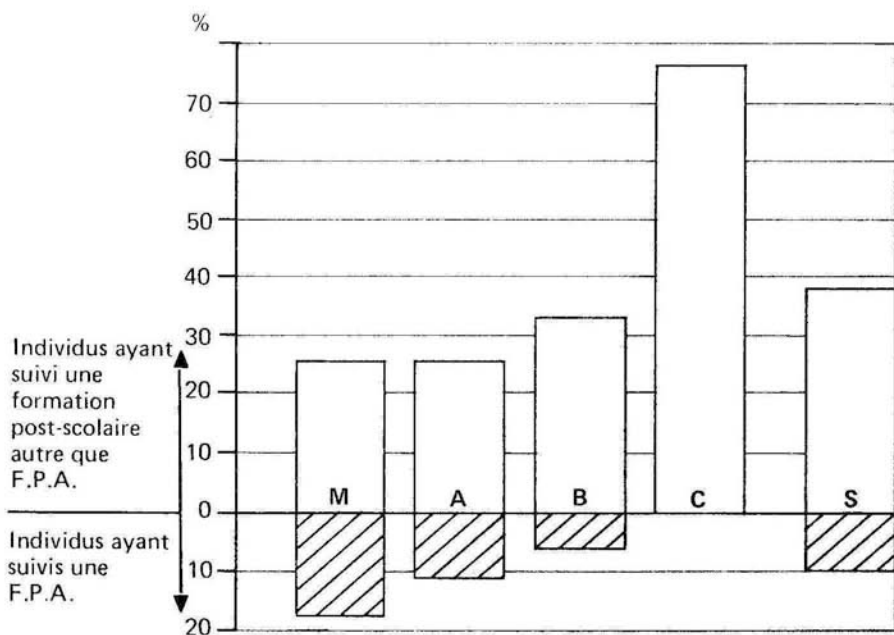
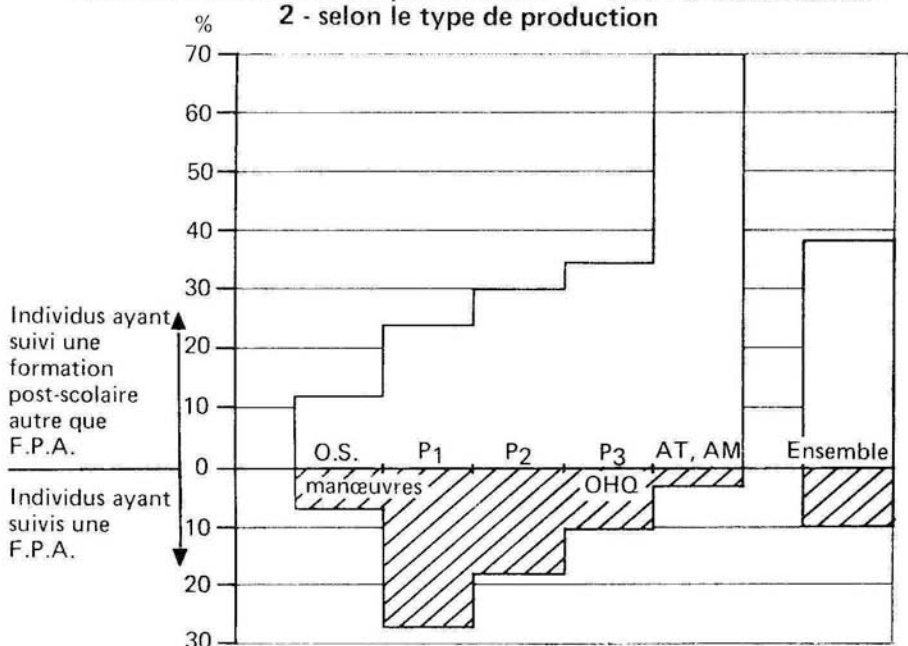
Les formations professionnelles autres que celles de l'A.F.P.A. sont presque trois fois plus fréquentes dans la strate C que dans les strates M et A. Des manœuvres et O.S. aux techniciens et agents de maîtrise, la fréquence de ces formations progresse de manière continue.

La distribution des formations dispensées par l'A.F.P.A. s'avère très différente :

Tableau XLII
PROPORTION DES SALARIES AYANT SUIVI UNE F.P.A.,
SELON LA CLASSIFICATION ET LE TYPE DE PRODUCTION

Type de production Classification	M	A	B	C	S
O.S., manœuvres	11	8	5	0	7
O.P. 1	40	14	0	0	27
O.P. 2	27	13	25	0	18
O.P. 3, O.H.Q.	13	19	8	0	11
Techniciens, A.M.	0	8	7	0	3
Ingénieurs, cadres	0	0	0	0	0
Ensemble	18	11	6	0	10

Fig. 11 - Proportions des salariés ayant suivi une F.P.A. et des salariés ayant suivi une autre formation post-scolaire - 1 - selon la classification - 2 - selon le type de production



La proportion d'anciens stagiaires de l'A.F.P.A. décroît des O.P. 1 aux ingénieurs et cadres, et de même elle décroît de la strate M à la strate C. Les formations post-scolaires ne forment donc pas un ensemble homogène : deux groupes parmi elles relèvent de logiques opposées. En fonction de la classification comme en fonction du type de production, la fréquence des F.P.A. et celle des autres formations pour adultes varient en sens inverse l'une par rapport à l'autre. Là où la formation post-scolaire est un phénomène général (chez les techniciens et agents de maîtrise, ou dans la strate C), on ne rencontre pas ou pratiquement pas d'anciens stagiaires de l'A.F.P.A. Là où elle est peu répandue (chez les O.P. 1, ou dans les strates M et A), la part de la F.P.A. est relativement importante — sauf chez les O.S. et manœuvres, qui demeurent en marge de tous les types de formation.

L'opposition entre ces deux types de formations post-scolaires apparaît aussi, mais de manière moins nette, lorsqu'on calcule leurs fréquences respectives par secteur d'activité :

Tableau XLIII

**PROPORTIONS DES SALARIES AYANT SUIVI UNE F.P.A.
ET DES SALARIES AYANT SUIVI UNE AUTRE FORMATION POST-SCOLAIRE,
SELON LE SECTEUR D'ACTIVITE**

Secteur d'activité	F.P.S. autres que F.P.A.	F.P.A.	Ensemble des F.P.S.
Pétrole, pétrochimie	75,8	0	75,8
Chimie, sauf pétrochimie	36,8	2,6	39,4
Production des métaux	40,8	0	40,8
1 ^{re} transform. des métaux	26,7	6,7	33,4
Mécanique générale	34,3	8,6	42,9
Machines, mat. roulant	19,4	13,9	33,3
Constr. aéronautique	35,1	18,9	54,0
Constr. électrique	35,3	8,8	44,1
Chantiers industriels (M)	26,4	17,6	44,0
Ensemble	39,1	9,7	48,9

La corrélation négative entre taux de F.P.A. et taux de formations autres est plus faible sur la base de la ventilation par secteur d'activité que sur la base de la répartition par type de production. On peut voir là un élément de validation de la construction théorique qui a conduit à la distinction des types M, A, B et C : cette distinction s'avère ici plus opératoire que celle des secteurs d'activités définis en fonction de catégories spontanées empruntées à la pratique sociale.

L'étude des variations, chez les ouvriers qualifiés, des taux de formations post-scolaires en fonction des groupes de professions s'inscrit dans le prolongement de l'analyse qui a été développée au paragraphe 4 du chapitre précédent.

Tableau XLIV

**PROPORTIONS DES SALARIES AYANT SUIVI UNE F.P.A.
ET DES SALARIES AYANT SUIVI UNE AUTRE FORMATION POST-SCOLAIRE,
SELON LE GROUPE DE SPECIALITES (ouvriers qualifiés seulement)**

Groupes de spécialités (*)	F.P.S. autres que F.P.A.	F.P.A.	Ensemble des F.P.S.
04 Chaudr., tuyaut., tôl., soud., serrur., charpent.	25,2	19,5	44,7
05 Mécanique I (ajustage, méca. gén. ...)	40,8	5,1	45,9
06 Mécanique II (ouvriers sur machine)	16,7	10,8	27,5
07 Electricité, électronique	34,4	12,9	47,3
08 Chimie, conduite d'appareils et de fours	59,3	0	59,3
04 à 08	35,5	14,2	49,7

(*) Pour la définition du code, cf. l'annexe III.

Les groupes d'emplois 05 et 08 se caractérisent à la fois par une proportion infime ou nulle d'individus ayant suivi une F.P.A., par une fréquence élevée des formations post-scolaires autres que la F.P.A., et par une fréquence également élevée (cf. tableau XXXVIII) des formations professionnelles initiales ; à l'opposé, le groupe 04 se définit par une proportion relativement élevée de F.P.A. et de faibles taux de formations post-scolaires autres que la F.P.A. et de formations professionnelles initiales. Les groupes 06 et 07 occupent des positions intermédiaires entre le groupe 04 d'une part et les groupes 05 et 08 d'autre part. Si l'on excepte le groupe 06 (à fort taux de formations professionnelles initiales, mais à faible taux de formations post-scolaires autres que F.P.A.), la fréquence des formations post-scolaires autres que F.P.A. varie en fonction directe de la fréquence des formations professionnelles initiales, tandis que la fréquence des F.P.A. varie en fonction inverse de celle des formations initiales.

L'analyse des motifs de l'engagement dans une formation post-scolaire montre que les formations autres que celles de l'A.F.P.A. jouent en général un rôle de renforcement ou d'entretien d'une qualification existante, alors que les stages de l'A.F.P.A. constituent le plus souvent un tournant dans la trajectoire professionnelle de ceux qui les effectuent — changement de

profession pour la minorité déjà qualifiée avant le stage, accès au niveau qualifié pour la majorité non qualifiée avant le stage. Les réponses à la question « pourquoi avez-vous suivi cette formation post-scolaire ? » se répartissent de la manière suivante :

Tableau XLV

MOTIFS DE L'ACQUISITION D'UNE FORMATION POST-SCOLAIRE

Pourquoi avez-vous suivi cette formation ?	F.P.S. autres que F.P.A.	F.P.A.
Pour apprendre un métier	13,9	48,9
Pour changer de métier	6,5	17,0
Pour trouver du travail	1,5	12,8
Pour se perfectionner	26,3	8,5
Pour une promotion	30,3	2,1
C'était obligatoire	9,0	2,1
Autres motifs	12,5	8,5
Total	100	100
Effectif	193	48

Les F.P.A. sont vécues en termes de rupture par rapport à la situation professionnelle précédant le stage (rupture par rapport à une situation de non-qualification, de non-emploi, ou de qualification dans un métier qui ne convient pas à l'intéressé), tandis que les autres formations post-scolaires s'inscrivent le plus souvent dans la continuité d'un emploi, d'une carrière ou de l'exercice d'une profession.

Pour les travailleurs immigrés, qui n'ont que très rarement suivi une formation professionnelle initiale, effectuer un stage de l'A.F.P.A. constitue avec l'apprentissage sur le tas la principale voie d'accès à des emplois qualifiés. 7 des 24 étrangers de l'échantillon S ont suivi un tel stage, et deux d'entre eux seulement occupaient auparavant un emploi qualifié (un seul des 13 manœuvres et O.S. étrangers a suivi un stage de l'A.F.P.A.).

La moitié des formations post-scolaires autres que F.P.A. sont acquises à la suite d'une initiative de l'entreprise dans laquelle le salarié est employé, ou d'une initiative personnelle encouragée par cette entreprise. L'engagement dans une F.P.A., en revanche, apparaît presque toujours comme le résultat d'une initiative personnelle, quelquefois d'une initiative des services de la main-d'œuvre :

Tableau XLVI

**TYPE D'INITIATIVE A L'ORIGINE
DE L'ACQUISITION D'UNE FORMATION POST-SCOLAIRE**

La F.P.S. était-elle due à	F.P.S. autres que F.P.A.	F.P.A.
Une initiative personnelle	49,3	87,5
Une initiative personnelle encouragée par l'entreprise	22,3	2,1
Une initiative de l'entreprise	27,9	2,1
Un conseil des services de la main-d'œuvre	0	6,2
Sans réponse	0,5	2,1
Total	100	100

Les poids respectifs des différents types d'organismes intervenant dans la formation des adultes apparaissent sur le tableau suivant :

Tableau XLVII

**REPARTITION DES FORMATIONS POST-SCOLAIRES
EN FONCTION DES ORGANISMES DISPENSATEURS**

Organismes	1 ^{re} F.P.S.	2 ^e F.P.S.	Ensemble des F.P.S.
Entreprise ou groupement d'entreprises	36,5	47,4	38,3
Ministère de l'Education nationale	17,6	17,1	17,5
A.F.P.A.	18,8	6,6	16,0
Organisme de formation privé ..	12,4	18,4	13,8
Armée	6,8	5,3	6,4
Autre, sans réponse	8,8	5,3	8,0
Total	100	100	100
Effectif	241	75	316

L'organisation des formations pour adultes échappe largement au Ministère de l'Education nationale, qui n'assure qu'un sixième des formations. Le rôle de l'A.F.P.A. est du même ordre ; cet organisme n'intervient que très peu dans la délivrance d'une seconde formation post-scolaire, alors qu'à l'inverse les formations délivrées par des entreprises, des groupements d'entreprises ou des organismes spécialisés de caractère privé, qui consti-

tuent déjà 48 % des premières formations post-scolaires, représentent les deux tiers des secondes formations post-scolaires. L'Armée enfin joue un rôle de second plan (6,4 % des F.P.S.) qui peut toutefois être plus important pour des spécialités telles que la mécanique générale ou l'électricité.

Chez les salariés qui ont suivi plusieurs formations post-scolaires, la seconde formation est généralement acquise en cours d'emploi. Elle est d'une durée plus brève, elle présente plus souvent le caractère d'une « formation-maison » et elle aboutit moins souvent à la délivrance d'un diplôme que les premières formations post-scolaires.

Les formations post-scolaires autres que F.P.A. constituent un ensemble dont l'hétérogénéité se manifeste dans la diversité des durées de formation :

Tableau XLVIII

DUREE DES FORMATIONS POST-SCOLAIRES AUTRES QUE F.P.A.

(Les stages F.P.A. observés ont tous duré six mois à temps plein. Les formations à temps partiel, qui constituent les deux tiers des autres formations pour adulte, sont converties en durées à temps plein sur la base de 173 heures par mois).

Durée	1 ^{re} F.P.S.	2 ^e F.P.S.	Ensemble des F.P.S.
Moins d'un mois	24,0	31,6	25,8
1 à 2 mois	23,5	21,1	22,9
3 à 5 mois	19,7	19,3	19,6
6 à 11 mois	20,8	21,1	20,8
12 à 23 mois	6,0	3,5	5,4
24 mois et plus	6,0	3,5	5,4
Total	100	100	100
Durée médiane	3,4 mois	2,7 mois	3,2 mois

Moins du tiers des formations post-scolaires durent plus de 6 mois à temps plein. Le quart d'entre elles durent moins d'un mois. Bon nombre de ces formations courtes sont des stages de mise au courant, souvent obligatoires dans les entreprises de la strate C pour le personnel qualifié récemment embauché. Près de la moitié (48,3 %) des formations post-scolaires autres que F.P.A. n'aboutissent à aucun diplôme ou certificat de fin de stage. Un cinquième de celles-ci n'ont pas été suivies jusqu'au bout. Parmi les formations aboutissant à un diplôme ou à une attestation, 66 % ont été suivies avec succès, 10 % ont été suivies avec échec final, 24 % ont donné lieu à un abandon avant la fin. L'échec dans l'acquisition d'une formation post-scolaire prend donc la forme d'un abandon beaucoup plus souvent que celle d'un barrage à un examen.

2. LES FORMATIONS POST-SCOLAIRES DES CHOMEURS

Bien qu'ayant eu une vie professionnelle sensiblement plus courte en moyenne que celle des salariés de l'échantillon S (7,8 années contre 14,1), les chômeurs interrogés ont suivi des formations post-scolaires dans une proportion assez voisine de celle observée sur l'échantillon S (40,0 % contre 48,8 %) ; mais leur répartition selon la nature des formations suivies s'avère très différente :

Tableau XLIX

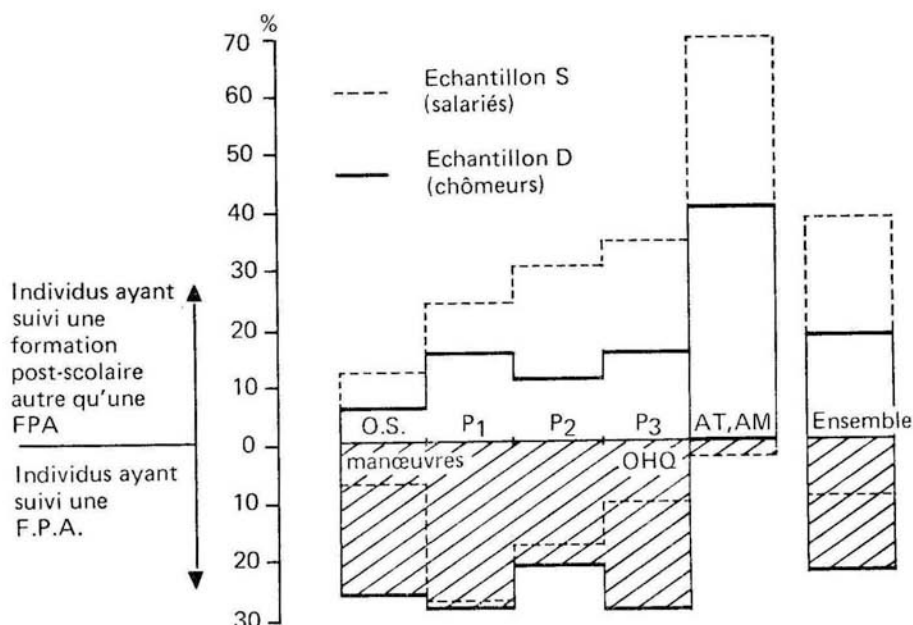
PROPORTION DES CHOMEURS AYANT SUIVI UNE FORMATION POST-SCOLAIRE, SELON LEUR CLASSIFICATION

Classification	F.P.S. autre que F.P.A. %	F.P.A.	Ensemble des F.P.S.
O.S., manœuvres	5,9	25,5	31,4
O.P. 1	15,1	27,3	42,4
O.P. 2	10,5	21,1	31,6
O.P. 3, O.H.Q.	14,7	29,4	44,1
Technic., A.M.	40,0	0	40,0
Ingén., cadres	87,5	0	87,5
Ensemble	18,1	22,2	40,3

22,4 % des chômeurs de l'échantillon D ont suivi une F.P.A. ; ce taux est plus que double de celui observé dans l'échantillon S (9,7 %), et inversement 18 % des chômeurs ont suivi une formation post-scolaire autre que F.P.A., alors que 39 % des salariés de l'échantillon S en ont suivi une. Compte tenu de la taille de l'échantillon D, des fluctuations aléatoires affaiblissent les possibilités d'analyse par classification (les limites de confiance s'établissent à plus ou moins 6 % autour de la proportion de 22 % de F.P.A. à l'échelon de l'échantillon D dans son ensemble). Il semble cependant que les catégories d'O.S. et manœuvres d'une part, de P. 3 et O.H.Q. d'autre part, se caractérisent dans l'échantillon D par une portion d'anciens stagiaires de l'A.F.P.A. significativement plus forte que dans l'échantillon S. Les ouvriers non qualifiés qui sont touchés par le chômage ont, plus souvent que les autres ouvriers non qualifiés, tenté par le passé d'accéder au niveau qualifié en suivant un stage de l'A.F.P.A., ils cumulent donc les désavantages que constituent le chômage et l'inutilité d'une formation. Les ouvriers ayant accédé à un niveau hautement qualifié après avoir suivi une F.P.A. connaissent une précarité de l'emploi plus grande que les autres O.P. 3 et O.H.Q. La distribution d'ensemble des taux de formation post-scolaire parmi les chômeurs s'apparente assez étroitement à celle des

salariés des strates M et A de l'échantillon S et est plus éloignée de celle qui caractérise les autres types de production et en particulier le type C. Ceci confirme et complète l'analyse effectuée au paragraphe 4 du chapitre précédent. Les entreprises dans lesquelles le processus de production se définit par la dominance de l'autonomie professionnelle sont soumises à des mouvements de déstructuration tendant à l'émergence de processus de production différents et elles fournissent une composante très majoritaire du contingent des chômeurs.

Fig. 12 - Les formations post-scolaires des chômeurs



3. LES FORMATIONS DISPENSEES PAR L'A.F.P.A. : ELEMENTS COMPLEMENTAIRES SUR LA BASE DE L'ECHANTILLON F

L'analyse des biographies des 48 salariés de l'échantillon S qui ont suivi un stage de l'A.F.P.A. ne saurait être confondue avec celle du rôle que joue l'A.F.P.A. en matière de formation des adultes aux métiers des métaux dans un département comme les Bouches-du-Rhône. L'échantillon S ne prend en compte ni les établissements non industriels, ni les petits établis-

sements industriels et artisanaux, ni les établissements dont les activités sont induites par la population locale. L'étude des devenir professionnels d'un échantillon de 107 anciens stagiaires de l'A.F.P.A., choisis selon les critères qui ont été définis au paragraphe 4 du chapitre 5, permet de répondre, sur la base d'observations moins partielles et plus significatives que celles qu'autorise l'échantillon S, à la question qui était posée à la fin de la première partie : les stages de l'A.F.P.A. sont-ils de nature à briser les mécanismes inégalitaires de polarisation du libre marché de la main-d'œuvre par lesquels des travailleurs sont soumis à un cumul de désavantages en matière de sécurité, de salaires, de conditions de travail, de possibilités de formation, tandis que d'autres travailleurs accumulent les avantages relatifs correspondants ?

Les anciens stagiaires de l'A.F.P.A. qui constituent l'échantillon F forment un ensemble au sein duquel on peut, au regard des séquences de formations et d'emplois qui ont précédé l'accès au stage, distinguer quatre groupes :

— Un premier groupe — convenons de le désigner comme le groupe a — comprend des stagiaires très jeunes n'ayant pas occupé d'emploi notoire avant leur accès à un F.P.A. ; après une interruption parfois très courte de leur scolarité, le stage est pour eux un dernier prolongement de la formation initiale avant l'entrée dans la vie professionnelle.

— Le groupe b est composé de personnes ayant occupé durablement des emplois non qualifiés avant leur stage qui est pour elles la condition de l'accès à un emploi qualifié.

— Le groupe c est constitué de travailleurs déjà qualifiés, désireux de poursuivre l'exercice de leur spécialité après un stage de perfectionnement ou de certification de leur compétence. Ce n'est pratiquement qu'au sein de ce groupe que l'on trouve des personnes effectuant un stage sur les conseils ou à la suite d'une initiative de leur employeur.

— Le groupe d enfin comprend des travailleurs déjà qualifiés dans une spécialité qu'ils ne veulent ou ne peuvent plus exercer et qui cherchent à se convertir à une autre profession.

Ces quatre groupes se différencient nettement par leurs structures d'âges :

Tableau L

AGE A LA FIN DU STAGE DE L'A.F.P.A., SELON LA FONCTION DU STAGE

Fonction \ Age	Moins de 20 ans	20 à 29 ans	30 à 42 ans	Total	Effectif
Groupe a : rattrapage	90,5	9,5	0	100	42
Groupe b : promotion	39,0	48,8	12,2	100	41
Groupe c : perfectionnement ..	12,5	50,0	37,5	100	8
Groupe d : reconversion	6,6	26,7	66,7	100	15
Ensemble	52,8	30,2	17,0	100	106

Les individus qualifiés avant le stage, et surtout ceux qui visent une reconversion, ont eu en général une vie professionnelle assez longue avant leur stage. Les travailleurs auparavant non qualifiés sont dans l'ensemble plus jeunes que ceux des groupes c et d. Ils ont cependant occupé avant leur stage autant d'emplois en moyenne que ces derniers (groupe b : 2,2 emplois de plus d'un mois avant le stage ; c : 2,0 ; d : 2,4).

Chacun des groupes a et b — entre lesquels il n'existe d'ailleurs pas de solution de continuité puisque les très jeunes travailleurs sont nombreux dans le groupe b — comprend deux cinquièmes des anciens stagiaires de l'échantillon F, chacun des groupes c et d, à peu près un dixième seulement. Le rôle de l'A.F.P.A. se définit donc par une nette prédominance des fonctions de rattrapage scolaire et de promotion au niveau qualifié sur les fonctions de perfectionnement et de reconversion.

D'après l'enquête effectuée en 1973 par l'A.F.P.A. auprès d'un échantillon national de stagiaires formés en 1969 (J. Grisez [56]), 18,8 % des individus ayant effectué un stage de niveau V dans une spécialité des métaux n'avaient jamais travaillé (p. 21). Les conditions de constitution de l'échantillon de l'enquête de l'A.F.P.A. et celles de l'échantillon F sont comparables, l'A.F.P.A. prend en compte les stagiaires âgés de plus de 45 ans au moment de l'enquête, mais ceux-ci ne représentent qu'une part infime au sein de l'échantillon. De même l'ancienneté du stage est dans l'échantillon F de 2 à 6 ans, soit 4 ans en moyenne ; elle est de 4 ans exactement dans le cas de l'échantillon A.F.P.A. qui constitue une étude de cohorte. On peut donc conclure que le rôle de l'A.F.P.A. comme dispensateur d'un complément de formation initiale est particulièrement développé dans les Bouches-du-Rhône (l'écart entre le taux national de 18,8 % et celui de 39,6 % dans l'échantillon F est significatif au seuil de décision 0,01, le χ^2 étant de 7,8).

La proportion des anciens stagiaires qui exercent lors de l'enquête la spécialité de leur stage ou une spécialité voisine (voir en annexe III la définition des voisinages) est de 60,4 %. Elle est inférieure de 8 points à celle observée par J. Grisez en 1973 sur l'échantillon national de stagiaires du niveau V formés en 1969 ([56], p. 59). Cette différence reflète probablement les difficultés de l'accès aux emplois industriels dans un département comme les Bouches-du-Rhône, qui est assez peu industrialisé et fortement touché par le chômage. Les anciens stagiaires qui parviennent à exercer la spécialité apprise l'abandonnent plus rarement que ceux observés par J. Grisez en 1973 : ils représentent 10,4 % de l'effectif de l'échantillon F alors que la proportion correspondante est de 22,3 % d'après l'enquête précitée.

La répartition de l'échantillon F selon les niveaux de qualification atteints au moment de l'enquête est assez voisine de celle dont rend compte J. Grisez :

Tableau LI

**CLASSIFICATION DES ANCIENS STAGIAIRES DU NIVEAU V
4 ANS EN MOYENNE APRES LE STAGE**

Classification	Echantillon F	Echantillon A.F.P.A. 1973 (*)
Manœuvre, O.S.	9,6	12,0
O.P. 1	29,8	34,7
O.P. 2	26,6	23,2
O.P. 3, O.H.Q.	12,8	12,7
Techn., A.M.	2,1	2,8
Autres	20,2	14,7
Total	100	100
Effectif	95 (**)	651

(*) [56], pp. 66 à 68, répartition générale recomposée.

(**) L'échantillon F comprend 12 stagiaires du niveau IV, non comptabilisés ici (dessin d'exécution en mécanique générale) (19).

La répartition de l'échantillon F se distingue de la distribution observée à l'échelon national par l'importance plus grande de la catégorie « autres », qui correspond en majorité à des emplois de chauffeur ou d'employé non qualifié. Cette différence exprime la fréquence, dans l'échantillon F, du non-exercice de la spécialité apprise.

Plus des deux tiers (70,1 %) des anciens stagiaires de l'échantillon F ont suivi une formation professionnelle initiale. Cette proportion est double de celle observée par J. Grisez à l'échelon national (34,4 %, p. 27). On retrouve là, sous une forme accentuée, une des caractéristiques de l'échantillon S : la proportion des individus ayant suivi une formation professionnelle initiale est particulièrement élevée dans les Bouches-du-Rhône (cf. note 18 du chapitre VIII). Pour la moitié de l'ensemble des stagiaires, cette formation initiale relevait déjà d'une spécialité des métaux :

(19) Les autres spécialités représentées dans l'échantillon F sont les suivantes : soudage, 23,4 % ; tuyautage, 11,2 % ; tôlerie, 1,9 % ; ajustage, 7,5 % ; ajusteur-mécanicien, 6,5 % ; tournage, 24,3 % ; fraisage, 10,3 % ; électricité industrielle, 3,7 %.

Tableau LII

**TYPES DE FORMATIONS PROFESSIONNELLES INITIALES ET EXERCICE
DE LA SPECIALITE APPRISE OU D'UNE SPECIALITE VOISINE**

Type de formation professionnelle initiale	Fréquence du type	Taux d'exercice de la spécialité apprise ou d'une spécial. voisine
Aucune formation prof. initiale	29,9	56,7
Form. prof. initiale sans obtention de diplôme	42,0	71,4
dont : spécialités métaux	32,7	75,7
dont : autres spécialités	9,3	55,6
Apprentissage chez un patron	20,5	33,3
dont : spécialités métaux	9,3	11,1
dont : autres spécialités	11,2	50,0
Form. prof. initiale scolaire avec obtention d'un diplôme	15,8	87,5
dont : spécialités métaux	6,5	83,3
dont : autres spécialités	0,9	100
Ensemble	100	60,4

Le fait d'avoir suivi une formation professionnelle initiale dans une spécialité des métaux, même sans l'obtention d'un diplôme, renforce les probabilités d'exercer la spécialité du stage ou une spécialité voisine, sauf chez les anciens apprentis sur contrat. Cette dernière catégorie apparaît comme particulièrement défavorisée, le taux d'exercice de la spécialité du stage n'étant pour elle que de un tiers. Les stagiaires ayant suivi une formation professionnelle initiale dans une spécialité ne relevant pas des métaux ont les mêmes chances d'exercer la spécialité de leur stage que ceux qui n'ont suivi aucune formation professionnelle initiale.

Ces observations doivent être différenciées selon que les stagiaires ont occupé ou non un emploi avant leur stage :

Tableau LIII

**TAUX D'EXERCICE DE LA SPECIALITE APPRISE OU D'UNE SPECIALITE VOISINE,
SELON LE TYPE DE FORMATION ET LA FONCTION DU STAGE**

Form. profes. init. Fonct. du stage	Pas de formation	Formation métaux	Autre formation	Ensemble
Groupe a : rattrapage	53,8	72,0	50,0	64,3
effectif	13	25	4	42
Groupe b : promotion	58,3	58,8	66,7	61,0
effectif	12	17	12	41
Ensemble	54,8	64,5	56,5	60,4
effectif	31	52	23	106

Les groupes c et d ne figurent pas sur le tableau ci-dessus parce que leurs effectifs sont très réduits ; ils se caractérisent respectivement par des taux d'exercice de la spécialité du stage ou d'une spécialité voisine de 75,0 % et de 40,0 %, c'est-à-dire que les stagiaires recherchant un perfectionnement sont nombreux à parvenir à tirer dans leur emploi bénéficiant de leur stage, tandis que ceux qui cherchent à se reconvertir n'y parviennent que plus rarement ; un tiers de ces derniers, soit 5 sur 15, ont repris au moment de l'enquête l'exercice de la spécialité qui était la leur avant le stage.

La comparaison des groupes a et b montre que le fait d'exercer un emploi avant le stage efface en quelque sorte le rôle des formations initiales dans la détermination du taux d'exercice de la spécialité du stage : les stagiaires ayant suivi une formation professionnelle initiale dans une spécialité des métaux ont des chances supplémentaires d'exercer la spécialité du stage ou une spécialité voisine si leur stage fait directement suite à leur formation initiale ; s'ils exercent avant leur stage des emplois non qualifiés, l'atout que représentait leur formation initiale est perdu. La significativité statistique des résultats est faible, mais les résultats observés sont très homogènes. Si l'on considère en particulier les 35 anciens stagiaires qui ont suivi une formation professionnelle initiale scolaire (les apprentis sur contrat étant exclus) dans une spécialité des métaux sans obtenir de diplôme (20), on constate que 83,3 % (15 sur 18) des individus qui n'ont pas occupé d'emploi avant le stage exercent la spécialité du stage ou une spécialité voisine, alors que le chiffre correspondant n'est que de 66,7 % (8 sur 12) pour ceux qui occupaient un emploi non qualifié avant le stage, et de 60,0 % (3 sur 5) chez ceux qui occupaient un emploi qualifié avant le stage. On voit que c'est lorsque leur stage prend pour eux la signification d'une sorte de seconde session du C.A.P. qu'ils ont préparé auparavant dans un centre d'enseignement technique que les stagiaires ont le plus de chances d'exercer par la suite la spécialité du stage ou une spécialité voisine.

Les salaires que les anciens stagiaires déclarent percevoir au moment de l'enquête (ou à la fin de leur dernier emploi s'ils sont en chômage, ce qui est le cas de 6,5 % d'entre eux) sont dans l'ensemble assez faibles :

Tableau LIV
SALAIRES MEDIANS DES ANCIENS STAGIAIRES DE L'A.F.P.A.,
SELON LEUR CLASSIFICATION

Classification	Salaire médian en F par mois
Manœuvres, O.S.	900
O.P. 1	1 290
O.P. 2	1 340
O.P. 3, O.H.Q.	1 660
Techniciens, A.M.	1 600
Autres	1 220
Ensemble	1 330

(20) Les spécialités initialement suivies par ces anciens stagiaires sont l'ajustage pour 16 d'entre eux, la mécanique générale pour 11 autres et d'autres spécialités des métaux pour les 8 restant.

Ces salaires sont voisins de ceux observés dans les strates A et B de l'échantillon S. Un tel rapprochement conduit à formuler l'hypothèse selon laquelle c'est préférentiellement dans les entreprises des types A ou B que les anciens stagiaires trouvent à être employés. Cette hypothèse peut être précisée si l'on ajoute que 58,9 % des anciens stagiaires sont employés dans des établissements de moins de 100 salariés, parmi lesquels prédominent les processus de production s'inscrivant dans la phase A telle qu'elle est définie par A. Touraine. L'analyse de la ventilation de l'échantillon F par secteurs d'activité renforce une telle hypothèse :

Tableau LV
REPARTITION DE L'ECHANTILLON F PAR SECTEURS D'ACTIVITE

Secteur d'activité	%
01 Pétrole, pétrochimie	1,9
02 Chimie sauf pétrochimie	0,9
03 Production des métaux	09,
04 Première transformation des métaux	7,5
05 Mécanique générale	13,1
06 Machines, matériel roulant	5,6
07 Constructions aéronautiques	8,4
08 Electricité, électronique	5,6
11 Constructions navales	10,3
12 Bâtiment et travaux publics	10,3
13-15 Autres industries	6,6
Ensemble de l'industrie	70,1
16 Transport, transmissions	9,3
17-18 Commerces, banques	7,5
19 Services publics, administrations	5,6
20 Autres activités tertiaires	7,4
Ensemble du tertiaire	29,8
Ensemble	100

La répartition sectorielle de l'échantillon d'anciens stagiaires de l'A.F.P.A. présente beaucoup d'analogies avec celle de l'échantillon de chômeurs analysée au chapitre VII (tableau XXX) : elle fait une large place aux branches dans lesquelles la production se caractérise par la dominance du travail autonome des ouvriers professionnels (aéronautique, construction et réparation navales, mécanique générale, bâtiment et travaux publics).

Les stages qui viennent d'être analysés débouchent donc le plus souvent sur des emplois correspondant aux qualifications d'ouvrier professionnel de fabrication telles qu'elles prédominent dans la phase A. Lorsqu'ils sont

du niveau V, ils conduisent surtout aux classifications d'O.P. 1 et d'O.P. 2 ; ceux qui les ont suivis ont, à classification donnée, des salaires généralement inférieurs à ceux que l'on peut observer à l'échelle de l'ensemble de l'industrie ; rares sont ceux qui accèdent, quatre ans en moyenne après leur stage, à des niveaux de salaires et une sécurité d'emploi relativement élevés. En ce sens, les stages de l'A.F.P.A. déterminent non pas une rupture du processus de polarisation du marché de la main-d'œuvre tel qu'il a été défini plus haut, mais bien plutôt une limitation du cumul de désavantages auxquels ceux qui les ont suivis étaient soumis auparavant.

CONCLUSION

La distinction, au sein de l'échantillon de salariés qui a été constitué et observé, de quatre strates correspondant à des types de processus de production différents a conduit à la mise en évidence de forts contrastes, de l'un à l'autre de ces types, dans la nature des emplois industriels et par suite dans les conditions de l'accès à ces emplois. Il est nécessaire, avant de synthétiser les caractéristiques essentielles de cette différenciation, de définir, compte tenu de la méthode employée dans la construction des données, les limites principales de la démarche qui a été adoptée.

L'échantillon S, construit à partir d'un ensemble d'emplois saisis à un moment donné, ne permet pas d'analyser les mouvements de suppression et de création d'emplois qui affectent tel établissement ou tel secteur d'activité à mesure que le machinisme et l'automatisation y font des progrès ; il n'autorise qu'une appréhension indirecte et partielle de ces mouvements tels qu'ils se réfractent dans les biographies individuelles des travailleurs. D'où une tendance à figer l'analyse en des typologies qui laissent échapper certaines des lois de mouvement du domaine étudié.

Seconde limite : les phénomènes de désajustement et de réajustement entre les niveaux de qualification correspondant aux compétences effectivement mises en œuvre dans les processus de production et les niveaux de classification affectés aux salariés détenteurs de ces compétences sont demeurés en marge de l'analyse. Les décalages souvent durables qui existent entre ces deux versants de la qualification de la main-d'œuvre expriment tantôt le simple poids de pratiques de classification traditionnelles qui masquent aux employeurs et aux salariés les transformations des conditions réelles de l'usage des capacités de travail, tantôt les rapports de force entre employeurs et salariés. L'analyse de ces phénomènes suppose donc d'une part que l'on puisse définir sur le terrain de la production elle-même la qualité et l'intensité du travail effectué, et d'autre part que l'on évalue les forces respectives du patronat et du mouvement ouvrier de manière à cerner leurs rôles dans l'évaluation de la qualification du travail et des travailleurs. Les recherches dans ces directions requièrent la maîtrise théorique et l'observation concrète d'éléments très divers, en sorte qu'elles demeurent souvent limitées à la prise en compte d'une entreprise — par exemple en France les usines Renault ont fait à de multiples reprises l'objet d'une telle démarche — et elles seraient demeurées trop superficielles si elles avaient été entreprises sur l'échantillon d'établissements (nécessairement diversifié eu égard à la problématique de l'étude) qui a été analysé ici.

Troisième limite : une observation plus approfondie des pratiques de production aurait permis de fonder plus rigoureusement la correspondance entre types de processus de production et établissements échantillonnés. L'indicateur principal utilisé dans la mise en place de cette correspondance — la répartition de la main-d'œuvre par classifications et par spécialités — ne permet pas d'effectuer un partage pleinement satisfaisant entre les établissements où domine le travail autonome des ouvriers professionnels (phase A selon A. Touraine) et ceux où la fabrication est réglée d'une manière centralisée (phase B). C'est une définition large du premier de ces deux groupes d'établissements qui a été adoptée, et les usines de construction aéronautique, par exemple, y ont été situées, alors qu'Alain Touraine, dans **La Conscience ouvrière** [128], les rattache à la phase B. Dans ces établissements, les ouvriers qualifiés n'ont qu'une autonomie professionnelle réduite puisque la technicité de la production impose que des directives d'exécution et des normes de contrôle du produit précises leur soient données. L'autonomie professionnelle ne disparaît pas complètement cependant, puisqu'en l'absence de productions de grande série, les bureaux des méthodes ne règlent pas la totalité des modalités de la fabrication : la plupart des ouvriers qualifiés doivent savoir non seulement se conformer aux directives, mais aussi adapter celles-ci en organisant eux-mêmes certains détails de leurs interventions. La phase B ne s'installe que partiellement dans de telles usines ; une étude monographique du fonctionnement des ateliers de fabrication aurait permis d'approfondir l'analyse de l'articulation de la phase A et de la phase B dans ces établissements. Mais, dès lors qu'une démarche de comparaison inter-établissements et non d'analyse intra-établissement avait été retenue, il suffisait que l'on sache que les strates M, A et B de l'échantillon S prises dans cet ordre correspondent bien à des degrés décroissants d'autonomie professionnelle des ouvriers qualifiés.

Quatrième limite enfin, la composition de la strate C est telle que les observations la concernant ne sauraient être considérées comme représentatives de ce qu'est en général la production automatisée. Dans les industries mécaniques actuellement, l'automatisation se traduit souvent par une réduction du travail de fabrication à des tâches d'alimentation et de contrôle élémentaire des machines — avec diminution donc du niveau moyen de qualification. Il n'en est rien dans le pétrole et la pétrochimie, seuls analysés ici. Ce secteur était le seul dans les Bouches-du-Rhône à comporter des unités de production suffisamment intégrées pour que le travail des surveillants-opérateurs comporte une dimension de communication au sein d'un réseau collectif d'intervention. C'est seulement dans la mesure où l'on ne prend pas en compte cette dimension, qui est une caractéristique structurelle du travail sur les automatismes intégrés, que l'on peut voir dans l'automatisme un élément de déqualification du travail ouvrier — déqualification qui s'observe effectivement chaque fois qu'une automatisation ponctuelle intervient là où des travaux sur machines à commandes manuelles étaient effectués par des ouvriers qualifiés. Il était ici nécessaire de retenir des établissements correspondant à des automatismes développés, mais une diversification sectorielle (par la prise en compte de la production d'énergie électrique par

exemple) aurait permis de limiter les risques d'une confusion entre données exprimant la conjoncture d'une branche et données exprimant la structure d'un type de processus de production.

*
**

Les résultats de l'enquête renforcent la thèse selon laquelle les approches en termes de secteurs d'activité ne présentent dans bien des cas qu'un intérêt limité : des entreprises d'un même secteur — sauf si l'on se situe à un degré de finesse qui implique un émiettement de l'observation — forment souvent un ensemble très hétérogène et réciproquement des entreprises relevant de secteurs différents peuvent présenter de grandes similitudes. La strate M de l'échantillon S, qui est avec la strate C celle qui se caractérise par la plus grande homogénéité interne au regard des biographies professionnelles des salariés qu'elle regroupe, rassemble des salariés d'établissements classés dans des secteurs très divers (bâtiment et travaux publics, fonderie et chaudronnerie, mécanique générale, construction et réparation navales, services rendus aux entreprises industrielles, etc.). Parmi ces établissements qui interviennent dans le montage des usines de Fos, nombreux sont ceux dont l'activité prend trois formes distinctes : production en atelier, production sur chantier, et location de main-d'œuvre — cette dernière fonction n'étant pas, le plus souvent, exclusive d'un large recours aux entreprises de travail temporaire. De tels établissements ont en général pour clients de grandes entreprises du pétrole, de la sidérurgie ; certains interviennent aussi comme sous-traitants dans la construction et la réparation navales, où ils dépendent indirectement des mêmes clients du pétrole et de la sidérurgie, demandeurs non plus d'usines mais de tankers, de minéraliers, de plates-formes off-shore. On peut citer parmi les entreprises qui ont développé dans les Bouches-du-Rhône des implantations de ce type Friedlander, S.N.E.F.-Electric Flux, Cauvet-Industrie, C.G.E.E.-Alstom, C.F.E.M., Lozai-Babcock, Herlicq, Delattre-Levivier. Que ces firmes aient créé un ou plusieurs établissements, que ceux-ci soient immatriculés dans tel secteur d'activité ou dans tel autre, qu'ils soient de petite taille ou de grande taille est souvent d'ordre largement conjoncturel ; l'essentiel de l'analyse qu'on peut en faire au regard de la problématique développée ici est que leur personnel qualifié — qu'il travaille en atelier ou sur chantier, le cloisonnement entre les deux catégories de salariés, dont la seconde est généralement mieux rémunérée, exprimant des différences dans les rythmes plus que dans la nature technique du travail — se caractérise par son autonomie professionnelle dans le travail d'une part, et par une forte instabilité de l'emploi associée à de fréquentes variations dans la durée hebdomadaire du travail d'autre part. L'existence d'entreprises de ce genre et le volume des commandes qu'elles reçoivent sont tributaires de donneurs d'ordres qui sont le plus souvent de puissants groupes industriels propriétaires d'unités de production largement automatisées. Le développement des qualifications de surveillants-opérateurs dans la production des métaux, dans la transformation et le transport des hydrocarbures, dans la chimie, etc., ne va pas

sans le maintien de qualifications plus « traditionnelles » dont la mise en œuvre est nécessaire à la production (unitaire ou de petite série) et à une partie de l'entretien des équipements automatisés.

L'accès aux emplois qualifiés du travail des métaux correspondant aux spécialités dominantes sur les chantiers industriels (soudage, chaudronnerie, tôlerie, tuyautage, montage de charpentes) peut s'effectuer par des filières très diverses : apprentissage scolaire de la spécialité, acquisition sur le tas d'une expérience professionnelle qui peut trouver au bout de quelques années une reconnaissance en termes de classification, stage de l'A.F.P.A. Ces trois modes d'accès sont compatibles avec une formation générale de base d'un niveau assez sommaire. L'habileté dans le traitement des matériaux, dans le maniement individuel de l'outil ou de certaines machines qui requièrent généralement chez ceux qui les emploient plus de coup d'œil que de compétences techniques est la composante essentielle de ces qualifications. Dans la strate M, les ouvriers qualifiés et les techniciens et agents de maîtrise sont les uns et les autres moitié moins nombreux que dans l'ensemble de l'échantillon S à avoir une formation initiale supérieure au certificat d'études primaires. La proportion importante d'anciens stagiaires de l'A.F.P.A. dans cette strate exprime la conjonction de deux phénomènes : d'une part, c'est dans ces spécialités du travail des métaux que le handicap d'une formation initiale de faible niveau est le moins sensible — la plupart des autres spécialités des métaux, notamment celles de la mécanique, requièrent un niveau de formation générale et technologique plus élevé, qui ne peut être atteint à l'âge adulte qu'au prix d'efforts considérables ; d'autre part, les flux de sortie par spécialité des organismes de formation des adultes peuvent fluctuer en courte période plus facilement que les flux des premières formations ; cette souplesse est adaptée au caractère lui-même fluctuant des besoins en main-d'œuvre des industries du type chantier. Dans les Bouches-du-Rhône, le flux de sortie de l'A.F.P.A. pour le niveau V dans les spécialités du groupe forge, chaudronnerie, constructions métalliques, soudage (groupe 09 de la nomenclature nationale des formations) est passé, avec la mise en route du chantier de Fos, de 198 en 1970 à 323 en 1972 tandis que le flux de sortie des formations initiales correspondantes demeurait à peu près inchangé (source : Echelon Régional de l'Emploi).

Les chantiers industriels — comme la réparation navale, qui n'a pas été retenue dans l'échantillon S — se caractérisent par de vifs contrastes dans les conditions d'utilisation de la main-d'œuvre : pendant la durée d'un chantier, les salariés connaissent une intensité et une durée du travail extrêmes — c'est ainsi que près de la moitié des salariés de la strate M de l'échantillon S travaillaient plus de 50 heures par semaine au moment de l'enquête — tandis qu'ailleurs ou à un autre moment le sous-emploi touche massivement les travailleurs. A un même niveau de qualification et dans une même spécialité, les salaires varient couramment du simple au double, parfois sur un même site. La vie hors travail des salariés reçoit fortement l'empreinte de telles conditions d'emploi : certains, sans changer de résidence, effectuent des déplacements quotidiens ou hebdomadaires très longs ;

d'autres entraînent leur famille d'un chantier à l'autre ; les pratiques de consommation sont changeantes parce que le revenu et le lieu de travail sont eux-mêmes variables.

La mobilité de l'emploi est souvent élevée chez les salariés des usines caractérisées par la prédominance du travail autonome des ouvriers qualifiés, mais elle n'a pas les mêmes causes que chez les salariés des chantiers : elle n'est pas liée au caractère intransportable du produit, elle est moins liée aux fluctuations du volume des commandes, elle est davantage l'expression des transformations techniques des établissements et les mouvements de concentration qui affectent ceux-ci. Dans les entreprises de fonderie, de chaudronnerie, de construction de matériel roulant et de machines, de construction aéronautique qui ont été observées dans la strate A de l'échantillon, le travail de fabrication se technicise, la qualification tend à se définir en termes de connaissances plus que de tours de main. L'introduction de la commande numérique et de procédés d'usinage liés au développement de la physique et de la chimie (électro-érosion notamment) dans les productions unitaires et de petite série se traduit par une éviction partielle des ouvriers professionnels sur machine. A ces changements dans les processus de production s'ajoutent les disparitions et les absorptions par de puissants groupes industriels et financiers de nombreuses firmes petites ou moyennes propriétaires d'établissements de ce type. Cette double crise, technique et économique, est particulièrement vive dans les Bouches-du-Rhône puisqu'elle y affecte la quasi-totalité du tissu industriel ancien dans les secteurs des métaux. De même que les jeunes formés aux spécialités de l'ajustage, de la mécanique générale sont assez nombreux à exercer une spécialité autre que celle qu'ils ont apprise, de même les ouvriers qualifiés et les agents de maîtrise quittent en nombre les ateliers de mécanique en voie de restructuration ou de disparition. Certains d'entre eux deviennent surveillants-opérateurs, d'autres qui faisaient partie du personnel d'entretien ont des compétences qui peuvent être utilisées et reconnues dans de nombreux secteurs d'activité, mais beaucoup, notamment parmi les personnels de fabrication formés sur le tas — qui sont plus souvent que les autres menacés dans leur emploi du fait de l'élévation de la technicité de la production, soit parce que celle-ci requiert des compétences qu'ils ne peuvent plus acquérir, soit parce qu'elle supprime les emplois qualifiés — sont largement exposés au chômage et à la déqualification.

Les établissements de la strate B de l'échantillon S (réalisant des productions de masse au moyen de machines spécialisées mises en œuvre par des ouvriers généralement non qualifiés dont les interventions sont réglées de manière centralisée) correspondent à un type de processus de production assez peu représenté dans la zone de l'enquête. Ils sont relativement isolés par rapport au tissu industriel régional, leur lien avec la localité tient avant tout à l'utilisation de gisements de main-d'œuvre aisément renouvelables. A qualification donnée, les salaires qui y sont pratiqués sont en moyenne un peu inférieurs à ceux que l'on observe dans la strate A, mais ils sont surtout moins dispersés que dans les entreprises des strates M et A, beaucoup plus hétérogènes quant à leur gestion et à leurs politiques salariales.

Les cloisonnements entre les différentes catégories de main-d'œuvre y sont forts, les possibilités de promotion interne y sont plus faibles qu'ailleurs ; c'est dans cette strate seulement que les ouvriers qualifiés forment un ensemble à deux composantes nettement distinctes : des ouvriers de fabrication dont le niveau de formation est en général peu élevé et qui effectuent des tâches peu différentes de celles des O.S. mais requérant une dextérité particulière ou correspondant à des postes stratégiques quant au rythme ou à la qualité du travail fourni sur une chaîne — leur « qualification » est alors éminemment une « qualification-maison » — et des ouvriers d'entretien et d'outillage, généralement dotés d'une solide formation professionnelle initiale.

Les établissements hautement automatisés représentés dans la strate C de l'échantillon S, à l'inverse de ceux de la strate B, jouent un rôle structurant vis-à-vis du tissu industriel régional — sous la forme des rapports inégalitaires qu'ils entretiennent avec un ensemble d'entreprises de sous-traitance et de services qui constituent leur intendance — mais sont peu tributaires du marché local de la main-d'œuvre. Du fait de la stabilité du personnel, l'embauche y est relativement peu abondante, même dans les périodes d'expansion. Elle concerne pour une forte minorité des jeunes n'ayant pas occupé d'emploi auparavant et dont la formation s'inscrit au niveau du C.A.P. au moins. Pour l'ensemble des ouvriers et de la maîtrise, la qualification est fondamentalement de l'ordre de la communication, elle réside dans la capacité à décoder et à élaborer des signaux, des questions, des instructions ; les opérations de régulation qui ne sont pas effectuées par les automatismes font le plus souvent l'objet d'un travail collectif au sein d'un réseau de surveillance et d'intervention. De tels emplois requièrent à la fois, à des degrés variables selon la nature des installations, des capacités d'abstraction nécessaires à un maniement efficace de la langue naturelle et de certains éléments de langages scientifiques et techniques, et une expérience professionnelle faite d'un habitus des équipements de production vastes et complexes et d'une intériorisation des rôles joués dans les réseaux. Cette double compétence suppose que les travailleurs intervenant dans ce type de production combinent deux types de formation : une formation de base d'ordre général et technologique qui ne s'acquiert que difficilement à l'âge adulte, et une « formation-maison », acquise soit uniquement sur le tas dans la pratique du travail collectif, soit (ce deuxième cas est le plus fréquent) à la fois sur le tas et dans le cadre de stages ayant pour objet l'enseignement de connaissances techniques afférentes au fonctionnement de tel ou tel équipement spécifique.

REMERCIEMENTS

Cette recherche a été menée, de 1972 à 1974, dans le cadre du Laboratoire de Sociologie Industrielle du Département de Sociologie et Ethnologie de l'Université de Provence, dirigé par M. Maurice Montuclard, puis par M. Yves Goussault. Financée par le Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications, elle s'inscrit parmi les activités de son Département des Synthèses sous la responsabilité de Jean-Claude Papoz. M^{lle} Françoise Lantier a eu la responsabilité scientifique de suivre pour le CEREQ le développement de la recherche, et je tiens à lui exprimer ma profonde reconnaissance pour l'efficacité et la bienveillance avec lesquelles elle m'a constamment aidé dans mon travail.

MM. Champagnat puis Imbert ont, en tant que chefs du Service académique d'Information et d'Orientation d'Aix-Marseille, facilité mes contacts avec les directions régionales ou départementales de l'Agence nationale pour l'Emploi, de l'Association nationale pour la Formation professionnelle des Adultes, de l'U.R.S.S.A.F. et de l'Echelon régional de l'Emploi, sans l'attitude coopérative desquels l'étude n'aurait pu être menée à bien. Les enquêteurs — conseillers d'information et d'orientation et diplômés en sociologie — ont assuré dans des conditions souvent difficiles, compte tenu notamment des embarras de circulation fin 1972 au voisinage de l'Etang de Berre, la passation des questionnaires. MM. De Oliveira et Venet ont effectué au CEREQ le traitement sur ordinateur des résultats de l'enquête. MM. Jean-Claude Massabo et Raymond Mattéi, enfin, m'ont assisté tout au long de l'étude. Je les remercie tous très vivement pour leurs contributions respectives au déroulement de celle-ci.

ANNEXES

LISTE DES ANNEXES

Annexe I. Le questionnaire.

Annexe II. Code des formations.

Annexe III. Code des emplois.

Annexe IV. Code des activités économiques.



1972

CENTRE D'ETUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

UNIVERSITE DE PROVENCE U.E.R. DE SOCIOLOGIE ET D'ETHNOLOGIE LABORATOIRE DE SOCIOLOGIE INDUSTRIELLE

ENQUETE SUR L'ACCES A L'EMPLOI INDUSTRIEL (Etang de Berre, Marseille)

Les réponses à ce questionnaire sont protégées par la loi du 7 juin 1951 sur le secret statistique

N° du questionnaire, enquêteur, date d'envoi de la lettre, date de l'enquête, durée de la passation, km parcourus

Ne rien inscrire dans cette colonne

NUME

I- Nous commencerons, si vous voulez bien, par des questions relatives à vos études. Quelles études avez-vous faites ?

(si l'interviewé ne le précise pas lui-même, demander : quel est le diplôme le plus élevé que vous avez obtenu - en enseignement général, en enseignement technique ou professionnel - ? En quelle année ? Dans quel établissement (de quelle localité) l'avez-vous préparé ? Est-ce que vous avez continué au-delà (sans obtenir un diplôme) ? (si oui) dans quel établissement, jusqu'en quelle année ?

A- ENSEIGNEMENT GENERAL

Table with 6 columns: diplôme, niveau, année, établissement, localité. Rows include Primaire, Second degré (2ème cycle), Second degré (1er cycle), Supérieur (1er cycle), Supérieur (2ème et 3ème cycle).

Intitulé précis du diplôme le plus élevé (indiquer par exemple la section du bac)

Définition précise du niveau atteint (indiquer par exemple «3ème M »)

DIG+, NIG+, AGEG, EDIG, ENIG, LOEG

B- ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL OU TECHNIQUE

Table with 6 columns: diplôme, niveau, année, établissement, localité. Rows include Niveau V (cycle court), Niveau IV b (pratique professionnelle), Niveau IV a (cycle long), Niveau III (supérieur 1er cycle), Niveaux II et I (sup. 2è, ingénieur).

Intitulé précis du diplôme le plus élevé (mentionner la spécialité avec précision)

Définition précise du niveau atteint (mentionner la spécialité avec précision)

DIP+, NIP+, AGEP, EDIP, ENIP, LOEP, SPE1, SPE2

Le Centre d'Etudes et de Recherches sur les qualifications, est un organisme public créé par le décret N° 70 239 du 19 mars 1970 pour faire des études et susciter des recherches tendant à améliorer la connaissance des activités professionnelles et leur évolution.

2- A quel âge avez-vous terminé vos études ?
Age de fin d'études :

2
AFIN

3- (Si études primaires seulement) Auriez-vous aimé continuer vos études ?

- 1 oui (passer à Q. 6)
2 non (passer à Q. 8)

4- (si études secondaires, professionnelles, techniques ou supérieures)
Comment avez-vous pris la décision de vous diriger vers ces études-là, (si études générales seulement) vers cette spécialité
(la plus récente -si études professionnelles ou techniques) ?

- 01 seul, par goût personnel
02 conseillé par des parents
04 conseillé par des enseignants
08 conseillé par des conseillers d'orientation
16 conseillé par des amis
32 par tradition locale ou familiale
64 parce qu'il n'y avait pas d'autre possibilité
128 autre raison (spécifier) :

4
ORIN

5- L'orientation que vous avez prise en vous dirigeant vers ces études (ou une spécialité) correspondait-elle à ce que
vous auriez aimé faire à ce moment-là ?

- 1 oui
2 non
3 ne sait pas

5
ATEF

6- Qu'auriez-vous aimé faire ?

- 1 poursuivre des études générales
2 acquérir une formation technique (ou une formation technique plus élevée)
3 acquérir une spécialité différente
4 travailler
5 n'avait pas d'idée précise
6 autre (préciser) :

6
SORI

Quelles études, ou quelle formation, pour exercer quelle activité ? (spécifier en clair) :

SPES

Quelle spécialité, pour exercer quelle activité ? (en clair)

Pour exercer quelle activité ?

7- Pour quelle raison n'avez-vous pas pu réaliser ce projet ?

- 1 il fallait gagner sa vie
2 les études coûtaient trop cher
3 on manquait de possibilités sur place
4 avait été mal orienté(e), mal informé(e)
5 les parents s'y sont opposés
6 à cause de l'âge
7 pour raisons de santé
8 à cause des difficultés scolaires
9 autre :

7
REPO

8 8
↓ ↓

8. Qu'avez-vous fait après avoir arrêté vos études ?

- 1 est entré(e) en apprentissage chez un patron
 2 a travaillé chez ses parents ou dans sa famille (sans immatriculation Sec. Sociale)
 3 a pris un emploi salarié tout de suite
 4 est resté(e) à la maison sans chercher de travail
 5 a cherché du travail
 6 a fait le service militaire comme appelé
 7 a fait le service militaire comme sursitaire
 8 a fait le service militaire en ayant devancé l'appel
 9 autre :

8
FINE

9. Et après votre service militaire, qu'avez-vous fait ?

- 1 est entré en apprentissage chez un patron
 2 a travaillé chez ses parents ou dans sa famille
 3 a pris un emploi salarié tout de suite
 4 a cherché du travail
 5 autre :

9
FINS

10. (seulement si apprentissage) Pour quel métier ?

En quelle année avez-vous terminé votre apprentissage ? 19

Avez-vous obtenu un certificat de fin d'apprentissage ou un C.A.P. ? OUI NON

11. Combien de temps est-ce que vous avez dû chercher ?

- 1 moins d'un mois
 2 1 à 2 mois
 3 3 à 5 mois
 4 6 mois à moins d'un an
 5 1 à 2 ans
 6 plus de 2 ans

DURT

FORMATIONS ULTÉRIEURES

12. Depuis que vous avez commencé à travailler, avez-vous suivi un nouvel enseignement, ou reçu un complément de formation ?

- 1 oui, en a suivi
 2 oui, en suit actuellement
 3 non, n'en a pas suivi

12
FORP

(passer Q 20)

(si 1 à Q12 imparfait, si 2 à Q12 présent) De quelle formation s'agissait-il (s'agit-il) ? Dans le cadre de quel organisme ? Dans quelle spécialité ? En quelle année ?

form. 1 form. 2

- 1 1 Cours organisés par le Min. de l'Éd. nat. (lycée, C.E.T.,...)
 2 2 Formation professionnelle pour Adultes (FPA)
 3 3 cours organisés par l'armée
 4 4 école d'entreprise
 5 5 école inter-entreprises
 6 6 organisme privé de formation
 7 7 autre :

FOR1 FOR2

SFO1 SFO2

AGF1 AGF2

(en clair)

	Formation 1	Formation 2
Spécialité		
Nom de l'organisme de formation		
Année	19 <input type="text"/>	19 <input type="text"/>

21- Quelle sorte de cours ?

- 1 cours de formation générale
2 formation technique de base
3 approfondissement de la spécialisation acquise antérieurement
4 formation à l'encadrement
5 autre :

) Dans quelle spécialité ?

21

COSO

SPEC

22

OBSF

22- (si 3 à Q. 12 et oui à Q. 20) Y a-t-il des difficultés particulières qui vous ont empêché(e) jusqu'à maintenant d'acquérir une formation complémentaire ?

1. non
2. manque de temps
3. fatigue
4. formation de base insuffisante
5. était mal informé(e)
6. il n'y avait pas de disponibilités dans la spécialité visée
7. le manque à gagner était trop important
8. autre raison :

23- Et dans l'état actuel des choses, est-ce que vous pensez que vous aurez prochainement la possibilité d'acquérir une formation complémentaire ?

- 1 oui
2 non
3 ne sait pas

23

PROF

HISTOIRE PROFESSIONNELLE

24- Revenons maintenant en arrière, à vos débuts dans la vie professionnelle. Qu'avez-vous trouvé, comme premier emploi ?
(question d'amorce ; inscrire les éléments de réponse page 6)

25- Est-ce que votre formation vous avait bien préparé, ou un peu préparé, ou pas préparé du tout à ces débuts dans la vie professionnelle ?

- 1 bien
2 un peu
3 pas du tout
4 autre :

25

PREF

	PREMIER EMPLOI				ne rien inscrire ds ct. colon.	DEUXIEME EMPLOI				ne rien inscrire ds ct. colon.	
26-A quelle date est-ce que vous avez commencé dans cet emploi ?	mois 19 année				26	mois 19 année				26	
27-Et à quelle date est-ce que vous l'avez quitté ? Vous y êtes donc resté(e)... (tant de temps)	mois 19 année				27	mois 19 année				27	
28-Comment est-ce que vous avez trouvé cet emploi ?	1 <input type="checkbox"/> S.M.O.	5 <input type="checkbox"/> rel.cam.	9 <input type="checkbox"/> dir.empl	28	1 <input type="checkbox"/> S.M.O.	5 <input type="checkbox"/> rel.cam.	9 <input type="checkbox"/> dir.empl	28	1 <input type="checkbox"/> S.M.O.	5 <input type="checkbox"/> rel.cam.	9 <input type="checkbox"/> dir.empl
	2 <input type="checkbox"/> ann.empl	6 <input type="checkbox"/> école	10 <input type="checkbox"/> tr.tem	TRE 1	2 <input type="checkbox"/> ann.empl	6 <input type="checkbox"/> école	10 <input type="checkbox"/> tr.tem	TRE 1	2 <input type="checkbox"/> ann.empl	6 <input type="checkbox"/> école	10 <input type="checkbox"/> tr.tem
	3 <input type="checkbox"/> ann.inter.	7 <input type="checkbox"/> école			3 <input type="checkbox"/> ann.inter.	7 <input type="checkbox"/> école			3 <input type="checkbox"/> ann.inter.	7 <input type="checkbox"/> école	
	4 <input type="checkbox"/> rel.empl	8 <input type="checkbox"/> école			4 <input type="checkbox"/> rel.empl	8 <input type="checkbox"/> école			4 <input type="checkbox"/> rel.empl	8 <input type="checkbox"/> école	
	9 <input type="checkbox"/> autre				9 <input type="checkbox"/> autre				9 <input type="checkbox"/> autre		
29-Étiez-vous salarié, travailleur familial ou travailleur indépendant ?	1 <input type="checkbox"/> sal.	2 <input type="checkbox"/> fam.	3 <input type="checkbox"/> ind.	29	1 <input type="checkbox"/> sal.	2 <input type="checkbox"/> fam.	3 <input type="checkbox"/> ind.	29	1 <input type="checkbox"/> sal.	2 <input type="checkbox"/> fam.	3 <input type="checkbox"/> ind.
30-(si salarié) Quel était votre employeur ? (en clair)					30					30	
31-Dans quelle commune était-ce (si nécessaire) dans quel département ?					31					31	
32-En quoi consistait l'activité de l'établissement dans lequel vous travailliez ?					32					32	
33-(si salarié) Combien y avait-il de salariés dans cet établissement ?	1 <input type="checkbox"/> 10	5 <input type="checkbox"/> 200/499	33	1 <input type="checkbox"/> 10	5 <input type="checkbox"/> 200/499	33	1 <input type="checkbox"/> 10	5 <input type="checkbox"/> 200/499	33	1 <input type="checkbox"/> 10	5 <input type="checkbox"/> 200/499
	2 <input type="checkbox"/> 10/49	6 <input type="checkbox"/> 500/999		2 <input type="checkbox"/> 10/49	6 <input type="checkbox"/> 500/999		2 <input type="checkbox"/> 10/49	6 <input type="checkbox"/> 500/999		2 <input type="checkbox"/> 10/49	6 <input type="checkbox"/> 500/999
	3 <input type="checkbox"/> 50/99	7 <input type="checkbox"/> 1000 +		3 <input type="checkbox"/> 50/99	7 <input type="checkbox"/> 1000 +		3 <input type="checkbox"/> 50/99	7 <input type="checkbox"/> 1000 +		3 <input type="checkbox"/> 50/99	7 <input type="checkbox"/> 1000 +
	4 <input type="checkbox"/> 100/199			4 <input type="checkbox"/> 100/199			4 <input type="checkbox"/> 100/199			4 <input type="checkbox"/> 100/199	
34-Quelle classification aviez-vous reçue à l'embauche ?	1 <input type="checkbox"/> man.	5 <input type="checkbox"/> OP2	9 <input type="checkbox"/> A.M	34	1 <input type="checkbox"/> man.	5 <input type="checkbox"/> OP2	9 <input type="checkbox"/> A.M	34	1 <input type="checkbox"/> man.	5 <input type="checkbox"/> OP2	9 <input type="checkbox"/> A.M
	2 <input type="checkbox"/> OS1	6 <input type="checkbox"/> OP3	10 <input type="checkbox"/> ingé.	SCE 1	2 <input type="checkbox"/> OS1	6 <input type="checkbox"/> OP3	10 <input type="checkbox"/> ingé.	SCE 1	2 <input type="checkbox"/> OS1	6 <input type="checkbox"/> OP3	10 <input type="checkbox"/> ingé.
	3 <input type="checkbox"/> OS2	7 <input type="checkbox"/> OHq	11 <input type="checkbox"/> empl		3 <input type="checkbox"/> OS2	7 <input type="checkbox"/> OHq	11 <input type="checkbox"/> empl		3 <input type="checkbox"/> OS2	7 <input type="checkbox"/> OHq	11 <input type="checkbox"/> empl
	4 <input type="checkbox"/> OP1	8 <input type="checkbox"/> A.T	12 <input type="checkbox"/> C.ad		4 <input type="checkbox"/> OP1	8 <input type="checkbox"/> A.T	12 <input type="checkbox"/> C.ad		4 <input type="checkbox"/> OP1	8 <input type="checkbox"/> A.T	12 <input type="checkbox"/> C.ad
	13 <input type="checkbox"/> sans class.				13 <input type="checkbox"/> sans class.				13 <input type="checkbox"/> sans class.		
	ou autre					ou autre					
35-Et quelle classification aviez-vous à la fin (ou: avez-vous actuellement) ?	1 <input type="checkbox"/> man.	5 <input type="checkbox"/> OP2	9 <input type="checkbox"/> A.M	35	1 <input type="checkbox"/> man.	5 <input type="checkbox"/> OP2	9 <input type="checkbox"/> A.M	35	1 <input type="checkbox"/> man.	5 <input type="checkbox"/> OP2	9 <input type="checkbox"/> A.M
	2 <input type="checkbox"/> OS1	6 <input type="checkbox"/> OP3	10 <input type="checkbox"/> ingé.	SCE 1	2 <input type="checkbox"/> OS1	6 <input type="checkbox"/> OP3	10 <input type="checkbox"/> ingé.	SCE 1	2 <input type="checkbox"/> OS1	6 <input type="checkbox"/> OP3	10 <input type="checkbox"/> ingé.
	3 <input type="checkbox"/> OS2	7 <input type="checkbox"/> OHq	11 <input type="checkbox"/> empl		3 <input type="checkbox"/> OS2	7 <input type="checkbox"/> OHq	11 <input type="checkbox"/> empl		3 <input type="checkbox"/> OS2	7 <input type="checkbox"/> OHq	11 <input type="checkbox"/> empl
	4 <input type="checkbox"/> OP1	8 <input type="checkbox"/> A.T	12 <input type="checkbox"/> C.ad		4 <input type="checkbox"/> OP1	8 <input type="checkbox"/> A.T	12 <input type="checkbox"/> C.ad		4 <input type="checkbox"/> OP1	8 <input type="checkbox"/> A.T	12 <input type="checkbox"/> C.ad
	13 <input type="checkbox"/> sans class.				13 <input type="checkbox"/> sans class.				13 <input type="checkbox"/> sans class.		
	ou autre					ou autre					
36-Dans quel service de l'entreprise travailliez-vous ?	1 <input type="checkbox"/> fabricat.	5 <input type="checkbox"/> tech-com	36	1 <input type="checkbox"/> fabricat.	5 <input type="checkbox"/> tech-com	36	1 <input type="checkbox"/> fabricat.	5 <input type="checkbox"/> tech-com	36	1 <input type="checkbox"/> fabricat.	5 <input type="checkbox"/> tech-com
	2 <input type="checkbox"/> méthodes	6 <input type="checkbox"/> gestion	SEE 1	2 <input type="checkbox"/> méthodes	6 <input type="checkbox"/> gestion	SEE 1	2 <input type="checkbox"/> méthodes	6 <input type="checkbox"/> gestion	SEE 1	2 <input type="checkbox"/> méthodes	6 <input type="checkbox"/> gestion
	3 <input type="checkbox"/> rech.étu.	7 <input type="checkbox"/> gard.serv		3 <input type="checkbox"/> rech.étu.	7 <input type="checkbox"/> gard.serv		3 <input type="checkbox"/> rech.étu.	7 <input type="checkbox"/> gard.serv		3 <input type="checkbox"/> rech.étu.	7 <input type="checkbox"/> gard.serv
	4 <input type="checkbox"/> chantier	8 <input type="checkbox"/> autre		4 <input type="checkbox"/> chantier	8 <input type="checkbox"/> autre		4 <input type="checkbox"/> chantier	8 <input type="checkbox"/> autre		4 <input type="checkbox"/> chantier	8 <input type="checkbox"/> autre
37-Quel était votre métier, votre spécialité ?					37					37	
38-D'après vous, qu'est-ce qui a le plus compté pour votre embauche dans cette entreprise ? (énumérer)	1 <input type="checkbox"/> exp.prof.	4 <input type="checkbox"/> diplôme	38	1 <input type="checkbox"/> exp.prof.	4 <input type="checkbox"/> diplôme	38	1 <input type="checkbox"/> exp.prof.	4 <input type="checkbox"/> diplôme	38	1 <input type="checkbox"/> exp.prof.	4 <input type="checkbox"/> diplôme
	2 <input type="checkbox"/> ess.stage	5 <input type="checkbox"/> recomm	EME 1	2 <input type="checkbox"/> ess.stage	5 <input type="checkbox"/> recomm	EME 1	2 <input type="checkbox"/> ess.stage	5 <input type="checkbox"/> recomm	EME 1	2 <input type="checkbox"/> ess.stage	5 <input type="checkbox"/> recomm
	3 <input type="checkbox"/> présent.	6 <input type="checkbox"/> bcp emb.		3 <input type="checkbox"/> présent.	6 <input type="checkbox"/> bcp emb.		3 <input type="checkbox"/> présent.	6 <input type="checkbox"/> bcp emb.		3 <input type="checkbox"/> présent.	6 <input type="checkbox"/> bcp emb.
	7 <input type="checkbox"/> autre :			7 <input type="checkbox"/> autre :			7 <input type="checkbox"/> autre :			7 <input type="checkbox"/> autre :	
39-(ouvriers seulement)Quelle était la dénomination exacte de votre poste ou de votre fonction ? (par ex. réglur, ouvrier sur machine,...)					39					39	
40-Combien d'heures en moyenne travailliez-vous par semaine ?	1 <input type="checkbox"/> 42 ou -	4 <input type="checkbox"/> 53/57	40	1 <input type="checkbox"/> 42 ou -	4 <input type="checkbox"/> 53/57	40	1 <input type="checkbox"/> 42 ou -	4 <input type="checkbox"/> 53/57	40	1 <input type="checkbox"/> 42 ou -	4 <input type="checkbox"/> 53/57
	2 <input type="checkbox"/> 43/47	5 <input type="checkbox"/> 58/62	DHE 1	2 <input type="checkbox"/> 43/47	5 <input type="checkbox"/> 58/62	DHE 1	2 <input type="checkbox"/> 43/47	5 <input type="checkbox"/> 58/62	DHE 1	2 <input type="checkbox"/> 43/47	5 <input type="checkbox"/> 58/62
	3 <input type="checkbox"/> 48/52	6 <input type="checkbox"/> 69/+		3 <input type="checkbox"/> 48/52	6 <input type="checkbox"/> 69/+		3 <input type="checkbox"/> 48/52	6 <input type="checkbox"/> 69/+		3 <input type="checkbox"/> 48/52	6 <input type="checkbox"/> 69/+
41-Combien de temps vous fallait-il pour aller de chez vous à votre travail ?	1 <input type="checkbox"/> - 15	4 <input type="checkbox"/> 40/50	41	1 <input type="checkbox"/> - 15	4 <input type="checkbox"/> 40/50	41	1 <input type="checkbox"/> - 15	4 <input type="checkbox"/> 40/50	41	1 <input type="checkbox"/> - 15	4 <input type="checkbox"/> 40/50
	2 <input type="checkbox"/> 15/20	5 <input type="checkbox"/> 55/1h10	DTE 1	2 <input type="checkbox"/> 15/20	5 <input type="checkbox"/> 55/1h10	DTE 1	2 <input type="checkbox"/> 15/20	5 <input type="checkbox"/> 55/1h10	DTE 1	2 <input type="checkbox"/> 15/20	5 <input type="checkbox"/> 55/1h10
	3 <input type="checkbox"/> 25/35	6 <input type="checkbox"/> 1h15/+		3 <input type="checkbox"/> 25/35	6 <input type="checkbox"/> 1h15/+		3 <input type="checkbox"/> 25/35	6 <input type="checkbox"/> 1h15/+		3 <input type="checkbox"/> 25/35	6 <input type="checkbox"/> 1h15/+
42-Combien de fois par jour faisiez-vous le trajet ?	1 <input type="checkbox"/> deux fois	2 <input type="checkbox"/> 4 fois	42	1 <input type="checkbox"/> deux fois	2 <input type="checkbox"/> 4 fois	42	1 <input type="checkbox"/> deux fois	2 <input type="checkbox"/> 4 fois	42	1 <input type="checkbox"/> deux fois	2 <input type="checkbox"/> 4 fois
			TRE 1			TRE 1			TRE 1		
43-Quel moyen de transport utilisiez-vous ?	1 <input type="checkbox"/> à pied	4 <input type="checkbox"/> trans.co	43	1 <input type="checkbox"/> à pied	4 <input type="checkbox"/> trans.co	43	1 <input type="checkbox"/> à pied	4 <input type="checkbox"/> trans.co	43	1 <input type="checkbox"/> à pied	4 <input type="checkbox"/> trans.co
	2 <input type="checkbox"/> 2 roues	5 <input type="checkbox"/> trans.ent.	MTE 1	2 <input type="checkbox"/> 2 roues	5 <input type="checkbox"/> trans.ent.	MTE 1	2 <input type="checkbox"/> 2 roues	5 <input type="checkbox"/> trans.ent.	MTE 1	2 <input type="checkbox"/> 2 roues	5 <input type="checkbox"/> trans.ent.
	3 <input type="checkbox"/> voit. pers.			3 <input type="checkbox"/> voit. pers.			3 <input type="checkbox"/> voit. pers.			3 <input type="checkbox"/> voit. pers.	
44-Pourquoi est-ce que vous avez été amené(e) à quitter cet emploi ?	1 <input type="checkbox"/> sal.ins.	7 <input type="checkbox"/> dur.cad.	44	1 <input type="checkbox"/> sal.ins.	7 <input type="checkbox"/> dur.cad.	44	1 <input type="checkbox"/> sal.ins.	7 <input type="checkbox"/> dur.cad.	44	1 <input type="checkbox"/> sal.ins.	7 <input type="checkbox"/> dur.cad.
	2 <input type="checkbox"/> prom.ins.	8 <input type="checkbox"/> loin.dom.	QUE 1	2 <input type="checkbox"/> prom.ins.	8 <input type="checkbox"/> loin.dom.	QUE 1	2 <input type="checkbox"/> prom.ins.	8 <input type="checkbox"/> loin.dom.	QUE 1	2 <input type="checkbox"/> prom.ins.	8 <input type="checkbox"/> loin.dom.
	3 <input type="checkbox"/> lic. ris.	9 <input type="checkbox"/> serv.mi		3 <input type="checkbox"/> lic. ris.	9 <input type="checkbox"/> serv.mi		3 <input type="checkbox"/> lic. ris.	9 <input type="checkbox"/> serv.mi		3 <input type="checkbox"/> lic. ris.	9 <input type="checkbox"/> serv.mi
	4 <input type="checkbox"/> dangereux	10 <input type="checkbox"/> aut.empl		4 <input type="checkbox"/> dangereux	10 <input type="checkbox"/> aut.empl		4 <input type="checkbox"/> dangereux	10 <input type="checkbox"/> aut.empl		4 <input type="checkbox"/> dangereux	10 <input type="checkbox"/> aut.empl
	5 <input type="checkbox"/> amb.mau.	11 <input type="checkbox"/> tr.inint.		5 <input type="checkbox"/> amb.mau.	11 <input type="checkbox"/> tr.inint.		5 <input type="checkbox"/> amb.mau.	11 <input type="checkbox"/> tr.inint.		5 <input type="checkbox"/> amb.mau.	11 <input type="checkbox"/> tr.inint.
	6 <input type="checkbox"/> famil.	12 <input type="checkbox"/> autre		6 <input type="checkbox"/> famil.	12 <input type="checkbox"/> autre		6 <input type="checkbox"/> famil.	12 <input type="checkbox"/> autre		6 <input type="checkbox"/> famil.	12 <input type="checkbox"/> autre
45-Combien de temps êtes-vous resté(e) sans travailler un mois que vous avez quitté cet emploi	1 <input type="checkbox"/> - d'un mois	4 <input type="checkbox"/> 7m/1an	45	1 <input type="checkbox"/> - d'1 mois	4 <input type="checkbox"/> 7m/1an	45	1 <input type="checkbox"/> - d'1 mois	4 <input type="checkbox"/> 7m/1an	45	1 <input type="checkbox"/> - d'1 mois	4 <input type="checkbox"/> 7m/1an
	2 <input type="checkbox"/> 1 ou 2 mois	5 <input type="checkbox"/> 13m/1an	CHIE 1	2 <input type="checkbox"/> 1 ou 2 mois	5 <input type="checkbox"/> 13m/1an	CHIE 1	2 <input type="checkbox"/> 1 ou 2 mois	5 <input type="checkbox"/> 13m/1an	CHIE 1	2 <input type="checkbox"/> 1 ou 2 mois	5 <input type="checkbox"/> 13m/1an
	3 <input type="checkbox"/> 3 à 6 mois	6 <input type="checkbox"/> + de 2		3 <input type="checkbox"/> 3 à 6 mois	6 <input type="checkbox"/> + de 2		3 <input type="checkbox"/> 3 à 6 mois	6 <input type="checkbox"/> + de 2		3 <input type="checkbox"/> 3 à 6 mois	6 <input type="checkbox"/> + de 2
46-(sauf si 1 à Q 45) Avez-vous perçu des allocations chômage :	1 <input type="checkbox"/> oui	2 <input type="checkbox"/> non	46	1 <input type="checkbox"/> oui	2 <input type="checkbox"/> non	46	1 <input type="checkbox"/> oui	2 <input type="checkbox"/> non	46	1 <input type="checkbox"/> oui	2 <input type="checkbox"/> non
			ALE 1			ALE 1			ALE 1		
47-Et après, qu'avez-vous trouvé comme emploi ?	(passer à la colonne suivante)										

TROISIEME EMPLOI		Ne rien inscrire ici	QUATRIEME EMPLOI		ne rien inscrire ici	CINQUIEME EMPLOI		ne rien inscrire ici
mois 19 année		26	mois 19 année	26	mois 19 année	26	mois 19 année	26
AGE3			AGE4			AGE5		
mois 19 année		27	mois 19 année	27	mois 19 année	27	mois 19 année	27
DUE3			DUE4			DUE5		
1 S.M.O. 5 rel.com 2 ann.empl 6 dir.empl 3 ann.inter 7 école 4 rel.empl 8 tr.temp 9		28	1 S.M.O. 5 rel.com 2 ann.empl 6 dir.empl 3 ann.inter 7 école 4 rel.empl 8 tr.temp 9		28	1 S.M.O. 5 rel.com 2 ann.empl 6 dir.empl 3 ann.inter 7 école 4 rel.empl 8 tr.temp 9		28
1 sal. 2 fam 3 ind.		29	1 sal. 2 fam 3 ind.		29	1 sal. 2 fam 3 ind.		29
		30			30			30
		31			31			31
		32			32			32
1 10 5 200/499 2 10/49 6 500/999 3 50/99 7 1000 4 100/199		33	1 10 5 200/499 2 10/49 6 500/999 3 50/99 7 1000 4 100/199		33	1 10 5 200/499 2 10/49 6 500/999 3 50/99 7 1000 4 100/199		33
1 man. 5 OP2 9 A.M. 2 OS1 6 OP3 10 ingén. 3 OS2 7 Ohq 11 empl. 4 OP1 8 A.T12 C.ad. 13 sans class. ou autre		34	1 man. 5 OP2 9 A.M. 2 OS1 6 OP3 10 ingén. 3 OS2 7 Ohq 11 empl. 4 OP1 8 A.T12 C.ad. 13 sans class. ou autre		34	1 man. 5 OP2 9 A.M. 2 OS1 6 OP3 10 ingén. 3 OS2 7 Ohq 11 empl. 4 OP1 8 A.T12 C.ad. 13 sans class. ou autre		34
1 man. 5 op2 9 A.M. 2 OS1 6 op3 10 ingén. 3 OS2 7 Ohq 11 empl. 4 OP1 8 A.T12 C.ad. 13 sans class. ou autre		35	1 man. 5 OP2 9 A.M. 2 OS1 6 op3 10 ingén. 3 OS2 7 Ohq 11 empl. 4 OP1 8 A.T12 C.ad. 13 sans class. ou autre		35	1 man. 5 op2 9 A.M. 2 OS1 6 op3 10 ingén. 3 OS2 7 Ohq 11 empl. 4 OP1 8 A.T12 C.ad. 13 sans class. ou autre		35
1 fabricat. 5 techn-com 2 méthodes 6 gestion 3 rech.étu. 7 gard.serv. 4 chantier 8 autre		36	1 fabricat. 5 techn-com 2 méthodes 6 gestion 3 rech.étu. 7 gard.serv. 4 chantier 8 autre		36	1 fabricat. 5 techn-com 2 méthodes 6 gestion 3 rech.étu. 7 gard.serv. 4 chantier 8 autre		36
		37			37			37
1 exp.prof 4 diplômes 2 ess.stage 5 recomm. 3 présent. 6 bcp.embau. 7 autre		38	1 exp.prof 4 diplômes 2 ess.stage 5 recomm. 3 présent. 6 bcp.embau. 7 autre		38	1 exp.prof 4 diplômes 2 ess.stage 5 recomm. 3 présent. 6 bcp.embau. 7 autre		38
		39			39			39
1 42 ou - 4 53/57 2 43/47 5 58/62 3 48/52 6 63/		40	1 42 ou - 4 53/57 2 43/47 5 58/62 3 48/52 6 63/		40	1 42 ou - 4 53/57 2 43/47 5 58/62 3 48/52 6 63/		40
1 - 15 4 40/50 2 15/20 5 55/1H10 3 25/35 6 1H15/		41	1 - 15 4 40/50 2 15/20 5 55/1H10 3 25/35 6 1H15/		41	1 - 15 4 40/50 2 15/20 5 55/1H10 3 25/35 6 1H15/		41
1 2 fois 2 4 fois		42	1 2 fois 2 4 fois		42	1 2 fois 2 4 fois		42
1 à pied 4 trans.com 2 2 roues 5 trans.ent. 3 voit. pers.		43	1 à pied 4 trans.com 2 2 roues 5 trans.ent. 3 voit. pers.		43	1 à pied 4 trans.com 2 2 roues 5 trans.ent. 3 voit. pers.		43
1 sal.ins. 7 dur.cad. 2 prom.ins. 8 lojn.dom. 3 lic.ris. 9 serv.mil. 4 danger. 10 autr.empl 5 amb.mau11 trav.inn. 6 famill. 12 autre		44	1 sal.ins. 7 dur.cad. 2 prom.ins. 8 lojn.dom. 3 lic.ris. 9 serv.mil. 4 danger. 10 autr.empl 5 amb.mau11 trav.inn. 6 famill. 12 autre		44	1 sal.ins. 7 dur.cad. 2 prom.ins. 8 lojn.dom. 3 lic.ris. 9 serv.mil. 4 danger. 10 autr.empl 5 amb.mau11 trav.inn. 6 famill. 12 autre		44
1 - d'1 mois 4 7m/1an 2 1 ou 2 m 5 13m/2ans 3 3 à 6 m 6 plus de 2		45	1 - d'1 mois 4 7m/1an 2 1 ou 2 m 5 13m/2ans 3 3 à 6 m 6 plus de 2		45	1 - d'1 mois 4 7m/1an 2 1 ou 2 m 5 13m/2ans 3 3 à 6 m 6 plus de 2		45
1 oui 2 non		46	1 oui 2 non		46	1 oui 2 non		46

Nombre d'emplois occupés pendant d'un mois

L'EMPLOI ACTUEL

48 - Maintenant, quelques questions relatives à votre salaire. Je vous rappelle que vos réponses resteront strictement anonymes. (sauf techniciens, employés et cadres) Etes-vous payé à l'heure ou au mois ?

- 1 à l'heure
 2 au mois

Quel est votre salaire horaire ? (en clair) :

49 - Je vais vous montrer une grille de salaires ; pourrez-vous m'indiquer dans quelle tranche se situe votre salaire mensuel moyen - disons, la moyenne de l'année écoulée, toutes primes et indemnités comprises ?

- | | | | |
|----------------------------|----------------|-----------------------------|--------------|
| 1 <input type="checkbox"/> | moins de 800 F | 6 <input type="checkbox"/> | 1750 / 1999 |
| 2 <input type="checkbox"/> | 800 / 999 | 7 <input type="checkbox"/> | 2000 / 2499 |
| 3 <input type="checkbox"/> | 1000 / 1249 | 8 <input type="checkbox"/> | 2500 / 2999 |
| 4 <input type="checkbox"/> | 1250 / 1499 | 9 <input type="checkbox"/> | 3000 / 3999 |
| 5 <input type="checkbox"/> | 1500 / 1749 | 10 <input type="checkbox"/> | 4000 et plus |

somme exacte (si elle est indiquée)

50 - A combien, en moyenne, s'élève l'ensemble de vos primes et indemnités, par mois, non compris les indemnités couvrant des frais réels ?

- 1 moins de 100 F
 2 100 à 199 F
 3 200 à 299 F
 4 300 à 499 F
 5 500 à 799 F
 6 800 F et plus

51 - Pourrez-vous m'indiquer sur la même grille que tout à l'heure quel est le revenu global de votre famille, par mois, si ce revenu n'est pas constitué de votre seul salaire ?

- | | | | |
|----------------------------|----------------|-----------------------------|--------------|
| 1 <input type="checkbox"/> | moins de 800 F | 6 <input type="checkbox"/> | 1750 / 1999 |
| 2 <input type="checkbox"/> | 800 / 999 | 7 <input type="checkbox"/> | 2000 / 2499 |
| 3 <input type="checkbox"/> | 1000 / 1249 | 8 <input type="checkbox"/> | 2500 / 2999 |
| 4 <input type="checkbox"/> | 1250 / 1499 | 9 <input type="checkbox"/> | 3000 / 3999 |
| 5 <input type="checkbox"/> | 1500 / 1749 | 10 <input type="checkbox"/> | 4000 et plus |

somme exacte (si elle est indiquée)

52 - (sauf si l'intervé n'a aucune qualification) La qualification que vous avez serait-elle pleinement reconnue, ou partiellement reconnue, ou pas reconnue dans d'autres entreprises ? (si l'intervé(e) est actuellement sans travail, formuler : la qualification que vous aviez dans votre dernier emploi serait-elle... etc ?)

- 1 pleinement
 2 partiellement
 3 pas

53 - Est-ce que vous estimez que le travail que vous faites correspond à votre expérience et à votre formation professionnelle ?

- 1 bien adapté
 2 trop facile
 3 trop difficile
 4 très différent

48 FOSA

49 SALA

50 PRIM

51 REVE

52 RECQ

53 ADAF

57 - Est-ce qu'en raison des avantages (si aucun inconvénient n'a été cité à la question 58), des inconvénients (si aucun avantage n'a été cité), des avantages et des inconvénients (si les 2 ont été cités), ou pour d'autres raisons, vous prévoyez pour l'avenir des changements dans votre situation professionnelle -changement de classification, changement d'entreprise, changement de métier ? (remplir la colonne I en A, B et C)

(Si changement(s) envisagé(s)) Quelle est la raison principale pour laquelle vous envisagez ce(s) changement(s) ?

- 1 salaire
- 2 cadences, rythme
- 3 (in)stabilité de l'emploi
- 4 (im)possibilités de promotion
- 5 (in)sécurité
- 11 autre :

- 6 rapports hiérarchiques
- 7 ambiance de travail
- 8 distance domicile-travail
- 9 travail (in)intéressant
- 10 raisons familiales

57
MOCH

A-CLASSIFICATION

— (Pas de chang. prévu) La perspective de conserver votre classification actuelle, en êtes-vous satisfait(e), ou pas ?

(coder en II).
(si insatisfait(e)) Quelle classification souhaiteriez-vous obtenir ? (coder en IV)

— (chang. prévu) La perspective de changer de classification, en êtes-vous satisfait(e), ou pas ? (coder en II)

Quelle classification vous attendez-vous à obtenir ? (coder en III)
(si insatisfait(e)) Quelle classification souhaiteriez-vous obtenir ? (IV)

B-ENTREPRISE

— (Pas de chang. prévu) La perspective de rester dans l'entreprise où vous êtes, en êtes-vous satisfait(e), ou pas ?

(coder en II
(si insatisfait(e)) Vers quoi souhaiteriez-vous pouvoir vous diriger ? (IV)

— (chang. prévu) La perspective de changer d'entreprise, en êtes-vous satisfait(e), ou pas ? (III) Pensez-vous trouver un emploi dans une entreprise, une administration, ...vous mettre à votre compte ? Quelle sorte d'entreprise d'administration ? (III)

(si insatisfait(e)) Vers quoi souhaiteriez-vous vous diriger ? (IV)

C-METIER

— (Pas de chang. prévu) La perspective de conserver votre métier actuel, en êtes-vous satisfait(e), ou pas ? (III)

(si insatisfait(e)) Que souhaiteriez-vous faire (IV)

— (chang. prévu) La perspective de changer de métier, en êtes-vous satisfait(e), ou pas ? (II) Que prévoyez-vous de

faire ? (III)

(si insatisfait(e)) Que souhaiteriez-vous faire ? (IV)

	PREVISION I	SOUHAIT II	NATURE PRÉVISION III	NATURE SOUHAIT IV
A Changement de Classification	oui	satisfait insatisfait	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
non	satisfait insatisfait			
B Changement D'entreprise	oui	satisfait insatisfait	<input type="checkbox"/> entr. <input type="checkbox"/> adm. <input type="checkbox"/> à son compte.	<input type="checkbox"/> entr. <input type="checkbox"/> adm. <input type="checkbox"/> à son compte
non	satisfait insatisfait			
C changement de Métier	oui	satisfait insatisfait	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
non	satisfait insatisfait			

- CHAA
- CHAB
- CHAC
- PREA
- PREB
- PREC
- SOUA
- SOUB
- SOUC

58. (Si les questions sur l'histoire professionnelle ont appris que l'interviewé(e) est venu(e) dans les Bouches-du-Rhône depuis 1954) Parmi les raisons suivantes, qui peuvent expliquer un changement de résidence, pouvez-vous me dire laquelle a été pour vous la plus importante quand vous êtes venu (e) vous installer ici, dans le département ?

- 1 pour avoir un meilleur emploi
- 2 pour raisons de famille
- 3 pour le climat
- 4 pour avoir du travail
- 5 à cause d'une mutation ou pour un avancement
- 6 à cause du logement

58
MIGR

59. Pour l'avenir, envisagez-vous de rester dans les Bouches-du-Rhône, ou de changer de département ?

- 1 rester
- 2 quitter
- 3 ne sait pas

59
PRMI

60. Vers quelle région pensez-vous vous diriger ?

- 1 midi méditerranéen
- 2 région parisienne
- 3 ne sait pas
- 4 autre :

60
PREG

61. Pour quelle raison envisagez-vous de quitter le département ?

- 1 pour trouver un meilleur emploi
- 2 pour des raisons de famille
- 3 pour trouver du travail
- 4 pour mutation, avancement
- 5 pour retourner dans la région d'origine

61
RAMI

62. Envisagez-vous de conserver votre logement actuel, ou de trouver un autre logement dans la même commune, ou dans une autre commune ?

- 1 conserver le logement actuel
- 2 trouver un autre logement dans la même commune
- 3 trouver un autre logement dans une autre commune
- laquelle :

62
PLOG

63. Pour quelle(s) raison(s) envisagez-vous de changer ?

- 1 se rapprocher du travail
- 2 devenir propriétaire
- 4 payer moins de loyer
- 8 avoir un meilleur logement
- 16 se rapprocher des équipements, du centre
- 32 obligé(e) de quitter le logement actuel
- 64 autre

63
RALO

ÉTAT-CIVIL ET MILIEU FAMILIAL

Enfin, quelques questions sur votre état-civil et votre famille

64 - (l'interviewé(e) : sexe 1 M 2 F année de naissance : 19_____

nationalité : 1 France 2 Maroc, Algérie Tunisie 3 Espagne 4 Italie
5 autre :

Lieu de naissance : commune département pays.....

situation de famille : 1 célibataire 2 marié : année du mariage : 19_____
3 veuf(ve) 4 divorcé(e)

nombre de personnes vivant dans le ménage :

64

SEXE AGE

NATI LOCN SITF

AGEM MENA

65 - (la famille)

	conjoint		enfants, par âges décroissants			
sexe	/					
année de naissance	/					
1 actif 5 décédé 2 scolaire 6 anc.act. 3 sans pr. 7 ser.mil. 4 retraité						
niveau d'ens. général ou études en cours						
1 indep 6 OQ 2 emplr - 5 7 employé 3 emplr - 5 8 AT ou AM 4 appr.entrt 5 tron OS,PS 9 Ing.codr spécialité (en clair)						
(métier)						

65

COST COET COCL

COSP

E1SE E1AG E1ST

E1ET E1CL E1SP

E2SE F2AG E2ST

E2ET E2CL E2SP

E3SE E3AG E3ST

E3ET E3CL E3SP

E4SE E4AG E4ST

E4ET E4CL E4SP

PEST PEET PECL

	père	mère	frères et soeurs, par âges décroissants			
sexe	/					
act. scol... (1 à 7)						
Niv. d'ens. général						
classification 1 à 9						
spécialité						
dep. ou pays de résid.						

PESP PELO

MEST MEET MECL MFSP

L1SE LIST L1ET L1CL

L1SP L1LO

L2SE L2ST L2ET L2CL

L2SP L2LO

L3SE L3ST L3ET L3CL

L3SP L3LO

66 - (si l'interviewé(e) a des enfants qui ne sont pas encore en activité)
Quelles professions aimeriez-vous voir exercer par vos enfants(ou votre enfant) ?

garçon (s) : (en clair)

filles(s) : (en clair)

66

SPEG SPEF

LOCV

DIVE

fin du questionnaire

Annexe II

CODE DES FORMATIONS

Code	Définition	N.N.F. (1)
01	Agriculture, élevage, forestage, pêche, navigation maritime et fluviale	01
02	Formations générales en sciences ou en techniques industrielles	45
03	Formation à l'encadrement	26 - 27
04	Dessinateurs du bâtiment et des T.P., dessinateurs industriels	03 à 05
05	Mines et carrières (extraction), travail des pierres, génie civil, travaux publics, topographie, construction en bâtiment .	06 - 07
06	Couverture, plomberie, chauffage, peinture en bâtiment, peinture industrielle	08 - 09
07	Formations de la forge, des constructions métalliques (autres que chaudronnier, charpentier, soudeur, tôlier, tuyauteur) ; production et première transformation des métaux : fonderie, laminage, moulage	09
08	Soudage	09
09	Chaudronnerie	09
10	Tuyautage	09
11	Tôlerie	09
12	Charpentier en charpente métallique	10
13	Ajustage	10
14	Mécanique générale, mécanicien s. a. i.	10
15	Mécanique de précision ; formations de la mécanique générale, du travail sur machines outils et des automatismes autres que tournage, fraisage, ajustage	10
16	Tournage	10
17	Fraisage	10
18	Electricité, électro-technique, électromécanique	11
19	Electronique	12
20	Conducteurs d'appareils des industries chimiques	16
21	Chimie, physique, biochimie, biologie, production chimique .	16
22	Autres formations des secteurs secondaires et primaires ...	{ 13-14-15-18 { 19-20-21-22 { 23-24-25
23	Secrétariat, dactylographie, sténographie, employés de bureau	30
24	Techniques financières ou comptables, mécanographie, traitement électromécanique et électronique de l'information	31 - 32
25	Commerce et distribution	33
26	Autres formations tertiaires	28 - 29
27	Baccalauréat technique sans précision de la formation	34 à 47
28	Préformations, formations générales à finalité professionnelle	46

(1) Nomenclature nationale des formations ; sa définition fait l'objet du **Dossier n° 1** réalisé par le CEREQ et publié à la Documentation française en 1972.

Annexe III

CODE DES EMPLOIS

Intitulé	Code E1 - I.N.S.E.E. Ministère du travail (62 postes)
01. Ingénieurs	01 à 03
02. Techniciens, dessinateurs	04 à 06, 08, 09
03. Agents de maîtrise	07
04. O.Q. soudeurs, chaudronniers, tôliers, tuyauteurs, charpentiers en fer	15
05. O.Q. mécanique I (ajusteurs, etc.)	16
06. O.Q. mécanique II (sur machines)	17
07. O.Q. en électricité et électronique	18 à 20
08. O.Q. de la chimie, cond. d'appareils	24
09. O.Q. du bâtiment et de l'extraction	10 à 13
10. Autres ouvriers qualifiés	14, 21 à 23, 25 à 30
11. O.S., manœuvres	31
12. Métiers des transports et de la manutention	32 à 34
13. Métiers de l'agriculture, chefs d'ent.	00 et hors class.
14. Métiers du secteur tertiaire	35 à 61

Annexe IV

CODE DES ACTIVITES ECONOMIQUES

Intitulé	Correspondance nomenclature des activités économiques I.N.S.E.E. 99 postes	Correspondance nomenclature des activités économiques I.N.S.E.E. Affaires sociales
<i>a) Branches entrant dans le champ de l'étude</i>		
1. Pétrole, pétrochimie	10, 354	0,3, 14 (partie)
2. Chimie	35 à 38 sauf 354	14 (partie)
3. Production des métaux	16 à 18	06
4. Première transform. des métaux .	19, 20	07
5. Mécanique générale	22 à 24, 29	08
6. Constr. machines et mat. roulants .	21, 26	09 (partie)
7. Constructions aéronautiques	27	09 (partie)
8. Constr. électriques et électroniques	28	10
<i>b) Branches situées hors du champ de l'étude</i>		
9. Pêche, agriculture, forêts	01 à 05	01
10. Energie, industries extractives ...	06 à 09, 11 à 15	02, 04, 05
11. Constructions navales	25	09 (partie)
12. Bâtiment et travaux publics	33, 34	13
13. Industr. agricoles et alimentaires .	39 à 46	15
14. Textile, habill., cuirs et peaux ..	47 à 52	16 à 18
15. Industries autres et mal déterm. ..	30 à 32, 53 à 61	11, 12, 19 à 22
16. Transports, transmissions	68	23
17. Commerces	69 à 81	24, 25
18. Banques, assurances, agences ...	82 à 84	26
19. Services publics, armées		29
20. Autres activités tertiaires et indét. .		27, 28

BIBLIOGRAPHIE

BIBLIOGRAPHIE

A. Généralités

B. Etudes régionales et locales (Façade méditerranéenne, Provence - Côte d'Azur, Bouches-du-Rhône)

A. GENERALITES

1. G. ADAM, F. BON, J. CAPDEVIELLE, R. MOURIAUX. **L'ouvrier français en 1970**. Paris, A. Colin, 1971, 277 p. (« Travaux et recherches de sciences politiques » N° 13).
2. **L'analyse de l'emploi par région et département**. Paris, P.U.F. 1973, 216 p. (« Cahiers du Centre d'Etudes de l'Emploi » N° 1).
3. A. ANDRIEUX, J. LIGNON. **L'ouvrier d'aujourd'hui**. Sur les changements dans la condition et la conscience ouvrières. Paris. Gonthier, 1966, 236 p. (« Médiations » N° 44).
4. M. ARLIAUD. La problématique économique de la mobilité de l'emploi. **Sociologie du Travail**, N° 2, 1974, 156-173.
5. **Les attitudes des travailleurs et des employeurs à l'égard de l'emploi**. Paris, P.U.F., 1973, 167 p. (« Cahiers du Centre d'Etudes de l'Emploi » N° 2).
6. Ph. AYDALOT, J.-P. de GAUDEMAR. **Les migrations**. Paris, Gauthier-Villars, 1972, 279 p.
7. G. BARBICHON. La mobilité comme objet d'action. **Sociologie du Travail**, N° 4, 1967, 421-437.
8. R. BARBIER. Sociologie des strates professionnelles. Le capitalisme d'organisation comme structure englobante. **L'Homme et la Société**, N° 24-25, avr. 1972, 151-176.

9. H. BASTIDE, M. ROSET-CAZENAVE. **Formation et devenir professionnel d'une promotion de jeunes après des études courtes.** Enquête dans l'agglomération parisienne. Paris, la Documentation Française, 1972, 116 p. («Bibliothèque du CEREQ » N° 3).
10. J. BAUDOT, J.-M. DESMOTTES, C. VIMONT. **Conditions de vie et d'emploi des jeunes travailleurs.** Résultats de deux enquêtes. Paris, P.U.F., 1968, 175 p. (I.N.E.D., « Cahier » N° 50).
11. C. BAUDELLOT, R. ESTABLET, J. MALEMORT. **La petite bourgeoisie en France.** Paris, Maspéro, 1974, 312 p.
12. R. BERCOFF-FERRY, H. COING. **La planification urbaine à Dunkerque.** Les éléments du dossier. Trappes, B.E.T.U.R.E., 1973, 122 p.
13. R. BIARD. **Groupe Sacilor.** Paris, Economie et Politique, 1973, 38 p.
14. P. BOCCARA. Sur la révolution industrielle du XVIII^e siècle et ses prolongements jusqu'à l'automatisation. **La Pensée**, N° 115, juin 1964.
15. F. BON, M.-A. BURNIER. **Les nouveaux intellectuels.** Paris, Ed. Cujas, 1966, 382 p.
16. R. BOUDON. **La crise de la sociologie.** Questions d'épistémologie sociologique. Genève, Droz, 1971, 326 p. (chap. 11, « critique de l'empirisme, le cas de la mobilité sociale », 285-310).
17. P. BOURDIEU, J.-C. PASSERON. **La reproduction.** Paris, Ed. de Minuit, 1970, 283 p.
18. L. BRAMS, T. DI TELLA. Deux types de mentalité ouvrière. Un exemple, le désir de mobilité. **Sociologie du Travail**, N° 4, 1961, 315-329.
19. M. BUTLER, J.-P. GAUDEMAR, L. PITOEFF, R. TOURREAU. Formations et carrières professionnelles. **Sociologie du Travail**, N° 1, 1974, 65-85.
20. M. CEZARD. **Structure des emplois en 1972.** Paris, I.N.S.E.E., 1973, 112 p. (« collections de l'I.N.S.E.E. » D 24).
21. N. CHABANAS, S. VOLKOFF. **Les salaires dans l'industrie, le commerce et les services en 1970. Les salaires dans les grandes agglomérations françaises.** Paris, I.N.S.E.E., 1973, 79 p. (« collections de l'I.N.S.E.E. », M 29).
22. M. CHEVALLIER. **Etude sur l'emploi comme facteur de la mobilité géographique.** Lyon, G.S.V., 1970.
23. R. CORNU. Marché du travail et mobilité des travailleurs. **L'Année Sociologique**, N° 23, 1972, 465-484.
24. D. COURGEAU. **Les champs migratoires en France.** Paris, P.U.F., 1970, X + 158 p. (I.N.E.D., « Cahiers » N° 58).
25. M. CROZIER. **Le phénomène bureaucratique.** Paris, le Seuil, 1963, 414 p.

26. J. B. CULLINGWORTH. **Le logement et la mobilité de la main-d'œuvre.** Paris, O.C.D.E., 1969, 87 p.
27. M. DADOY. Les systèmes d'évaluation de la qualification du travail. Pratique et idéologie. **Sociologie du Travail**, N° 2, 1973.
28. F. DAMETTE. **Le territoire français, son aménagement.** Paris, Ed. Sociales, 1969, 150 p.
29. F. DAMETTE. La région, cadre de l'exploitation monopoliste. **Economie et Politique**, N° 237-238, avr. 1974, 85-104.
30. DARRAS. **Le partage des bénéfiques**, expansion et inégalités en France. Paris, Ed. de Minuit, 1966, 447 p.
31. J. DOFNY, C. DURAND, J.-D. REYNAUD, A. TOURAINE. **Les ouvriers et le progrès technique.** Paris, A. Colin, 1966, 274 p.
32. **Données sociales.** Paris, I.N.S.E.E., 1973, 196 p.
33. C. DURAND. **Conscience ouvrière et action syndicale.** Paris, La Haye, Mouton, 1971, 258 p.
34. C. et M. DURAND. **De l'O.S. à l'ingénieur.** Carrière ou classe sociale. Paris, Ed. Ouvrières, 1972, 319 p.
35. P. DURAND. **Industrie et régions.** Paris, La Documentation française, 1972, 126 p.
36. E. DURKHEIM. **De la division du travail social.** Paris, P.U.F., 1967, 416 p. (8^e éd.).
37. J.-Y. ELOY, G. VANDERPOTTE. Ambiguïtés des définitions du chômage. **Sociologie du Travail**, N° 3, 1973, 293-306.
38. **Emploi.** Paris, la Documentation française, 1971, 2 T. (Préparation du VI^e Plan, rapport de la commission « Emploi »).
39. **Enquête Formation - Qualification professionnelles de 1970,** Paris, I.N.S.E.E.
40. **L'enseignement et la formation de l'ouvrier métallurgique de 1980.** Paris, O.C.D.E., 1970.
41. **Formation.** Résultats du sondage au 1/20 pour la France entière. Recensement général de la population de 1968. Paris, I.N.S.E.E., 1971, 246 p.
42. **Formation professionnelle.** Paris, J.O.R.F., N° 1359, 1972, 405 p.
43. **Formation, qualification professionnelles.** Paris, la Documentation française, 1971, 293 p. (Préparation du VI^e Plan, rapport de l'intergroupe « F.Q.P. »).
44. J. FOURASTIE (dir.). **Migrations professionnelles.** Données statistiques sur leur évolution en divers pays de 1900 à 1955. Paris, P.U.F., 1957, 340 p. (I.N.E.D., « Cahiers » N° 31).

45. J. FREMONTIER. **La forteresse ouvrière : Renault.** Paris, Fayard, 1971, 381 p.
46. M. FREYSSINET, F. IMBERT. **Mouvements du capital et processus de paupérisation. Elaboration d'une problématique.** Paris, C.S.U., 1973, 180 p.
47. G. FRIEDMANN. **Problèmes humains du machinisme industriel.** Paris, Gallimard, 1946, 387 p.
48. G. FRIEDMANN. **Le travail en miettes.** Paris, Gallimard, 1956, 347 p.
49. G. FRIEDMANN, P. NAVILLE (éd.). **Traité de sociologie du travail.** Paris, A. Colin, T. 1, 1970, 468 p., T. 2, 1965, 443 p.
50. J. FRISCH. **La structure professionnelle des industries de transformation et son évolution.** Paris, C.N.R.S. (Centre d'Etudes Sociologiques), sd, XVIII-211 p.
51. J. FRISCH. Mobilité professionnelle et changement d'établissement. **Revue Française des Affaires Sociales**, N° XXI, 1967-t.4, 73-103.
52. A. GIRARD, av. la coll. de P. MEUTEY. **Développement économique et mobilité des travailleurs.** L'individu, la profession, la région. Paris, I.N.E.D., 1956, 158 p.
53. R. GIROD. **Etudes sociologiques sur les couches salariées ouvriers et employés.** Paris, M. Rivière, 1961, 248 p.
54. R. GIROD. Mobilité séquentielle. **Revue Française de Sociologie**, N° 2, 1971.
55. R. GIROD. **Mobilité sociale.** Faits établis et problèmes ouverts. Genève, Droz, 1971, 205 p.
56. J. GRISEZ. **Le devenir professionnel (1969-1973) des stagiaires F.P.A. formés en 1969.** Paris, A.F.P.A., 1974, 90 p. + annexes.
57. J. GRISEZ. Mobilité et milieu professionnel : étude des conditions psychologiques des changements d'entreprise et d'emploi et de leur succession. **Bulletin du C.E.R.P.**, XIX, N° 3-4, juil. 1970, 155-296.
58. C. GRUSON. **Origine et espoirs de la planification française.** Paris, Dunod, 1968, 438 p.
59. W. GROSSIN. L'automatisation : à la recherche d'un concept. **Sociologie du Travail**, N° 1, 1960, 76-81.
60. O. GUICHARD. L'aménagement du territoire dans ses rapports avec la politique de l'emploi. **Revue Française du Travail**, juin 1964, 11-17.
61. O. GUICHARD. **Aménager la France.** Paris, Gonthier, 1965, 246 p.
62. M. GUILBERT, N. LOWIT, M. ROUSSEL. La pratique de l'embauche dans quelques industries de la région parisienne. **Sociologie du Travail**, N° 1, 1964, 39-62.

63. R. GUILLON. Le marché interne de l'emploi. **Sociologie du Travail**, N° 2, 1970, 208-213.
64. G. GURVITCH. **La vocation actuelle de la sociologie**. Paris, P.U.F., 1963, 512 p.
65. M. HANNOUN. **La démographie des très grands établissements industriels, 1961-1970**. Paris, I.N.S.E.E., 1973, 91 p. (« Collections de l'I.N.S.E.E. » E 19).
66. Ph HERZOG. **Politique économique et planification en régime capitaliste**. Paris, Ed. Sociales, 1971, 282 p.
67. Ph. d'HUGUES, M. PESLIER. **Les professions en France, évolution et perspectives**. Paris, P.U.F., 1969, 473 p. (I.N.E.D., « Cahiers » N° 51).
68. Ph d'HUGUES, C. PETIT, F. RERAT. **Les emplois industriels**. Nature, formation, recrutement. Paris, P.U.F., 1973, 517 p. (« Cahiers du Centre d'Etudes de l'Emploi » N° 4).
69. L. C. HUNTER, G. L. REID. **La mobilité des travailleurs urbains**. Paris, O.C.D.E., 1968, 239 p.
70. B. KAYSER. **Migrations de main-d'œuvre et marchés du travail**. Paris, O.C.D.E., 1971, 163 p.
71. F. LANTIER et al. L'emploi féminin. Recherches pour une problématique. **Bulletin du C.E.R.P.**, XX, N° 3-4, juillet - déc. 1972.
72. F. LANTIER, N. MANDON. L'évolution des structures professionnelles dans la métallurgie lyonnaise : incidence des pratiques d'embauche et de formation. **Bulletin du C.E.R.P.**, XVI, N° 2, avr. 1967, 79-179.
73. G. LATREILLE. Métier et profession : réflexions sur quelques nomenclatures et classements. **Sociologie du Travail**, N° 4, 1971, 386-398.
74. J. LAUNAY. Eléments pour une économie politique de l'éducation. **Economie et politique**, N° 184, nov. 1969, 63-92.
75. R. LEDRUT. **Sociologie du chômage**. Paris, P.U.F., 1966, 548 p.
76. Y. LEGOUX. Le choix professionnel des techniciens de la chimie. **Sociologie du Travail**, N° 4, 1960, 300-313.
77. M. LESNE, C. DE MONTLIBERT. **Formation et analyse sociologique du travail**, essai sur l'analyse qualitative des situations de travail. Paris, La Documentation Française, 1972, 172 p. (« Bibliothèque du CEREQ » N° 2).
78. P. LETOQUART, M. HANNOUN. **L'emploi dans les grands établissements 1962-1967**. Paris, I.N.S.E.E., 1970, 63 p. (« Collections de l'I.N.S.E.E. » R 6).
79. J. LOJKINE. **Stratégie des grandes entreprises, politiques urbaines et mouvements sociaux urbains**. Communication au Congrès International de Sociologie, Toronto, août 1974, 35 p.

80. Y. LUCAS. L'automatisation au cœur de la révolution scientifique et technique. **Economie et Politique**, N° 211, fév. 1972, 73-96.
81. H. MACE. Facteurs mesurables de la rotation de la main-d'œuvre et conditions effectives de la mobilité de l'emploi. **Sociologie du Travail**, N° 4, 1968, 416-430.
82. J. MAGAUD. Vrais et faux salariés. **Sociologie du Travail**, N° 1, 1974, 1-18
83. S. MAGRI. **Politique du logement et besoins en main-d'œuvre**. Introduction à l'étude de l'intervention de l'Etat. Paris, C.S.U., 1972, 178 p.
84. S. MALLET. **La nouvelle classe ouvrière**. Paris, Seuil, 1969, 253 p.
85. M. MANGENOT, N. ALISE, F. REMOUSSIN. **Les jeunes face à l'emploi**. Paris, Ed. Universitaires, 1972, 303 p.
86. K. MARX. **Le Capital**. Paris, Ed. Sociales (chap. XII à XV du livre I : T. 2, 1960, 7-182).
87. N. de MAUPEOU. Niveau d'aspiration, statut professionnel et revenu. **Sociologie du Travail**, N° 1, 1962, 15-33.
88. N. de MAUPEOU-ABBOUD. **Les blousons bleus**. Etude sociologique des jeunes ouvriers de la région parisienne. Paris, A. Colin, 1968, 261 p.
89. A. MEIGNANT. La formation dans les entreprises après la loi du 16 juillet 1971. **Sociologie du Travail**, N° 1, 1973, 45-53.
90. F. MICHON. **Structures de la population active. Résultats des enquêtes sur l'emploi 1962-1967**. Paris, I.N.S.E.E., 1971, 212 p. (« Collections de l'I.N.S.E.E. » D 7).
91. **Mobilité des entreprises et mobilité de la main-d'œuvre**. Aix-en-Provence, Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail, 1969, 91-XXI p.
92. P. MONDY. **Progrès technique et emploi**. Paris, Dunod, 1967, 335 p.
93. S. MOSCOVICI. La résistance à la mobilité géographique dans les expériences de reconversion. **Sociologie du Travail**, N° 1, 1959, 24-36.
94. S. MOSCOVICI. **Reconversion industrielle et changements sociaux**. Un exemple : la chapellerie dans l'Aude. Paris, A. Colin, 1961, 313 p. (« Cahiers de la F.N.S.P. » N° 112).
95. R. MOURIAUX. Livre I du Capital et sociologie de la classe ouvrière. **La Pensée**, N° 166, déc. 1972, 69-81.
96. P.-A. MUET, P. BOLTON, F. CAZIN. **Etudes de démographie régionale**. L'emploi de 1954 à 1968. Projections de population totale. Paris, I.N.S.E.E., 1970, 124 p. (« Collections de l'I.N.S.E.E. » R 4).

97. P. NAVILLE. **Essai sur la qualification du travail**. Paris, M. Rivière, 1956, 152 p.
98. P. NAVILLE. **Vers l'automatisme social ?** Problèmes du travail et de l'automation. Paris, Gallimard, 1963, 264 p.
99. P. NAVILLE et al. **L'automatisme et le travail humain**. Rapport d'enquête (France, 1957-1959). Paris, C.N.R.S., 1961, 743 p.
100. P. NAVILLE, J.-P. BARDOU, Ph. BRACHET, C. LEVY. **L'Etat entrepreneur. Le cas de la Régie Renault**. Paris, Anthropos, 1971, 460 p.
101. A. NIZARD. La population active selon les recensements depuis 1946. **Population**, N° 1, 1971, 9-62.
102. C. PALLOIX. **Les firmes multinationales et le procès d'internationalisation**. Paris, Maspéro, 1973, 197 p.
103. M. PARODI. **Croissance économique et nivellement hiérarchique des salaires ouvriers**. Paris, M. Rivière, 1962.
104. R. POHL, P. LAULHE, R. LIONNET. **Enquête sur l'emploi de 1971**. Résultats détaillés. Paris, I.N.S.E.E., 1974, 328 p. (« Collections de l'I.N.S.E.E. » D 29).
105. F. POLLOCK. **L'automatisme, ses conséquences économiques et sociales**. Paris, Ed. de Minuit, 1957, 257 p.
106. **Population active**. Résultats du sondage au 1/20 pour la France entière. Recensement général de la population de 1968. Paris, I.N.S.E.E., 1971, 217 p.
107. **Les possibilités d'emploi selon les qualifications acquises dans les formations initiales**. Paris, CEREP, 1972, 148 p. (« Dossier N° 4 »).
108. N. POULANTZAS. **Les classes sociales dans le capitalisme aujourd'hui**. Paris, Le Seuil, 1974, 366 p.
109. G. POURCHER. **Le peuplement de Paris, origine régionale, attitudes et motivations**. Paris, P.U.F., 1964, 310 p. (I.N.E.D., « Cahiers » N° 43).
110. M. PRADERIE. La mobilité professionnelle en France entre 1959 et 1964. **Etudes et Conjonctures**, N° 10, 1966, 166 p.
111. M. PRADERIE, R. SALAIS. Une enquête sur la formation et la qualification des français (1964). La mobilité sociale en France ; liaison entre la formation reçue et l'activité professionnelle. **Etudes et Conjonctures**, N° 1, 1967, 3-109.
112. J.-D. REYNAUD, S. DASSA, J. DASSA, M.-F. MOREAU. **Recherche sur les entreprises sidérurgiques nouvelles. Les salariés d'Usinor-Dunkerque ; attitudes, perspectives et relations de travail**. Paris, I.S.S.T., 1968, 2 T., 649 p.
113. A. REZO. Le chômage. Structure et évolution récente. **Economie et politique**, N° 210, janv. 1972, 93-110.

114. P. ROLLE. Introduction à la Sociologie du travail, Paris, Larousse, 1971, 276 p.
115. P. ROLLE. Qualités du travail et hiérarchie des qualifications. **Sociologie du Travail**, N° 2, 1973, 157-175.
116. J. SAGLIO. La matière et les signes : les ouvriers face au savoir. **Sociologie du Travail**, N° 4, 1972, 437-454.
117. **Les salaires et la mobilité de la main-d'œuvre**. Paris, O.C.D.E., 1965, 352 p.
118. M. SCHIRAY, P. ELIE. **Les migrations entre régions et au niveau catégories de commune de 1954 à 1962**. Paris, I.N.S.E.E., 1970, 4-55 (« Les Collections de l'I.N.S.E.E. » D 4).
119. **Séminaire international mixte sur la mobilité professionnelle et géographique de la main-d'œuvre**. Paris, O.C.D.E., 1963, 239 p.
120. G. SIMONDON. **Du mode d'existence des objets techniques**. Paris, Montaigne-Aubier, 1958.
121. **Situation de l'industrie française en 1971. Rapport au Comité interministériel de politique industrielle**. Paris, I.N.S.E.E., 1973, 216 p. (« Collections de l'I.N.S.E.E. » E 18).
122. **Structure des emplois en 1970**. Paris, I.N.S.E.E., 1971, 68 p. (« Collections de l'I.N.S.E.E. » D 11).
123. J.-J. SYLVESTRE. **Les salaires ouvriers dans l'industrie française**. Paris, Bordas, 1973, 416 p.
124. C. THELOT. Mobilité professionnelle plus forte entre 1965 et 1970 qu'entre 1959 et 1964. **Economie et Statistique**, N° 51, déc. 1973, 3-32.
125. A. TOURAINÉ. **L'évolution du travail ouvrier aux usines Renault**. Paris, C.N.R.S., 1955, 203 p.
126. A. TOURAINÉ. La qualification du travail. Histoire d'une notion. **Journal de psychologie normale et pathologique**, janv.-mars 1955, 97-112.
127. A. TOURAINÉ. **Sociologie de l'action**. Paris, Le Seuil, 1965, 509 p.
128. A. TOURAINÉ. **La conscience ouvrière**. Paris, Le Seuil, 1966, 399 p.
129. A. TOURAINÉ, O. RAGAZZI. **Ouvriers d'origine agricole**. Paris, Le Seuil, 1961, 128 p.
130. A. TOURAINÉ, V. AHTIK, S. OSTROWETSKY-ZYGEL, M. CASTELLS. Mobilité des entreprises et structures urbaines. **Sociologie du travail**, N° 4, 1967, 369-405.
131. A. TOURAINÉ. Les ouvriers d'origine agricole. **Sociologie du travail**, N° 3, 1960.
132. **Les transformations du mode de vie. Mobilité et coûts de l'adaptation. Temps et espaces de loisirs. Problèmes du troisième âge**. Paris, A. Colin, 1970, 196 p. (« Plan et Perspectives » N° 4).

133. J.-R. TREANTON. Le concept de carrière. **Revue Française de Sociologie**, janv.-mars 1960, 73-80.
134. D. VIDAL. **Changements industriels et productivité**, crise et décentralisation à Reims. Paris - La Haye, Mouton, 1967, 264 p.
135. C. VIMONT. **La population active**. Paris, P.U.F., 1960, 192 p.
136. J. VINCENS. **La prévision de l'emploi**. Paris, P.U.F., 1970, 204 p.
137. C. ZARKA. Les politiques visant à améliorer la mobilité des travailleurs dans quelques pays d'Europe occidentale. **Revue Internationale du Travail**, juin 1967, 1-19.

B. ETUDES REGIONALES ET LOCALES (FAÇADE MEDITERRANEENNE, PROVENCE - COTE D'AZUR, BOUCHES-DU-RHONE)

201. **Aperçu de la situation de l'emploi des jeunes**. Marseille, Echelon régional de l'emploi, 1969, 2 T.
202. O. BELLARDI. La chimie en Provence - Côte d'Azur. **Sud Information Economique**, N° 2, juin 1973, 15 p.
203. D. BLEITRACH, A. CHENU. Le rôle idéologique des actions régionales d'aménagement du territoire. L'exemple de l'Aire Métropolitaine Marseillaise. **Espaces et Sociétés**, N° 4, déc. 1971, 43-55.
204. P. CARRERE, R. DUGRAND. La région méditerranéenne. Paris, P.U.F., 1967, 160 p. (2^e éd.).
205. J.-L. CASTELLANI. **Implantations et disparitions d'activités industrielles dans la Région Provence - Côte d'Azur. 1960-1969**. Aix-en-Provence, Université d'Aix - Marseille II, 1970.
206. A. CHENU. **La problématique de l'aménagement**. Les idéologies des spécialistes de l'aménagement et leur rôle dans l'élaboration d'un schéma directeur. Le cas de l'Organisation pour les Etudes d'Aménagement de l'Aire Métropolitaine Marseillaise. Aix-en-Provence, Université de Provence, 1974, 256 p.
207. A. CHENU (avec la coll. de R. MATTEI, sous la responsabilité de F. LANTIER). **Les conditions de l'accès à l'emploi industriel. Fos, Etang de Berre, Marseille**. Paris, CEREQ, 1973, 123 p. (« Document » N° 12, T. 4).
208. **Le complexe de Marseille - Fos. Historique, situation actuelle et perspectives**. Marseille, Chambre de Commerce et d'Industrie de Marseille, 1974, 61 p.

209. **Conjoncture Provence - Côte d'Azur - Corse.** Marseille, Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie Provence - Côte d'Azur - Corse. Revue trimestrielle élaborée par l'I.R.E.S.
210. R. CORNU, J. DUPLEX, B. PICON. La sous-traitance dans la réparation navale. **Sud information économique**, supplément N° 1, 1974, 31-36.
211. F. DAMETTE. Fos-sur-Mer résoudra-t-il la crise de Marseille et de sa région ? **Economie et Politique**, N° 195, oct. 1970, 29-42.
212. R. DUMOULIN. **L'économie des Bouches-du-Rhône, ses ressources, ses structures, son avenir.** Marseille, Diffusion Phocéenne, 1964, 361 p.
213. **Enquête sur l'attitude des jeunes à l'égard de la vie active.** Marseille, Direction régionale de l'I.N.S.E.E., 1969, 59 p.
214. **Evolution de l'emploi** (Régions de programme Provence - Côte d'Azur et Corse). Marseille, A.S.S.E.D.I.C. (Revue annuelle, depuis 1965).
215. **Evolution du système de production industrielle de la Région Provence - Côte d'Azur - Corse.** Aix-en-Provence, Université d'Aix - Marseille II, 1971, 132 p.
216. P. FABRE, J. SALMONA. **Implantation d'un complexe industriel et portuaire à Fos-sur-Mer. Evaluation de l'ensemble des conséquences.** Marseille, Direction régionale de l'I.N.S.E.E., 1967, 45 p. (deuxième mise à jour en février 1970).
217. **La façade méditerranéenne.** Paris, La Documentation Française, 1969, 160 p. (« Travaux et Recherches de Prospective » N° 1).
218. J.-P. FERRIER. **La répartition des activités industrielles dans la Région Provence - Côte d'Azur.** Marseille, C.R.D.P., 1971, 80 p.
219. **Flux de sortie de la formation scolaire et de la formation continue. Bouches-du-Rhône.** Marseille, Echelon Régional de l'Emploi, 1973.
220. **Fos à la croisée des chemins.** Paris, Entreprise, supplément au N° 977, 1974.
221. Fos, Europort du Sud. **Notes et Etudes Documentaires**, N° 3769, 1971 (rédigé par les services du Port Autonome de Marseille).
222. **La France méditerranéenne, annuaire statistique.** Marseille, I.N.S.E.E., 1973, 123 p.
223. **Hypothèses d'emploi, aire métropolitaine marseillaise, 1975-1980.** Marseille, S.O.G.R.E.P., 1970, 81 p.
224. **Immigration et économie. Le travailleur migrant dans les Bouches-du-Rhône.** Marseille, Chambre de Commerce et d'Industrie de Marseille, 1973, 94 p. (« Cahiers de documentation de la C.C.I.M. »).
225. **Investir à Fos.** Marseille, Port Autonome de Marseille, 1971.
226. **Les jeunes demandeurs d'emploi au 15 octobre 1969.** Marseille, Direction régionale de l'I.N.S.E.E., 1971, 61 p.

227. J. JOLY. Perspectives industrielles à Fos-sur-Mer. **Aménagement du territoire et développement régional**, vol. IV, 1971, 390.
228. J. LENAIN. Un essai d'explication des disparités de salaires. **Sud Information Economique**, supplément N° 1, 1974, 37-52.
229. **Le midi méditerranéen en chiffres**. Marseille, I.N.S.E.E., T. 1, 1970, 141 p., T. 2, 1972.
230. F. MORCH. L'économie de la Région Provence - Côte d'Azur - Corse. **Notes et Etudes Documentaires**, N° 3484 - 3485 - 3486, avr. 1968, 224 p.
231. **Panorama de l'industrie régionale. Annuaire des entreprises 1974**. Marseille, Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie Provence - Côte d'Azur - Corse, 1974, 428 p. (N° spécial de « Conjoncture »).
232. M. PARODI, J. VIARD. Fos-sur-Mer. **Pourquoi ?**, N° 92, oct. 1973, 14-63 (dossier préparé par l'I.T.R.E.S., Aix-en-Provence).
233. D. PUECH (sous la responsabilité de P. GIOVANNANGELI). **L'accès à la vie professionnelle des jeunes sortis de l'enseignement technologique, agricole, paramédical et social, façade méditerranéenne**. Paris, CEREQ, 1973, 150 p. (« Document » N° 12, T. 2).
234. **Rapport du Préfet de Région sur les principales orientations du VI^e Plan dans la Région de Provence - Côte d'Azur - Corse**. Marseille, Préfecture de Région, 1970, 145 p.
235. **Recensement des études économiques et sociales. Provence - Côte d'Azur - Corse**. Marseille, Echelon Régional de l'Emploi, 1972, 74 p.
236. **Regard prospectif sur le Bassin méditerranéen**. Paris, La Documentation Française, 1973, 139 p. (« Travaux et Recherches de Prospective » N° 41).
237. **Région. Informations sélectionnées du C.I.D.E.R.** Marseille, Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie de Provence - Côte d'Azur - Corse (revue bimensuelle).
238. M. RONCAYOLO. Les grandes villes françaises : Marseille. **Notes et Etudes Documentaires**, 29 juil. 1963, 77 p.
239. J.-L. ROOS, J.-F. COLIN. L'emploi salarié par qualification au 1^{er} avril 1973. **Sud Information Economique**, supplément N° 1, 1974, 21-30.
240. **Perspectives d'aménagement de l'aire métropolitaine marseillaise. Décembre 1973** (« Livre Blanc » de l'Organisation d'Etudes et d'Aménagement de l'Aire Métropolitaine Marseillaise). Paris. Notes et Etudes Documentaires, N° 3640, 3641, 3642, 1969.
241. **Schéma d'aménagement de l'aire métropolitaine marseillaise** (Organisation d'Etudes et d'Aménagement de l'Aire Métropolitaine Marseillaise). Paris, La Documentation Française, 1970 (« Travaux et Recherches de Prospective » N° 5).
242. **Sud Information Economique. Provence - Côte d'Azur - Corse**. Marseille, I.N.S.E.E. (revue trimestrielle, depuis 1971).

LISTE DES TABLEAUX DANS LE TEXTE

Pages

Tableau I : Taux de qualification ouvrière et proportion d'ingénieurs et de techniciens par secteur de la comptabilité nationale entre 1962 et 1968	28
Tableau II : Taux d'activité et taux de chômage par sexe et par zone en 1968	41
Tableau III : Population active employée dans l'industrie à Marseille. Evolution par secteur de 1954 à 1968	45
Tableau IV : Emplois de chantier, Z.I.P. de Fos et Esso, 1970 à 1974 - Effectifs prévus et observés	54
Tableau V : L'échantillon d'établissements : secteurs, effectifs, structures des emplois, salaires, rotation du personnel	68
Tableau VI : Structure sectorielle des échantillons E et S et représentativité par rapport à la population industrielle des Bouches-du-Rhône	71
Tableau VII : Classifications et types de production	82
Tableau VIII : Les professions dans l'échantillon S, par type de production	84
Tableau IX : Ages moyens des salariés de l'échantillon S, par classification et par type de production	85
Tableau X : Proportion de personnel posté parmi les ouvriers, par type de production	86
Tableau XI : Durée hebdomadaire du travail, par type de production	87
Tableau XII : Salaires médians, selon la classification et le type de production	88
Tableau XIII : Salaire moyen des ouvriers qualifiés, par tranche d'âge et par type de production	90
Tableau XIV : Salaire moyen des ouvriers qualifiés, par tranche d'âge et par classification	90
Tableau XV : Ancienneté médiane des salariés de l'échantillon S, selon leur classification et le type de production dans lequel ils interviennent	94
Tableau XVI : Salaires médians des O.S. et manœuvres selon leur ancienneté	95

Tableau XVII : Salaires médians des ouvriers qualifiés selon l'ancienneté et le type de production	95
Tableau XVIII : Salaires médians des techniciens et agents de maîtrise, selon l'ancienneté et le type de production	97
Tableau XIX : Promotions internes selon la classification et le type de production	97
Tableau XX : Nombre moyen d'emplois d'une durée supérieure à un mois, occupés par les salariés selon le type de production et la classification	99
Tableau XXI : Proportion de salariés occupant leur premier emploi par type de production et par classification	99
Tableau XXII : Salariés ayant changé de secteur d'activité au moins une fois, par rapport à l'ensemble des salariés ayant changé d'emploi au moins une fois, selon le type de production et la classification	100
Tableau XXIII : Salariés ayant changé de profession au moins une fois, par rapport à l'ensemble des salariés ayant changé d'emploi au moins une fois, selon le type de production et la classification (en %)	101
Tableau XXIV : Lieu de naissance des salariés, selon le type de production	102
Tableau XXV : Domicile des salariés en 1954, selon le type de production	103
Tableau XXVI : Domicile des salariés en 1954, selon leur classification	104
Tableau XXVII : Proportion des salariés demeurant dans les Bouches-du-Rhône en 1954, selon leur classification et le type de production dans lequel ils interviennent en 1972	106
Tableau XXVIII : Proportion d'étrangers, selon la classification et le type de production	107
Tableau XXIX : Principales caractéristiques de l'échantillon D	108
Tableau XXX : Répartition des échantillons D et S, par secteur d'activité	109
Tableau XXXI : Niveaux des formations initiales (générale et professionnelle), selon la classification et le type de production	114
Tableau XXXII : Age médian de fin d'études, selon la classification et le type de production	117
Tableau XXXIII : Proportion des ouvriers qualifiés n'ayant aucune formation professionnelle, selon l'âge et le type de production	118

Tableau XXXIV : Niveaux de formation professionnelle des ouvriers qualifiés de la strate C selon leur âge	120
Tableau XXXV : Salaire moyen des ouvriers qualifiés, selon l'âge, le type de production et le niveau de formation professionnelle	121
Tableau XXXVI : Appréciation par les salaires des critères de leur embauche selon leur classification	123
Tableau XXXVII : Appréciation par les ouvriers qualifiés des critères de leur embauche selon le type de production	123
Tableau XXXVIII : Répartition des ouvriers qualifiés selon la nature de leur formation professionnelle et selon la spécialité qu'ils exercent	125
Tableau XXXIX : Proportion des individus exerçant la spécialité qu'ils ont apprise lors de leur formation initiale ou une spécialité voisine, selon la spécialité exercée	127
Tableau XL : Proportion de salariés ayant suivi (ou suivant) une formation post-scolaire au moins, selon la classification et le type de production	131
Tableau XLI : Proportion des salariés ayant suivi (ou suivant) une formation post-scolaire au moins, mais n'ayant pas suivi de F.P.A., selon la classification et le type de production	132
Tableau XLII : Proportion des salariés ayant suivi une F.P.A. selon la classification et le type de production	132
Tableau XLIII : Proportion des salariés ayant suivi une F.P.A. et des salariés ayant suivi une autre formation post-scolaire, selon le secteur d'activité	134
Tableau XLIV : Proportion des salariés ayant suivi une F.P.A. et des salariés ayant suivi une autre formation post-scolaire, selon le groupe de spécialités	135
Tableau XLV : Motifs de l'acquisition d'une formation post-scolaire	136
Tableau XLVI : Type d'initiative à l'origine de l'acquisition d'une formation post-scolaire	137
Tableau XLVII : Répartition des formations post-scolaires en fonction des organismes dispensateurs	137
Tableau XLVIII : Durée des formations post-scolaires autres que F.P.A.	138
Tableau XLIX : Proportion des chômeurs ayant suivi une formation post-scolaire selon leur classification	139
Tableau L : Age à la fin du stage de l'A.F.P.A., selon la fonction du stage	141

Tableau LI : Classification des anciens stagiaires du niveau V, 4 ans en moyenne après le stage	143
Tableau LII : Types de formations professionnelles initiales et exercice de la spécialité apprise ou d'une spécialité voisine	144
Tableau LIII : Taux d'exercice de la spécialité apprise ou d'une spécialité voisine, selon le type de formation et la fonction du stage ..	144
Tableau LIV : Salaires médians des anciens stagiaires de l'A.F.P.A. selon leur classification	145
Tableau LV : Répartition de l'échantillon F par secteurs d'activité ..	146

LISTE DES FIGURES DANS LE TEXTE

	Pages
Fig. 1 : Principaux centres industriels	48
Fig. 2 : Emplois de chantier, Z.I.P. de Fos et Esso de 1970 à 1974	55
Fig. 3 : Les classifications dans l'échantillon S, par type de production	83
Fig. 4 : Ecart entre l'âge des P_3 - O.H.Q. et celui des P_1 par type de production	86
Fig. 5 : Salaires par classification et par type de production	89
Fig. 6 : Salaires médians des ouvriers qualifiés, selon l'ancienneté et le type de production	96
Fig. 7 : Domicile des salariés en 1954, selon leur classification au moment de l'enquête	105
Fig. 8 : Formations initiales (générale et professionnelle) des ouvriers qualifiés et des techniciens et agents de maîtrise, selon le type de production	116
Fig. 9 : Age de fin d'études, selon la classification et le type de production	118
Fig. 10 : Niveau de formation professionnelle des ouvriers qualifiés selon l'âge et le type de production	119
Fig. 11 : Proportions des salariés ayant suivi une F.P.A. et des salariés ayant suivi une autre formation post-scolaire	133
1. Selon la classification.	
2. Selon le type de production.	
Fig. 12 : Les formations post-scolaires des chômeurs	140

ACHEVE D'IMPRIMER
SUR LES PRESSES DE
L'IMPRIMERIE BIALEC

9-14-16, av. Gén.-Leclerc

— N A N C Y —

Dépôt légal n° 6037, 1^{er} tr. 1976

CENTRE D'ETUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS (CEREQ)

58, boulevard du Lycée, 92170 VANVES - (Tél. : 645.21.24) (1)

Directeur : Ducray (Gabriel)

Le Centre d'études et de recherches sur les qualifications, institué par le titre III du décret n° 70-239 du 19 mars 1970, est un organisme public, placé auprès de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions, dont disposent en commun le Ministre de l'Education, qui en assure la tutelle, le Secrétaire d'Etat aux Universités, le Ministre du Travail et les Ministres de l'Industrie et de la Recherche et de l'Agriculture. Le Centre est également chargé d'apporter sa collaboration au Commissariat général du Plan et de la Productivité, à la Délégation à l'Aménagement du Territoire et à l'Action régionale, et au Comité interministériel de la Formation professionnelle et de la Promotion sociale.

Le CEREQ a pour mission de faire des études et de susciter des recherches tendant à améliorer la connaissance des activités professionnelles et de leur évolution. Il doit à cet effet :

- faire l'analyse des postes de travail et des métiers ;
- évaluer les transformations des qualifications dues à l'évolution des techniques ;
- étudier l'adaptation des formations et des méthodes d'enseignement en fonction des besoins constatés.

Ses programmes d'activités et de recherches sont soumis à une procédure d'approbation officielle et reçoivent une publicité nationale. Les Services d'information et d'orientation ainsi que les Services de l'emploi participent activement à leur réalisation dans les régions.

Le Centre effectue lui-même ses études ou bien les suscite auprès d'organismes publics ou privés. Dans tous les cas, il coordonne, exploite et diffuse les résultats.

Le Directeur du CEREQ est nommé par décret pris en Conseil des Ministres. Il est assisté dans son administration par un Conseil de Perfectionnement.

CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT

HUIT MEMBRES DE DROIT

- Vimont (Claude), *directeur de l'ONISEP, président*
- Pinet (Marcel), *directeur général de la programmation et de la coordination, Ministère de l'Education*
- Blanchard (Alain), *directeur des affaires budgétaires et financières, Ministère de l'Education*
- Le représentant du Ministre du Travail
- Constant (Gilbert), *directeur général de l'enseignement, des études et de la recherche au Ministère de l'Agriculture*
- Wissoqc (François de), *directeur de la technologie de l'environnement et des mines, Ministère de l'Industrie et de la Recherche*
- Massenet (Michel), *directeur général de l'Administration et de la Fonction publique*
- Salomon (Jean-Claude), *directeur des affaires générales et financières au Secrétariat d'Etat aux Universités*

NEUF MEMBRES DESIGNES REPRESENTANT

- Le Commissariat Général du Plan d'équipement et de la productivité
- La Délégation à l'aménagement du territoire et à l'action régionale
- Le Secrétariat général de la Formation professionnelle
- L'Institut national de la statistique et des études économiques
- L'Institut national d'études démographiques
- La Direction de la Prévision au Ministère de l'Economie et des Finances
- Le Service des études informatiques et statistiques au Ministère de l'Education
- L'Agence nationale pour l'Emploi
- Le Centre national de la recherche scientifique

DEUX MEMBRES ELUS PAR LE PERSONNEL SCIENTIFIQUE DU CENTRE

(renouvellement annuel)

CINQ PERSONNALITES COOPTÉES EN RAISON DE LEUR COMPETENCE

- Reuchlin (Maurice), *directeur de l'Institut national d'étude du travail et de l'orientation professionnelle*
- Lesne (Marcel), *professeur au Conservatoire National des Arts et Métiers*
- Corpet (Yves), *délégué à l'enseignement, à la formation et à l'emploi au CNPF*
- Reynaud (Jean-Daniel), *professeur au Conservatoire National des Arts et Métiers*
- Michard (Robert), *directeur des affaires sociales françaises, Groupe Schlumberger*

CONFERENCE DES CORRESPONDANTS PERMANENTS DES SYNDICATS ET PROFESSIONS

Burande (CFTC)
Blondeau (ACCI)
Cayeux (de) (CNPF)
Champion (UIMM)

Cheramy (FEN)
Dubois (CGC)
Galoni (CGTFO)
Guillaume (FNSEA)
M^{lle} Letang (APCM)

Michel (Représentant la CGT au Conseil d'administration de l'ONISEP)
Roussel (APCA)
Tarnaud (CFDT)

(1) Services du CEREQ : 8, avenue de la République, 92130 Issy-les-Moulineaux. (Tél. : 645.32.88).
Pour tous renseignements concernant les publications, le lecteur est prié de s'adresser à : M^{me} Le Neveu (Francine). Tél. 645.32.88.

Les règles selon lesquelles s'organisent les biographies professionnelles des salariés de l'industrie échappent à l'analyse si l'on en recherche la logique dans la seule histoire individuelle des travailleurs. On considère de plus en plus que, pour les percevoir, il faut accéder aux transformations que connaissent, à l'échelle de notre société, les appareils de production et les institutions de formation.

Dans la recherche dont il est rendu compte dans ce volume, l'étude de ces changements et de leurs incidences sur les conditions de l'accès aux emplois industriels est conduite en distinguant quatre types de production, susceptibles de coexister ou non au sein d'une industrie donnée : les chantiers industriels ; les ateliers qui réalisent des productions à l'unité ou de petite série ; les usines spécialisées dans des productions de masse, réalisées selon une organisation centralisée et comportant une chaîne de fabrication ; enfin, les ensembles hautement intégrés, dans lesquels la forme dominante du travail est de surveiller les équipements automatiques.

Or on constate qu'à classification professionnelle égale : les niveaux de salaires ; les formations requises ; les probabilités de chômage ; les formes de l'évolution de l'emploi aussi bien que les aspects de la mobilité dans l'emploi, diffèrent fortement d'un type de processus de production à un autre. A cet égard les phénomènes analysés dans le cadre de la zone métropolitaine de Marseille, où la mise en place de nouvelles et puissantes unités de production à Fos et au voisinage de l'Etang de Berre provoque dans la région une redistribution rapide des activités caractéristiques du tissu industriel traditionnel, méritent de retenir l'attention.



**centre d'études
et de recherches
sur les
qualifications**

58, boulevard du Lycée 92170 Vanves