

Centre d'études  
et de recherches  
sur les qualifications

**formation - QUALIFICATION - emploi**

**DOCUMENT** N° **12**

**CEJ**

**4. Les conditions de l'accès  
à l'emploi industriel  
Fos, Etang de Berre, Marseille**

**Juin 1973**

Services académiques d'information et  
d'orientation : - Aix - Marseille  
- Montpellier  
- Nice

**4. Les conditions de l'accès  
à l'emploi industriel  
Fos, Etang de Berre, Marseille**

**Juin 1973**

## S O M M A I R E

	pages
<u>AVERTISSEMENT</u> .....	1
<u>INTRODUCTION</u> .....	3
<u>PREMIERE PARTIE</u> : MOBILITE ET EMPLOI INDUSTRIEL, PROBLEMES DE DEFINITION, OBSERVATIONS EXISTANTES ...	15
Chapitre I La mobilité, problèmes de définition .....	17
Chapitre II L'accès à l'emploi dans la sidérurgie ....	23
<u>DEUXIEME PARTIE</u> : MOBILITE, FORMATION ET EMPLOI A LA PERIPHERIE DE FOS-SUR-MER .....	31
Chapitre I La délimitation du cadre géographique de l'étude .....	33
Chapitre II Les structures socio-économiques actuelles de l'aire métropolitaine marseillaise ....	39
Chapitre III Le complexe industriel et portuaire de Fos-sur-Mer .....	43
<u>TROISIEME PARTIE</u> : LE DEROULEMENT DE L'ENQUETE .....	47
Chapitre I L'Echantillon .....	53
A) Les bases d'échantillonnage .....	53
B) L'échantillon interrogé .....	62
Chapitre II Le questionnaire .....	73
Chapitre III Schéma d'organisation des données régionales nécessaires à l'exploitation des résultats de l'enquête.....	81
<u>ANNEXES</u> .....	85

### AVERTISSEMENT

L'étude des conditions de l'accès à l'emploi industriel dans la zone de Fos, de l'Etang de Berre et de Marseille aura comporté trois phases.

La préenquête, réalisée au début de l'année 1972, a été consacrée à une première définition de la problématique de la recherche. L'analyse du rôle des formations professionnelles dans la détermination des mouvements de population vers un pôle de développement industriel est au centre de cette problématique.

Au cours d'une seconde phase, achevée en Avril 1973, l'enquête proprement dite a été préparée (constitution d'un échantillon et d'un questionnaire), puis effectuée sur le terrain; les informations recueillies ont été codées et enregistrées sur ordinateur.

Une troisième phase est consacrée à l'analyse des résultats et à la rédaction du rapport final.

Le présent document fait le point du développement de l'étude, au terme des deux premières phases. Il définit donc la problématique générale de la recherche et les démarches mises en oeuvre en vue du recueil des données. Les aperçus méthodologiques qu'il contient demeurent partiels et ne pourront être approfondis que lorsque les résultats du dépouillement seront disponibles dans leur ensemble.

## INTRODUCTION

A Fos-sur-mer, la réalisation d'un complexe industrialo-portuaire puissant est commencée. Sur la zone industrielle la plus étendue jamais réalisée en France vont s'élever au cours des cinq prochaines années hauts-fourneaux, aciéries, usines de produits chimiques. A plus long terme, c'est un pôle industriel très diversifié qui peut être mis en place à Fos et dans les localités voisines.

Cette opération intervient dans une région jusqu' alors peu industrialisée. Quel que soit l'échelon pris en compte - façade méditerranéenne, Région de programme Provence - Côte d'Azur, département des Bouches-du-Rhône, aire métropolitaine marseillaise - on constate que les activités industrielles autres que le bâtiment et les travaux publics occupent moins de 24% de la population active. La faible valeur du taux d'activité - en particulier pour la population féminine -, l'importance du chômage - sans égale ailleurs en France - manifestent combien la faiblesse du secteur industriel constitue aujourd'hui un manque pour l'économie de la région. Les perspectives de développement industriel peuvent apparaître comme une réponse à certaines difficultés aujourd'hui vécues par la population voisine de Fos-sur-mer. Un tel bénéfice n'est pourtant pas acquis : l'éventualité d'un développement enclavé du complexe de Fos au sein d'une région dont les problèmes demeureraient graves ne doit pas être trop hâtivement écartée; celle d'un "écrémage"

de la population active de la région par les entreprises de Fos, et d'une aggravation de la situation déjà critique de certaines branches industrielles, en particulier à Marseille, mérite aussi examen. L'hypothèse d'un cloisonnement entre le pôle de Fos et la région avoisinante doit être considérée avec d'autant plus d'attention que le recours à une immigration d'origine extra-régionale - soit nord-africaine pour les ouvriers spécialisés et manoeuvres, soit française pour les emplois exigeant une qualification - est facilité par le tropisme du soleil et par le rôle de centre de transit joué par Marseille pour les immigrés maghrébins.

C'est dans un tel contexte que le thème de la présente étude prend tout son sens. L'analyse des conditions dans lesquelles une partie de la population habitant actuellement à la périphérie de Fos-sur-mer accèderait aux emplois industriels prévus permet en effet de mettre en évidence les conditions dans lesquelles la réalisation du complexe industrialo-portuaire de Fos-sur-mer aura valeur d'opération d'aménagement régional et non seulement d'intervention ponctuelle d'industrialisation.

Parmi les conditions de l'accès à l'emploi dans l'industrie, la formation professionnelle joue un rôle primordial. Les formations scolaires et post-scolaires actuellement existantes sur l'ensemble de la façade méditerranéenne reflètent l'économie de cette région : elles sont quantitativement et qualitativement peu développées dans les sections industrielles. L'action sur les appareils de formation constitue pour les pouvoirs publics l'une des modalités essentielles du contrôle de l'insertion régionale d'une opération telle que celle de Fos-sur-mer. Encore faut-il que cette action s'effectue en connaissance de cause, c'est-à-dire en sachant quelles formations seront effectivement requises, et

quel usage feront de la formation qu'ils auront acquise les intéressés habitant la région. On sait en effet que la correspondance entre filières de formation et emplois n'est pas une correspondance terme à terme; pour la Provence-Côte d'Azur, une enquête effectuée par l'INSEE en 1969 montre qu'environ un tiers des jeunes ayant suivi un enseignement professionnel n'exercent pas le métier correspondant à leur branche de formation.

La question à laquelle l'enquête en cours doit apporter quelques éléments de réponse peut donc être formulée ainsi : quelles sont les conditions dans lesquelles des habitants de la région accéderont aux emplois créés et entraînés du fait de la réalisation du complexe industrialo-portuaire de Fos-sur-mer, et quelle sera la place de la formation professionnelle au sein de l'ensemble de ces conditions ?

Les difficultés soulevées par un tel projet ne manquent pas. Sans prétendre en faire un recensement exhaustif, on peut en énumérer quelques unes.

En premier lieu, les prévisions d'emplois par branches d'activité sont entachées d'incertitudes qui ne sont pas sans conséquences quant au déroulement de l'étude. Compte tenu de l'engagement actuel des chantiers, on peut considérer comme fiables les prévisions d'emploi dans la sidérurgie à Fos-sur-mer aux horizons 1975 et 1980. Les prévisions d'emploi dans les industries mécaniques ne sauraient avoir la même précision : les créations d'emplois entraînées dans cette branche du fait de la réalisation du complexe de Fos-sur-mer peuvent intervenir plus ou moins rapidement, se localiser dans une plus ou moins forte proportion dans la région lyonnaise ou sur le Rhône moyen. Selon les hypothèses envisagées, notre étude, qui est localisée, devra prendre en compte à titre privilégié ou non l'accès aux emplois dans les industries mécaniques. Il est possible d'élargir le

champ d'observation et de prendre en compte toutes les branches d'activités industrielles, mais une telle procédure est onéreuse et conduit, dans le cadre de moyens limités, à négliger la diversité profonde des différentes branches au regard des filières d'accès aux emplois, des marchés du travail, de la mobilité professionnelle.

En second lieu, le passage des prévisions en matière d'emploi, aux prévisions en matière de qualifications requises, met en jeu tout un champ de connaissances relevant de disciplines diverses; d'une part ces connaissances sont actuellement difficiles à maîtriser, et d'autre part lorsqu'on les maîtrise c'est souvent pour conclure au caractère imprévisible des besoins futurs. Si le constat de ces incertitudes conduit avant tout à souligner le rôle fondamental de l'appareil de formation générale, il met aussi en relief l'importance des formations post-scolaires qui sont seules susceptibles de remédier à court terme à la dévalorisation des qualifications anciennement acquises, et d'assurer le développement rapide des emplois correspondant aux techniques les plus avancées. L'analyse des déterminations sociologiques et psychosociologiques des démarches de formation et de l'usage qui est fait des formations acquises est donc un point nodal pour l'étude en cours.

En troisième lieu, le cadre régional pris en compte est le lieu de mouvements migratoires importants, en sorte qu'au problème de l'évaluation de l'ensemble des qualifications requises pour les emplois industriels prévus s'ajoute celui de l'évaluation des rôles respectifs de l'immigration et du marché régional du travail dans l'alimentation des emplois nouveaux.

Dans les trois axes d'investigation qui viennent d'être indiqués - prévisions en matière d'emploi, prévisions en



matière de qualifications et de formations nécessaires, prévisions en matière d'émigration - l'inventaire des connaissances acquises du fait des études antérieures permet, au prix d'analyses bibliographiques qui demeurent trop partielles de par l'abondance des travaux existants et la rareté des ouvrages de synthèse, de mettre en évidence certaines caractéristiques prévisibles du développement de l'emploi industriel à Fos et à la périphérie de Fos, et par suite de restreindre le champ qui devra être assigné à l'enquête.

Au tout premier plan des études qui ont permis de clarifier la problématique de la présente recherche, se situent les travaux de Serge MOSCOVICI sur la mobilité (1). Ce dernier donne lui-même une formulation très synthétique des enseignements essentiels qu'il a pu dégager :

" 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 lesquels s'exerce la plus grande pression pour rester qui sont le plus disposés à changer de résidence ou d'entreprise.

---

(1) Citons la résistance à la mobilité géographique dans les expériences de reconversion (Sociologie du Travail, 1/1959, p.24-36), et Reconversion industrielle et changements sociaux; un exemple : la chapellerie dans l'Aude (Paris, A. COLIN,)

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 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". (1)

Ces conclusions ont inspiré une partie du travail de

---

(1) Art. cit. p. 7.

préparation du sixième plan. C'est ainsi qu'on peut lire dans le rapport "mobilité et coûts de l'adaptation" (1) :

"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".

Ces mécanismes sélectifs, qui jouent au détriment des personnes qui sont menacées dans leur emploi, concernent a fortiori celles qui se trouvent sans emploi.

A Fos-sur-mer, le recrutement du personnel des différentes usines s'effectuera selon des critères sévères qui, en l'absence d'interventions des pouvoirs publics dans différents domaines (formation, logement, transports), sont de nature à tenir à l'écart des emplois nouveaux les actifs de la région qui sont aujourd'hui dans une situation difficile et ont besoin de trouver un emploi ou un meilleur emploi. L'enquête projetée doit aboutir à la mise en évidence des conditions dans lesquelles le développement industriel prévu à Fos-sur-mer entraînera - ou

---

(1) Mobilité et coûts de l'adaptation, Paris, A. COLIN, 1970, 232 p. (Coll. "Plan et prospectives" n° 4), p. 102.

n'entraînera pas - un accroissement des inégalités de différentes sortes (entre les jeunes et les autres, les hommes et les femmes, les personnes qualifiées et les non qualifiées, celles qui sont menacées dans leur emploi et celles qui ne le sont pas, etc..) actuellement existantes au sein de la population active habitant aujourd'hui à la périphérie de Fos.

Pour conférer à un tel projet un caractère concret et pour dépasser le mode d'une réflexion générale sur la mobilité et sur le rôle de la formation dans la mobilité, il est nécessaire de recueillir des informations dans deux directions. D'une part, il faut, après avoir délimité la zone à étudier, décrire les structures sociales qui caractérisent actuellement la population située à la périphérie de Fos. D'autre part, il convient d'élaborer des hypothèses d'évolution de ces structures à partir notamment des études effectuées par le passé et relatives à des implantations industrielles similaires à celles qui sont prévues à Fos-sur-mer.

Deux unités sidérurgiques qui ont été récemment construites en France, la SOLLAC en Lorraine et USINOR à Dunkerque, présentent un certain nombre de caractéristiques semblables à celles de l'Unité de la SOLMER qui est en construction à Fos-sur-mer. Elles ont donné lieu à des études (1) qui fournissent de nombreuses indications sur la nature du processus d'accès à l'emploi dans la sidérurgie : l'embauche concerne une

---

(1) Sur la SOLLAC : GIRARD (Alain) avec la collaboration de MEUTEY (Pierre) : Développement économique et mobilité des travailleurs. L'individu, la profession, la région. Paris, INED, 1956, 158 pages.

Sur USINOR : REYNAUD (J.D.), DASSA (S.), DASSA (J.) et MOREAU (M.F.) : Recherche sur les entreprises sidérurgiques nouvelles. Les salariés d'USINOR-DUNKERQUE; attitudes, perspectives et relations de travail. Commission des Communautés Européennes, Communauté européenne du charbon et de l'acier, 1968 2 T., 649 p.

population jeune, ayant déjà travaillé, provenant de branches d'activités diverses mais en grande majorité de l'industrie, et enfin plus qualifiée que la population occupant des emplois équivalents de création plus ancienne. La majorité des travailleurs embauchés est originaire de la région où s'implante l'usine, même si, comme pour la SOLLAC, des bureaux de recrutement ont fonctionné dans des villes très éloignées.

Il serait faux de transformer ces observations en prévisions relatives à la mise en place de la SOLMER à Fos. Le contexte régional dans lequel vont intervenir les créations d'emplois est bien différent de celui de zones de vieille tradition industrielle comme le Nord et la Lorraine.

Il n'existe pas d'étude analysant l'accès à l'emploi industriel tel qu'il s'établit actuellement dans la région périphérique de Fos-sur-mer. Les éléments qui permettraient de délimiter les fractions de la population de la région qui seraient susceptibles de pourvoir les emplois prévus en fonction d'un état donné des équipements (logement, formation, transports....) et du marché du travail font donc défaut; c'est pourquoi l'enquête projetée devra analyser le processus d'accès à l'emploi industriel à la périphérie de Fos.

L'efficacité des observations qui seront faites sera accrue si l'on ne retient que les branches présentant suffisamment de traits communs avec les emplois industriels dont la création est prévue : la métallurgie et le travail des métaux, le pétrole et la chimie regrouperont la grande majorité des emplois de base et des emplois entraînés qui seront probablement créés. Ces catégories comprennent l'essentiel de ce qu'on peut appeler, d'un terme

très imprécis mais évocateur, la grande industrie. C'est en analysant l'état actuel de l'emploi dans ce secteur, et en particulier dans les entreprises les plus récentes, qu'on peut mettre en évidence les caractéristiques qui préfigurent au mieux l'état futur de l'emploi industriel à Fos et au voisinage de Fos. En prenant en compte un champ d'observation plus large - la population active dans l'ensemble de l'industrie, ou l'ensemble de la population active, voire la population totale -, on serait réduit soit à définir les caractéristiques moyennes d'un ensemble composite pour lequel la moyenne n'aurait guère de sens, soit à fragmenter l'observation jusqu'à l'émiettement, en fondant les commentaires sur des effectifs trop faibles et sur une connaissance trop superficielle des multiples situations qui auraient été délimitées.

Ainsi l'étude des conditions des décisions prises par les travailleurs en matière d'emploi et de formation, qui nécessite la prise en compte conjointe des images des emplois, des métiers, des formations, du marché du travail, d'une part, et de la situation objective des individus d'autre part, ne doit pas être menée de la même manière selon que l'image des emplois exprime une connaissance pratique de ceux-ci ou qu'elle relève d'une sorte de "cosmologie babylonienne" du type de celles inventoriées dans l'étude de l'I.S.H.A. sur les choix professionnels des lycéens. (1)

---

(1) Institut des Sciences Humaines appliquées, les choix professionnels des lycéens du second cycle et des classes terminales, Bordeaux, 1969.

Inclure dans le champ d'observation une population extérieure à la grande industrie et analyser les images et les attentes de cette population à l'égard de l'emploi dans la grande industrie signifierait un dédoublement de l'étude qui paraît exclu dans le cadre des moyens disponibles. En revanche, la mise en relation approfondie, au sein d'une population ayant accédé à un emploi dans la métallurgie ou la pétrochimie, des projets en matière de formation et d'emploi et des comportements passés en matière de changement d'emploi, de démarches de formation (rôles éventuels de l'orientation scolaire, de l'Agence pour l'Emploi, etc...), de mobilité géographique, permet de conférer aux projets exprimés par les interviewés une signification liée à l'insertion sociale de ceux-ci telle qu'elle apparaît au travers de leur biographie individuelle et familiale.

Dans l'analyse du rôle des formations post-scolaires, le besoin d'une connaissance approfondie des types de formation qui seront pris en compte se heurte à l'hétérogénéité profonde des appareils de formation post-scolaire, et au caractère mouvant de la plupart des formations privées. Ces difficultés d'observation pourraient être surmontées, mais ce travail risquerait d'être en grande partie inutile, car la loi de juillet 1971 introduit dans le domaine des formations privées des changements importants dont les caractéristiques demeurent imprécises. Aussi nous attacherons-nous plus particulièrement à l'analyse du rôle d'un type de formation qui soit suffisamment homogène et continu. C'est la formation dispensée par l'AFPA qui nous a semblé répondre le mieux à ces critères.

La proportion des diplômés de l'AFPA au sein des branches des métaux et de la chimie est de l'ordre de 2 %.

Un échantillon tiré parmi les salariés de ces branches comprendrait donc un petit nombre de diplômés FPA. C'est pourquoi il est proposé de renforcer la représentation de cette filière de formation pour qu'elle puisse être comparée à d'autres filières (CAP public et privé, formation complémentaire dans l'entreprise ou inter-entreprises). Un tel renforcement indique en pratique le recours aux archives de l'AFPA et la prise en compte non seulement des anciens stagiaires devenus actifs dans les métaux et la chimie, mais aussi des stagiaires formés aux métiers dominants dans les branches des métaux et de la chimie et employés (ou non employés) dans d'autres branches. L'enquête se complète ainsi d'une étude des suites de FPA pour les sections de la métallurgie et de la chimie. Ce complément n'est nullement extérieur à la problématique qui a été définie : l'analyse détaillée de l'usage qui est fait d'une formation technique acquise dans une région peu industrialisée est susceptible d'apporter des éléments décisifs sur la signification sociale des démarches de formation.



PREMIERE PARTIE

MOBILITE ET EMPLOI INDUSTRIEL

PROBLEMES DE DEFINITION

OBSERVATIONS EXISTANTES

## CHAPITRE I

### LA MOBILITE, PROBLEMES DE DEFINITION

On peut lire dans le rapport de la Commission emploi (préparation du VIème Plan), sous le titre "la mobilité et l'étude des flux" : "Ce point, qui n'avait pas été confié à un groupe de travail particulier, est apparu à tous égards central dans les préoccupations tant de ceux qui tentent d'analyser et d'interpréter le fonctionnement du marché du travail que des responsables de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle (....). Il a été insisté en outre sur l'importance des instruments qui permettraient d'étudier l'influence de la situation du marché de l'emploi et du chômage sur le contenu de la mobilité (souligné par nous, A.C.), les inadaptations qualitatives entre l'offre et la demande de main d'oeuvre, les caractéristiques individuelles et le niveau de formation des travailleurs changeant d'emploi (souligné par nous), les liens entre la mobilité et les systèmes de rémunération, l'impact de la mensualisation sur la mobilité". (1) On voit combien il est important qu'au seuil de notre enquête soient précisés les principaux acquis dans le domaine de l'analyse des phénomènes de mobilité.

C'est une tautologie de dire que l'étude de la mobilité sociale n'est autre que l'étude de la dynamique du système économique et social tout entier. Le terme de mobilité désigne un champ d'observation étendu et complexe, au sein duquel il est nécessaire de mettre en oeuvre des concepts opératoires beaucoup plus fins que celui de "mobilité", et

---

(1) Commissariat Général du Plan, Rapport de la Commission emploi tome I, la Doc. Franç., Paris, 1971, p. 172.

de définir des perspectives d'analyse plus précises que celle qui consisterait à vouloir, sur approche statistique, rendre compte de l'ensemble du mouvement social.

La mobilité sociale peut s'inscrire dans des dimensions très diverses (changements de lieu de résidence, de profession, de qualification, d'entreprise, d'établissement...). Elle peut être définie pour des individus (mobilité individuelle) ou pour des couples d'individus (mobilité inter-générationnelle). Six ans après la parution des résultats de la plus grande enquête statistique menée sur la mobilité professionnelle en France, les difficultés que soulignait alors Monsieur PRADERIE demeurent largement présentes : "Tenter une typologie des mouvements affectant la main d'oeuvre est une opération hasardeuse qui nécessite des analyses sociologiques pouvant expliquer et étayer des résultats statistiques. De plus, il faudrait disposer, pour ce faire, de l'histoire professionnelle complète des individus depuis leur entrée dans la vie active jusqu'à leur retraite. De semblables études ne figurent pas encore dans le bagage des sciences humaines".(1)

Ainsi les responsables des études statistiques descriptives définissent eux-mêmes les limites de leur travail, quelle que soit la précision des tables de mobilité, des matrices de passage des formations aux emplois ou aux professions, la signification des répartitions observées ne naît pas des chiffres eux-mêmes; elle est tributaire de la méthode d'analyse mise en oeuvre et c'est seulement une fois cette méthode

---

(1) PRADERIE (M.), "La mobilité professionnelle en France entre 1959 et 1964", Etudes et Conjonctures, oct.1966, p. 90.

CHAPITRE I

LA MOBILITE, PROBLEMES DE DEFINITION

On peut lire dans le rapport de la Commission emploi (préparation du VIème Plan), sous le titre "la mobilité et l'étude des flux" : "Ce point, qui n'avait pas été confié à un groupe de travail particulier, est apparu à tous égards central dans les préoccupations tant de ceux qui tentent d'analyser et d'interpréter le fonctionnement du marché du travail que des responsables de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle (...). Il a été insisté en outre sur l'importance des instruments qui permettraient d'étudier l'influence de la situation du marché de l'emploi et du chômage sur le contenu de la mobilité (souligné par nous, A.C.), les inadaptations qualitatives entre l'offre et la demande de main d'oeuvre, les caractéristiques individuelles et le niveau de formation des travailleurs changeant d'emploi (souligné par nous), les liens entre la mobilité et les systèmes de rémunération, l'impact de la mensualisation sur la mobilité". (1) On voit combien il est important qu'au seuil de notre enquête soient précisés les principaux acquis dans le domaine de l'analyse des phénomènes de mobilité.

C'est une tautologie de dire que l'étude de la mobilité sociale n'est autre que l'étude de la dynamique du système économique et social tout entier. Le terme de mobilité désigne un champ d'observation étendu et complexe, au sein duquel il est nécessaire de mettre en oeuvre des concepts opératoires beaucoup plus fins que celui de "mobilité", et

---

(1) Commissariat Général du Plan, Rapport de la Commission emploi tome I, la Doc. Franç., Paris, 1971, p. 172.

de définir des perspectives d'analyse plus précises que celle qui consisterait à vouloir, sur approche statistique, rendre compte de l'ensemble du mouvement social.

La mobilité sociale peut s'inscrire dans des dimensions très diverses (changements de lieu de résidence, de profession, de qualification, d'entreprise, d'établissement...). Elle peut être définie pour des individus (mobilité individuelle) ou pour des couples d'individus (mobilité intergénérationnelle). Six ans après la parution des résultats de la plus grande enquête statistique menée sur la mobilité professionnelle en France, les difficultés que soulignait alors Monsieur PRADERIE demeurent largement présentes : "Tenter une typologie des mouvements affectant la main d'oeuvre est une opération hasardeuse qui nécessite des analyses sociologiques pouvant expliquer et étayer des résultats statistiques. De plus, il faudrait disposer, pour ce faire, de l'histoire professionnelle complète des individus depuis leur entrée dans la vie active jusqu'à leur retraite. De semblables études ne figurent pas encore dans le bagage des sciences humaines".(1)

Ainsi les responsables des études statistiques descriptives définissent eux-mêmes les limites de leur travail, quelle que soit la précision des tables de mobilité, des matrices de passage des formations aux emplois ou aux professions, la signification des répartitions observées ne naît pas des chiffres eux-mêmes; elle est tributaire de la méthode d'analyse mise en oeuvre et c'est seulement une fois cette méthode

---

(1) PRADERIE (M.), "La mobilité professionnelle en France entre 1959 et 1964", Etudes et Conjonctures, oct.1966, p. 90.

explicitée qu'on peut choisir avec pertinence des codes et des nomenclatures, des populations qui doivent être isolées compte tenu de leur situation stratégique au regard d'une problématique donnée, des questions à poser à ces populations.

Des études sociologiques existantes, on peut retenir, outre les conclusions de S. MOSCOVICI déjà rappelées plus haut, les observations suivantes :

a) Les phénomènes de mobilité individuelle ne prennent souvent leur sens que par rapport à la situation sociale d'origine de l'individu. Roger GIROD écrit dans un article intitulé "mobilité séquentielle" : "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 aucun 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 aucun 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".(1)

---

(1)GIROD (R.) "Mobilité séquentielle", Revue Française de Sociologie, XII. 71, p. 4.

R. GIROD, dans le même article (1), estime que, sur 10 cas de mobilité professionnelle, 6 environ sont à retrancher de la mobilité sociale, et à porter au compte de ce qu'il appelle la "contre-mobilité", l'enracinement dans le milieu social d'origine.

L'enquête projetée devra donc permettre le recueil d'informations relatives au milieu d'origine des individus observés : catégories socio-professionnelles et niveaux de formation des parents, répartition et dispersion géographique de la famille, l'ensemble de ces éléments constituant des "préconditions de la mobilité dont "hérite" l'individu à son entrée dans la vie professionnelle".(2)

b) L'enquête sur la mobilité effectuée à Lyon et Saint-Etienne par le G.S.U. montre que non seulement, comme S. MOSCOVICI l'a mis en évidence, ce sont les individus les plus touchés par les crises de l'emploi qui sont le moins mobiles, mais que ce sont aussi ceux qui en général aspirent le moins à se déplacer: "Ce n'est pas (...) parce que les individus sont menacés de perdre leur emploi qu'ils changent ou veulent changer, mais bien au contraire parce qu'ils peuvent envisager de le faire (soit de par l'état du marché du travail dans un champ géographique déterminé.... soit de par leur qualification....).(3)

(1) Op.cit.supra

(2) selon l'expression de M. CHEVALLIER, La formation professionnelle post-scolaire et la mobilité professionnelle, G.S.U., Ministère du Travail, 1970, p. 230.

(3) CHEVALLIER (M.), Etude sur l'emploi comme facteur de la mobilité géographique, G.S.U., Ministère du Travail, 1970, p. 127.  
L'auteur présente les résultats suivants :

Employés dans une :	Envisagent de changer d'emploi :
INDUSTRIE en régression	9,0 %
" stationnaire	11,8
" en expansion	14,0

L'enquête devra permettre d'approfondir l'analyse des rapports entre mobilité (ou stabilité) effective, mobilité attendue et mobilité souhaitée. Les situations contradictoires (mobilité effective, immobilité souhaitée; immobilité effective, mobilité souhaitée) présentent un intérêt particulier et l'étude devra permettre de les prendre en compte de manière détaillée.

c) Le rôle de la formation dans la mobilité a souvent été analysé mais les conclusions de beaucoup d'études se limitent au constat selon lequel il y a généralement corrélation entre niveau de formation et mobilité. L'étude de F. LANTIER auprès des industriels de la métallurgie lyonnaise (1) va au-delà, définissant la place des diplômés et de l'expérience professionnelle au sein de l'ensemble des critères d'embauche. Nous utiliserons ses résultats. Par ailleurs, des études approfondies ont été menées sur les suites de certains types de formation (citons notamment les études de M. GRISEZ sur les suites de F.P.A.). Elles fournissent des éléments précieux. Il semble toutefois que les analyses comparatives mettant en parallèle des différents types de formation (en particulier des différents types de formations post-scolaires : F.P.A., cours du soir, stages d'entreprises ou inter-entreprises, etc...) soient actuellement peu développées. L'enquête devra donc être structurée de manière à permettre l'évaluation de l'efficacité relative des différents types de formation.

Les directions de recherche qui viennent d'être indiquées peuvent avoir l'apparence d'un ensemble dispersé.

---

(1) LANTIER (Françoise) et MANDON (Nicole), "l'évolution des structures professionnelles dans la métallurgie lyonnaise : incidence des pratiques d'embauche et de formation", Bulletin du C.E.R.P., avril-juin 1967.



Mais toute étude qui isole une dimension de la mobilité sociale et la traite isolément laisse échapper l'explication des phénomènes observés. S. MOSCOVICI indique qu' "il n'est pas exceptionnel qu'une bonne adaptation à un mode de production très nouveau soit dûe au fait que le travailleur désire conserver le statu quo dans l'autre secteur du champ social en se refusant, par exemple, à tout déplacement géographique".(1) C'est ainsi qu'à Marseille, par exemple, nous avons pu constater lors de la pré-enquête, que les démarches de formation aux techniques de l'offset engagées par certains travailleurs licenciés d'un quotidien régional expriment le souhait de demeurer dans une région et dans une branche où des avantages ont pu être acquis par le passé. La formation n'est pas un but en soi, et l'attitude des individus à l'égard de la formation est tributaire de l'image de l'insertion professionnelle et géographique autorisée par cette formation; les changements de qualification, les changements de résidence, les changements d'emploi prennent sens les uns par rapport aux autres. C'est pourquoi notre étude doit les prendre en compte les uns et les autres.

A cette multiplicité des dimensions à prendre en compte correspond la multiplicité des problèmes de définition des concepts (mobilité géographique, mobilité professionnelle, changements de qualification) et des indicateurs correspondants (nomenclatures de localités, d'établissements, de métiers, de qualifications, de formations). La troisième partie (propositions en matière d'échantillonnage et de questionnaire) fournira des indications souvent encore sommaires relatives au choix de ces nomenclatures.

---

(1) Reconversion industrielle et changement social, p.6.

## CHAPITRE II

### L'ACCES A L'EMPLOI DANS LA SIDERURGIE

Parmi les études existantes relatives à la mise en place d'unités industrielles nouvelles figurent notamment deux contributions qui sont d'une pertinence particulière au regard de notre problématique puisqu'elles concernent deux des unités sidérurgiques les plus récemment créées en France. Il s'agit en premier lieu de l'enquête sur la SOLLAC en Lorraine qui a été réalisée en 1955 par Alain GIRARD (1), et en second lieu de l'enquête réalisée en 1966 par J.D. REYNAUD, S. DASSA, J. DASSA et M.F. MOREAU auprès du personnel d'USINOR à Dunkerque (2). L'une et l'autre de ces études permettent la mise en évidence d'un certain nombre de caractéristiques du développement d'une unité sidérurgique qui peuvent, sinon être transposées à Fos à titre de prévisions, du moins suggérer des hypothèses de travail.

Ces deux études portent sur des établissements qui emploient au moment de l'enquête environ 5000 personnes - cet effectif sera approximativement celui de la SOLMER à Fos en 1975. Elles comportent des données sur le recrutement des unités nouvelles, et les principales caractéristiques se retrouvent à Thionville et à Dunkerque :

---

(1) GIRARD (Alain), avec la collaboration de MEUTEY (Pierre), développement économique et mobilité des travailleurs, l'individu, la profession, la région, ed. de l'INED, Paris, 1956, 158 p. (étude réalisée par la C.E.C.A.)

(2) REYNAUD (J.D.), DASSA (S.), DASSA (J.), MOREAU (M.F.) - Recherche sur les entreprises sidérurgiques nouvelles. Les salariés d'USINOR-DUNKERQUE; attitudes, perspectives et relations de travail. - Commission des Communautés européennes, Communauté européenne du charbon et de l'acier, 1968, 2 T., 649 p.

1. L'embauche concerne essentiellement des personnes ayant déjà travaillé (7 % de débutants pour USINOR, 6 % pour la SOLLAC) et pour une usine d'implantation ancienne comme USINOR-DENAIN (train à bande seulement) la proportion des personnes qui occupent leur premier emploi s'élève à 22 % I.

2. L'embauche totale touche une proportion non négligeable de personnes qui travaillaient auparavant dans le secteur tertiaire. Cette proportion est particulièrement élevée à Dunkerque. En règle générale, il semble que le recrutement s'effectue par prélèvement dans tous les secteurs d'activité, mais que les salariés originaires de l'industrie demeurent majoritaires :

SALARIES D'USINOR-DUNKEROUE (1966) ET DE LA SOLLAC EN LORRAINE (1955) PAR SECTEUR D'ACTIVITE D'ORIGINE

Secteur d'origine	SOLLAC (1)	USINOR (2)
Bâtiment, T.P.	5 %	22 %
Métallurgie	29 %	19 %
Industries diverses	8 %	3 %
Transports, entrepôts marine, ports	13 %	12 %
Tertiaire privé	(	10 %
Tertiaire public	) 17 %	12 %
	(	
Divers	22 %	16 %
Débutants	6 %	7 %
TOTAL :	100 %	100 %

(1) recomposé d'après A. GIRARD , op. cit. p. 10

(2) recomposé d'après J.D. REYNAUD et al., op. cit. p.10 .

3. Ce sont des jeunes âgés de 25 à 35 ans qui sont engagés de manière préférentielle (cf. en annexe tableau 1 et figure 1).

4. L'origine géographique des salariés est en majorité régionale (56 % des salariés de la SOLLAC viennent d'Alsace-Lorraine; 87 % des salariés d'USINOR-DUNKERQUE viennent des départements du Nord et du Pas-de-Calais). On voit toutefois que les deux usines ont connu des recrutements différents géographiquement parlant : la SOLLAC a mis en place des centres de recrutement à Douai, Lyon, Brest, Paris et a reçu 60 000 candidatures individuelles émanant pratiquement de la France entière. A Dunkerque, la situation régionale de l'emploi au moment de la mise en place de l'unité sidérurgique était telle que la quasi-totalité du personnel ouvrier a été recrutée dans la région. (89 % des manoeuvres et O.S., 93 % des ouvriers professionnels de seconde et de troisième catégorie proviennent de la région du Nord). Les cadres supérieurs d'USINOR en revanche sont en majorité étrangers à la région du Nord (47 % viennent du Nord).

Certaines catégories d'informations ne sont fournies que par une seule des deux études :

1. Seule l'enquête d'A. GIRARD fournit les éléments relatifs aux travailleurs immigrés. Les salariés nord-africains constituent en 1955 26 % du personnel de la SOLLAC. 56 % d'entre eux sont manoeuvres, 21 % auxiliaires temporaires, 23 % ouvriers spécialisés. A. GIRARD indique que "beaucoup ont été recrutés parmi les effectifs libérés par les entreprises qui avaient procédé à la construction des usines" (op. cit. p.10 ).

2. L'étude relative à USINOR-DUNKERQUE décrit de manière détaillée les diplômes obtenus et les formations professionnelles suivies par les salariés de l'usine (cf. tableaux II et III en annexe). Des éléments comparatifs intéressants sont fournis à propos des qualifications des personnels du train à bande de Dunkerque (unité sidérurgique nouvelle) et du train à bande de Denain (unité sidérurgique déjà ancienne) : la qualification est nettement plus élevée dans l'unité nouvelle (33 % des salariés ont un C.A.P. ou un diplôme supérieur à Dunkerque, 20 % seulement à Denain). 24 % des salariés du train à bande de Dunkerque ont suivi des cours de formation depuis leur embauche, contre 20 % seulement à Denain où l'ancienneté est pourtant plus grande.

On voit donc d'une part que le personnel est recruté dans une unité nouvelle à un niveau de qualification supérieur, et d'autre part que sa formation complémentaire est mieux assurée que dans une unité déjà ancienne.

A Dunkerque (ensemble de l'usine), 37 % du personnel a suivi une formation post-scolaire. Il s'agit essentiellement de stages techniques organisés par USINOR ou ses fournisseurs (13 % de l'ensemble du personnel) et de cours du soir et A.I.O.F.P. (12 %).

3. A la différence de l'étude d'A. GIRARD qui ne concerne que des comportements effectifs, celle qui porte sur USINOR-DUNKERQUE comporte une approche des aspirations de la population observée en matière de mobilité professionnelle et géographique. Ces aspirations sont abordées au travers des

voeux émis à propos des enfants. En ce qui concerne les secteurs d'activité choisis pour le fils, on observe les résultats suivants :

Secteur choisi pour le fils de l'interviewé	train à bande Denain	train à bande Dunkerque	Usine entière Dunkerque
Sidérurgie	9	6	9
Electronique	27	29	31
Autres industries	12	18	16
Tertiaire privé	6	9	14
Tertiaire public	46	38	30
	100	100	98

On voit que la sidérurgie est très rarement choisie, que l'électronique en revanche connaît une vogue considérable. Le tertiaire public est plus souvent cité à Denain qu'à Dunkerque : on peut faire l'hypothèse que ce secteur est perçu comme offrant une grande stabilité de l'emploi et qu'une telle sécurité est particulièrement appréciée dans une localité proche du bassin de la Sambre qui connaît une crise économique profonde.

La différenciation entre Denain et Dunkerque s'opère

aussi dans le choix d'une région de résidence pour le fils de l'interviewé :

Région choisie	train à bande Denain	train à bande Dunkerque	Usine entière Dunkerque
Nord	31	70	59
tout sauf le Nord	18	3	3
le Sud, le Midi	18	17	22
Région parisienne	18	7	7
Autre	15	3	9
	99	99	100

La signification du choix du sud ou du midi est pour nous importante, puisqu'elle est susceptible d'entrer en jeu dans la détermination des migrations vers le complexe de Fos-sur-mer. L'attrait du midi varie très largement selon la catégorie socio-professionnelle des interviewés :

SALARIES D'USINOR-DUNKERQUE, EN 1966 : REGION DE RESIDENCE SOUHAITEE  
POUR LE FILS DE L'INTERVIEWE :

Région choisie :	Peu importe la région	Région du Nord	Tout sauf le Nord	le Sud le midi le soleil	Région parisienne	Autres	Total	Originaires du Nord
Manoeuvres O.S	8 %	72 %	1 %	4 %	7 %	8 %	100	89 %
P1	5	69	2	15	3	5	100	91
P2, P3	20	43	-	18	11	7	100	93
Chefs-Ouvriers	21	14	21	36	-	7	100	88
Employés	12	48	-	27	9	3	100	97
Techniciens	7	40	3	33	-	17	100	78
Contremaîtres	19	19	2	40	7	12	100	72
Chefs d'atelier	40	27	7	7	7	13	100	66
Cadres supérieurs Ingénieurs	33	13	-	27	7	20	100	47
Moyenne :	13	51	2	19	6	8		-



Le tropisme du soleil tel qu'il est saisi ici au travers des projets intergénérationnels de mobilité géographique, ne touche à peu près pas les manoeuvres et les ouvriers spécialisés, peu les ouvriers professionnels; les employés et les cadres supérieurs, et surtout les techniciens et la maîtrise, y sont davantage sensibles. Des investigations complémentaires sont nécessaires si l'on veut se rendre compte de ces différences. Un premier enseignement peut être dégagé : il serait vain de comptabiliser des projets de mobilité sans disposer d'un ensemble d'hypothèses relatives à la signification sociale de ces projets, et il apparaît que cette signification est tributaire de la situation sociale des individus : un projet de mobilité géographique intergénérationnelle, tel que le souhait de voir ses enfants aller dans le midi, ne renvoie pas à des caractéristiques objectives du climat méditerranéen, mais à l'image d'un mode de vie auquel on aspire. Au delà de la comptabilisation des projets de mobilité, ce sont les caractéristiques de ce mode de vie souhaité et de son articulation par rapport au mode de vie vécu qu'il convient d'élucider.

DEUXIEME PARTIE

MOBILITE, FORMATION ET EMPLOI  
A LA PERIPHERIE DE FOS-SUR-MER

## CHAPITRE I

### LA DELIMITATION DU CADRE GEOGRAPHIQUE DE L'ETUDE

Le terme de "périphérie de Fos-sur-mer, qui désigne a priori le champ géographique de notre étude, peut recouvrir une infinité de découpages territoriaux distincts. Il convient de lui donner une définition précise qui soit pertinente par rapport à notre problématique. Du plus vaste au plus restreint, on peut énumérer les principaux périmètres déjà sanctionnés par l'usage : la façade méditerranéenne, la région Provence-Côte d'Azur, le département des Bouches-du-Rhône, et enfin l'aire métropolitaine marseillaise, prise en compte par l'O.R.E.A.M. (cf annexe, fig.2).

Tous ces échelons ont en commun plusieurs caractéristiques fondamentales :

a) Ils ont 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 %) (1). Quant au département des Bouches-du-Rhône,

---

(1) cf annexe, tableau IV

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 (1).

b) Ils ont un taux d'activité très faible, et cette faiblesse est particulièrement marquée pour la population féminine (2) et pour la population jeune

c) Ils sont faiblement industrialisés (3),

-----  
(1) Au premier rang viennent les Alpes-maritimes (+ 2,6 % par an du fait du solde migratoire entre 1962 et 1968, + 2,4 % entre 1954 et 1962) ; au second rang, le Var (respectivement + 2,4 % et + 1,8 %) ; au troisième rang, les Bouches-du-Rhône (respectivement + 2,1 % et + 1,7 %).

(2) cf annexe, tableau V

(3) Le rapport du préfet de région sur les principales orientations du VIème 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'oeuvre 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"(pages 37-38).

et le secteur tertiaire a une place très importante : Provence - Côte d'Azur et Languedoc - Roussillon sont les deux régions de France - après la région parisienne - qui ont la plus forte proportion d'actifs employés dans le secteur tertiaire (soit respectivement 54 % et 46 % de la population active) (1).

d) A l'exception du Languedoc - Roussillon (dont le taux est voisin de la moyenne nationale), ils ont un taux de chômage très important (2).

e) Ils sont fortement urbanisés. La Provence Côte d'Azur en particulier est une région d'urbanisation très ancienne (3); l'opposition ville - campagne, et la question de l'insertion des travailleurs d'origine rurale, n'y ont à peu près aucune pertinence, les actifs de l'agriculture vivant le plus souvent dans un cadre urbain.

La comparaison des caractéristiques respectives des différents échelons - façade méditerranéenne, Provence - Côte d'Azur, Bouches-du-Rhône, Aire métropolitaine marseillaise - montrent donc que les traits communs l'emportent sur les discontinuités. La question de la délimitation d'une zone pertinente pour l'étude

---

(1) cf annexe, tableau VII

(2) cf annexe, tableau VI

(3) Il y a un siècle, la Provence - Côte d'Azur était la seule région de France (exceptée la région de Paris) dont la population était en majorité "urbaine" : en 1872, 55,8 % de la population vivait dans des agglomérations de plus de 2000 habitants.

de l'accès à l'emploi industriel et des démarches de formation à la périphérie de Fos-sur-mer perd dès lors beaucoup de son importance : la zone retenue sera donc simplement la zone la plus proche de Fos qui soit suffisamment vaste pour que des discontinuités locales (spécificité d'une entreprise ou d'une commune) ne viennent pas biaiser la composition de l'échantillon qui sera observé. De telles discontinuités apparaissent effectivement si l'on considère les localités les plus proches de Fos, c'est-à-dire les communes de l'Etang de Berre, celles qui composent l'ensemble pris en compte par la Mission d'Aménagement de l'Etang de Berre (1). Ces communes constituent un territoire assez fortement industrialisé, à dominante de pétro-chimie et d'aéronautique qui n'est pas suffisamment diversifié pour qu'on puisse le prendre comme cadre d'une étude sur l'accès à l'emploi industriel dans la région. En revanche, si l'on étend le champ d'observation à l'agglomération marseillaise, on prend en compte des industries plus variées, tant au point de vue de leurs caractéristiques techniques qu'au point de vue du marché du travail qui leur correspond.

L'ensemble communes de l'Etang de Berre et agglomération marseillaise doit être quelque peu élargi si l'on veut déterminer une zone qui soit cohérente à la fois en tant que zone d'emploi et en tant que zone résidentielle : en considérant la distribution des migrations pendulaires au voisinage de l'Etang de

---

(1) Cet ensemble comprend les communes suivantes, réparties en trois zones :

EST : Gignac, Marignane, Saint-Victoret, Vitrolles, Châteauneuf-Martigues ;  
OUEST : Martigues, Port-de-Bouc, Saint-Mitre, Istres, Fos-sur-mer, Port-Saint-Louis-du-Rhône, Miramas ;  
Autre : Saint-Chamas, Berre-l'Etang, Rognac, Les Pennes-Mirabeau, Cornillon-Confoux, Grans.

Berre et de Marseille, on constate que l'unité territoriale au sein de laquelle les interrelations sont intenses s'inscrit approximativement (1) dans les limites de l'aire métropolitaine marseillaise. C'est donc ce périmètre qui sera retenu comme champ d'étude. Un grand nombre de statistiques sont disponibles pour le département des Bouches-du-Rhône et non pour l'aire métropolitaine. Il sera possible d'utiliser sans inconvénient la plupart de ces statistiques, puisque l'aire métropolitaine regroupe l'immense majorité des emplois industriels des Bouches-du-Rhône (2).

A l'intérieur de la zone que nous venons de déterminer, trois secteurs présentent des caractéristiques distinctes au regard de la perspective d'analyse de l'emploi industriel qui est la nôtre : le secteur de Fos-sur-mer présente un intérêt davantage en fonction des emplois qui y sont prévus que de ses caractéristiques actuelles. Les prévisions relatives à ce secteur seront présentées dans le chapitre III. Le secteur de l'Etang de Berre trouve son unité dans la rapidité de sa croissance et dans la prédominance de ses activités industrielles. Le secteur de l'aire métropolitaine en revanche est à dominante tertiaire, l'emploi féminin y est un peu plus important,

---

(1) On peut remarquer d'une part qu'Arles, qui fait partie de l'A.M.M., demeure quelque peu à l'écart des échanges migratoires quotidiens, d'autre part que le bassin minier (Gardanne, Fuveau, Peynier; Rousset) est coupé en deux par le découpage de l'O.R.E.A.M..

(2) Dans l'A.M.M. habitent 98,3 % des actifs des Bouches-du-Rhône dans la branche "minerais et métaux non ferreux", 96,8 % dans la première transformation des métaux, 97,0 % dans les industries mécaniques, 97,2 % dans les industries électriques, 99,0 % dans la construction navale, 96,4 % dans l'industrie chimique. En revanche, 44,5 % seulement des actifs de l'agriculture dans le département habitent l'aire métropolitaine (source : INSEE, R.P. 1968).

et la croissance démographique plus lente. Les caractéristiques de ces deux derniers secteurs vont être analysées dans le chapitre II.



## CHAPITRE II

### LES STRUCTURES SOCIO-ECONOMIQUES ACTUELLES DE L'AIRES METROPOLITAINE MARSEILLAISE

Une caractéristique majeure de l'économie de l'aire métropolitaine marseillaise à la veille de l'implantation du complexe industrialo-portuaire de Fos-sur-mer est l'absence d'intégration de l'ensemble des activités industrielles actuelles : les liaisons fonctionnelles entre les différents secteurs sont ténues ou inexistantes.

La première manifestation de ce cloisonnement est l'isolement de l'économie marseillaise par rapport aux zones voisines (Etang de Berre, et, à plus longue distance, Languedoc, zone de Toulon, Côte d'Azur). Traditionnellement liée aux pays d'"outremer", Marseille connaît après la fin de l'empire colonial français des difficultés structurelles qui sont partiellement atténuées et masquées par une croissance démographique qui n'exprime pas un dynamisme local effectif (1). Les fonctions d'une métropole régionale ne se développent que si l'économie de la région correspondante est puissante ; le réseau urbain cloisonné de la façade méditerranéenne dans son ensemble, et même de la petite aire métropolitaine marseillaise, est le reflet de la faiblesse des activités productives de la région.

---

(1) cf annexes, tableau IX

Les pôles d'emploi industriel existants dans l'A.M.M. demeurent souvent ponctuels, et plusieurs secteurs connaissent des difficultés structurelles importantes. C'est le secteur du bâtiment et des travaux publics qui emploie le plus de salariés : sa place relative exprime la poussée démographique exceptionnelle de la région ; il ne constitue pas une industrie motrice et est particulièrement sensible aux fluctuations conjoncturelles. Ensuite viennent les industries agricoles et alimentaires, particulièrement développées à Marseille ; elles ont vu leur effectif stagner depuis 1954.

La grande industrie est représentée par la construction et la réparation navales (Marseille, La Ciotat) la construction aéronautique (Marignane, Istres), l'extraction du lignite (Gardanne) et enfin le pétrole et la chimie (Berre, Fos, Martigues).

Les Houillères de Gardanne ont pour seul client important l'E.D.F. ; dans l'état actuel du marché de l'énergie, les centrales fonctionnant au lignite sont menacées d'obsolescence ; les mines seront fermées à moyen terme.

L'industrie chimique n'est pas intégrée à l'ensemble des activités de la région, elle est limitée à la fabrication de produits de base ou de produits semi-finis (1). C'est ainsi que les industries pharmaceutiques sont absentes de l'aire métropolitaine alors que les deux matières premières essentielles de l'industrie chimique,

---

(1) Des exceptions mineures peuvent être signalées ; ainsi des plaquettes d'insecticides sont fabriquées à Berre.

le chlorure de sodium - extrait à Salins-de-Giraud - et les hydrocarbures, sont présentes sur place.

Les principales entreprises des industries mécaniques, en revanche, font appel à de nombreux sous-traitants. Cette branche est représentée dans toutes les sous-régions de l'aire métropolitaine. Mais des crises locales nombreuses se sont produites dans le passé : la fermeture des Chantiers de Provence à Port-de-Bouc (intervenue en 1965), les réductions d'effectifs dans plusieurs entreprises marseillaises (C.O.D.E.R., Moteurs Baudoin) manifestent que les industries mécaniques actuellement existantes ne sont pas à même d'assurer un développement de l'emploi industriel dans la région.

A l'image de la structure des activités, les appareils de formation se caractérisent par la prédominance des filières débouchant sur les métiers du tertiaire. Ainsi, pour les filles, les seuls C.A.P. délivrés concernent la couture, les emplois de bureau, les services, la santé. Un tiers seulement des C.A.P. délivrés aux garçons relèvent des métiers de la métallurgie. L'enseignement privé, tourné vers le tertiaire davantage encore que l'enseignement public, a pris et prend une place de plus en plus importante, aussi bien pour les premières formations que pour les formations ultérieures. En 1969, sur 10 482 candidats aux C.A.P., 3807 seulement provenaient des C.E.T. publics.

L'enquête sur l'insertion professionnelle des jeunes effectuée en octobre 1970 auprès des jeunes issus de l'enseignement technique en juin 1970 a montré que la proportion des jeunes qui demeurent sans emploi trois mois après leur sortie est importante : 36 % pour le niveau IV, 26 % pour le niveau V. En 1968, dans une ville comme Port-de-Bouc,

le taux de chômage chez les jeunes âgés de 17 à 19 ans atteignait 10,8 % chez les garçons et 8,4 % chez les filles (1). Dans ces conditions, c'est souvent pour éviter l'inactivité plutôt que pour acquérir une véritable formation que les jeunes gens prolongent leur scolarité au delà de la durée obligatoire (2).

De manière générale, les jeunes de moins de 25 ans sont fortement touchés par le chômage : au troisième trimestre 1971, ils fournissaient un quart des demandes d'emploi non satisfaites. Pour des causes souvent analogues, les femmes sont plus touchées elles aussi : le taux de chômage féminin était, dans les Bouches-du-Rhône en 1968, de 6,3 %, le taux masculin de 5,3 % (3), et cette inégalité s'est accentuée depuis. Toutefois, le chômage n'apparaît pas dans le département comme un phénomène qui serait propre aux jeunes, aux femmes et aux personnes âgées. On observe simultanément un niveau élevé de l'offre et de la demande de travail qualifié : les O.P. représentaient en 1971 35,4 % des allocataires ASSEDIC.

---

(1) source : INSEE, R.P. 1968 ; échelon : Bouches-du-Rhône

(2) La faiblesse du taux d'activité des jeunes dans la plupart des localités des Bouches-du-Rhône apparaît sur la figure 3

(3) cf annexes, tableau VI

### CHAPITRE III

#### LE COMPLEXE INDUSTRIEL ET PORTUAIRE DE FOS-SUR-MER

Sans qu'il s'agisse ici d'effectuer une présentation détaillée des caractéristiques actuelles et prévisibles du complexe de Fos-sur-mer et des industries dont il pourra entraîner l'implantation, on rappellera les grands traits de l'opération engagée avant d'esquisser quelques prévisions relatives aux qualifications qui seront requises par les nouveaux emplois.

Fos est d'abord un grand port, dont certaines installations fonctionnent depuis 1968. Deux darses industrielles de plus de dix kilomètres de quais chacune sont en voie d'achèvement. Une darse commerciale de douze kilomètres de quais (soit l'équivalent du port de Marseille) pourrait être réalisée ultérieurement. L'accueil de pétroliers de 500 000 tonnes sera rendu possible à peu de frais.

En second lieu, Fos signifie l'irruption massive de la grande industrie dans une région où celle-ci est peu développée. La SOLMER emploierait 7000 personnes dans cinq ans, et 11 500 vers 1985, Ugine-Kuhlmann 1200 personnes dès 1974. Selon les diverses estimations, c'est entre 30 000 et 45 000 emplois qui seraient créés sur la zone industrielle avant 1985. Si l'on retient l'hypothèse

élaborée par l'I.N.S.E.E. en 1970 (1), les emplois initiaux seraient en 1985 au nombre de 37300, dont 12 000 dans la sidérurgie, 7000 dans la métallurgie, 2000 dans la transformation des métaux non ferreux, 3000 dans la construction de matériel électrique et électronique, et 1900 dans la chimie. 7 emplois sur 10 relèveraient donc des branches des métaux et de la chimie - ce chiffre serait de 8 sur 10 si l'on écarte du calcul les 4000 emplois créés par le port.

Les principales entreprises qui vont s'implanter à Fos ont communiqué à l'Agence Nationale pour l'Emploi des calendriers d'embauche dont certains sont très détaillés et indiquent, pour les trois années à venir et parfois à plus long terme, quelle sera la répartition des effectifs par catégories socio-professionnelles, formations, et localisation du recrutement (local ou extérieur à la région). Pour deux raisons, nous ne donnerons ici qu'une présentation très sommaire de ces informations. D'une part leur précision est souvent illusoire : des retards de l'ordre de six mois ou plus peuvent être observés dans la réalisation des prévisions, et des modifications sensibles sont intervenues d'une mise à jour à l'autre ; d'autre part, elles sont d'ordre confidentiel.

Dans la sidérurgie, il y aura environ trois O.S. pour un O.P., et le personnel E.T.A.M. représentera près du tiers de l'effectif total. Les besoins en personnel titulaire de C.A.P. dans la métallurgie s'établissent à environ 600 d'ici à 1985 pour les entreprises de la sidé-

---

(1) cf SALMONA (J.), FABRE (P.), Implantation d'un complexe industriel et portuaire à Fos-sur-mer, évaluation de l'ensemble des conséquences, I.N.S.E.E., D.R. de Marseille, 1967 (mise à jour en 1970)

rurgie et de la première transformation des métaux. Les qualifications principalement demandées sont l'ajustage, le tournage, la chaudronnerie, l'électro-mécanique, la mécanique générale, le soudage.

La proportion dans laquelle les emplois qualifiés seront pourvus par des travailleurs originaires de la région périphérique de Fos demeure largement inconnue (1), et même largement imprévisible. Au stade actuel de la construction des usines, il semble que le personnel permanent, encore composé essentiellement de cadres, de techniciens supérieurs et d'administratifs, soit dans sa grande majorité extérieur à la région. Quant au personnel des chantiers - dont il est impossible de connaître l'effectif exact à un moment donné - il a probablement atteint un maximum de l'ordre de 15 000 travailleurs au début de l'année 1973. Sa composition par origine géographique et par qualification est difficile à estimer. La plupart des ouvriers ont été embauchés dans les Bouches-du-Rhône, le Vaucluse, le Gard, l'Hérault, le Var; mais une partie du personnel qualifié est venue de toutes les régions de France. On peut penser que les comportements de cette population, installée d'une manière éminemment provisoire, n'auront que peu de rapports avec ceux des futurs ouvriers permanents. Pour ces derniers, la possibilité de disposer de logements et d'équipements collectifs décentes aura beaucoup plus de prix que pour la majorité des travailleurs des chantiers.

---

(1) L'une des principales entreprises dont l'implantation est en cours a indiqué à l'A.N.P.E. qu'elle envisageait de recruter localement 81 % de son personnel (90 % des O.S. et manoeuvres, 82 % des O.P., 77 % des administratifs, 56 % de la maîtrise, aucun cadre).

Le problème de la réalisation de ces équipements ne se pose pas tant pour la population qui travaillera à Fos même - encore qu'il soit déjà très aigu à ce stade - que pour celle, beaucoup plus nombreuse, qui viendra pourvoir les emplois entraînés et induits par Fos. Les documents produits par l'O.R.E.A.M. marseillaise - Livre Blanc, schéma d'aménagement de l'aire métropolitaine marseillaise - ont souligné le rôle crucial de ces équipements dans le succès ou l'échec de l'aménagement de la métropole. C'est pourquoi nous intégrerons dans l'analyse des résultats de l'enquête le traitement d'un ensemble d'informations relatives à l'insertion des individus interrogés dans l'ensemble socio-spatial composé de leur lieu d'emploi, de leur résidence et des grands équipements collectifs tels que lycées, services administratifs et des commerces rares.



TROISIEME PARTIE

LE DEROULEMENT DE L'ENQUETE

Les 822 personnes interrogées ont répondu à un questionnaire dont les rubriques principales concernaient leur formation, leur histoire professionnelle, leurs migrations éventuelles et les caractéristiques de leur milieu familial. La pluralité des registres observés résulte de la nature même de notre projet de recherche, fondé sur l'étude des rapports entre les différentes dimensions - géographique, professionnelle, sectorielle - dans lesquelles s'inscrivent les phénomènes de mobilité; le questionnaire qui a été élaboré est donc assez volumineux. Son économie d'ensemble, l'analyse détaillée des thèmes qu'il aborde et des codes nécessaires au classement des réponses sont exposées dans le second chapitre.

Les informations recueillies au moyen de l'enquête par questionnaire ne constituent qu'une partie des données nécessaires au développement de l'ensemble de notre étude. Elles ne prennent tout leur sens que dans la mesure où elles sont mises en relation avec les caractéristiques socio-économiques de la zone étudiée, des branches d'activité représentées dans l'échantillon, et des entreprises concernées par le sondage. Ainsi la recherche implique la mise en oeuvre d'un plan d'observation de la situation régionale et sectorielle de l'emploi (ici, de l'emploi industriel) et de la formation professionnelle. Le troisième chapitre est consacré à la présentation de ce plan d'observation.

Avant que soient analysés l'échantillon, le questionnaire et enfin le plan d'observation dans son ensemble, il est nécessaire de faire ici mention de quelques difficultés de fonctionnement de l'appareil logistique mis en oeuvre pour la réalisation de l'enquête. Ces difficultés, qui tiennent pour l'essentiel à la dispersion géographique des personnes interviewées et aux circonstances de la constitution de l'équipe d'enquêteurs, ont entraîné certaines insuffisances dans la qualité d'une partie des protocoles d'enquête et dans l'ajustement de l'échantillon effectivement obtenu par rapport à celui qui était prévu. 822 questionnaires ont finalement été retenus alors que l'effectif attendu était de mille.

Tout d'abord, la zone d'étude est une aire métropolitaine assez vaste et encombrée. L'aller et retour d'Aix-en-Provence à la zone industrielle de Fos, par exemple, représente un trajet de 120 Kilomètres qui ne peut pratiquement être effectué qu'avec un véhicule particulier et qui dure dans le meilleur des cas deux heures, mais souvent trois, voire davantage. Les enquêteurs ont dû parcourir en moyenne 53 kilomètres par questionnaire, soit 13 de plus que prévu; il était rare que deux personnes à interroger habitent au voisinage l'une de l'autre et les recherches d'adresses étaient souvent difficiles; dans ces conditions, le travail d'enquêteur requérait une ténacité et une disponibilité qui avaient été sous-évaluées lors de la détermination des taux de rémunération.

D'autre part, la constitution d'une équipe temporaire d'enquêteurs occasionne d'innombrables difficultés pratiques, tant pour les enquêteurs eux-mêmes que pour ceux qui doivent, sans avoir l'expérience de ces tâches, les recruter, leur dispenser une formation professionnelle accélérée, organiser et contrôler leur travail et enfin les payer. Les fonctions d'administration et de gestion s'exercent au détriment du temps consacré à la recherche et la qualité du travail des enquêteurs est inégale.

L'équipe d'enquêteurs, qui a été en fonction du 15 Septembre au 1er Décembre 1973, comprenait 16 fonctionnaires de l'ONISEP et des Centres d'Information et d'Orientation de la Région d'Aix-Marseille, qui ont fait passer en moyenne 9 questionnaires chacun, et 38 étudiants (presque tous licenciés en sociologie), qui ont fait passer en moyenne 18 questionnaires chacun. 6 enquêteurs, réalisant chacun plus de 70 interviews, ont effectué au total 444 passations - soit 54% du total -, tandis qu'à l'opposé 17 enquêteurs faisaient passer chacun moins de 5 questionnaires. La qualité du travail de ce dernier groupe laissait souvent à désirer, tandis que celle du premier était satisfaisante, tant au plan du détail et de la précision des informations portées sur le questionnaire qu'au plan de la persévérance dans la recherche des personnes à interviewer.

Seul à notre sens, le recours à une équipe d'enquêteurs permanents aurait permis d'éviter ces difficultés. Nous sommes donc conduits à souligner la pertinence des recommandations du groupe "sciences de l'homme" de la Commission de la Recherche qui, lors de la préparation du VIème Plan, a proposé que soit mis en place un service d'enquêteurs professionnels commun à l'ensemble des équipes de recherche qui doivent actuellement effectuer elles-mêmes, sans avoir toute l'expérience nécessaire, des enquêtes par questionnaire.

## CHAPITRE I

### L'ECHANTILLON

#### A) Les bases d'échantillonnage

Trois populations présentent un intérêt stratégique au regard de la problématique définie plus haut :

- 1 - les salariés de l'industrie employés dans des branches particulièrement concernées par le développement actuel et futur de la région considérée.
- 2 - les personnes ayant reçu à l'âge adulte une formation correspondant aux métiers dominants dans les branches retenues en 1.
- 3 - les personnes à la recherche d'un emploi dans ces branches ou dans l'un des métiers dominants dans ces branches.

Le champ sectoriel retenu est celui des branches à dominante d'emplois de base qui sont appelées à un développement du fait de la mise en place du complexe de Fos-sur-Mer. Les activités induites (bâtiment, réparation automobile par exemple) nous ont paru devoir être écartées car elles ne constituent pas des éléments moteurs dans la dynamique de l'économie régionale. Les entreprises de moins de 10 salariés au sein desquelles s'établit souvent une division du travail plus artisanale qu'industrielle, n'ont pas été retenues. Ce sont donc les grands groupes des métaux d'une part, de la chimie d'autre part, qui ont été choisis comme champ d'analyse. (1)

---

(1) La réparation navale, bien qu'elle ne soit pas une industrie induite, n'a pas été prise en compte car elle fait l'objet d'une étude du Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail d'Aix en Provence (recherche CORDES dirigée par R. CORNU).

Un échantillonnage aléatoire au sein des branches choisies aurait présenté l'inconvénient de comporter des effectifs très faibles pour certaines catégories importantes au regard de la problématique de l'étude. Ainsi, les ouvrières, les travailleurs diplômés de l'AFPA auraient été un très petit nombre. Inversement, on aurait disposé d'une précision superflue pour les catégories mieux fournies. En utilisant les informations figurant sur des bases de sondage appropriées, il est possible de stratifier l'ensemble à observer de manière à garantir a priori la possibilité d'analyser, sur la base de données statistiquement significatives, le rôle des variables les plus importantes pour l'étude.

Dans la constitution de cet échantillon raisonné, certaines variables nécessitent la prise en compte de bases de sondages différentes, d'autres non. Nous commencerons par définir les premières.

Le fichier administratif auquel nous avons eu recours comporte, entreprise par entreprise, la liste nominale du personnel, avec les indications de l'âge, du sexe, de l'adresse et sur les états récents, de la catégorie socio-professionnelle des salariés. Il permet en outre de connaître l'évolution des effectifs de l'entreprise depuis 1960. Il a pu fournir la majorité des adresses nécessaires à la constitution de notre échantillon, au terme d'un double choix : choix des entreprises, puis choix des individus à l'intérieur des entreprises, ces choix étant l'un et l'autre mixtes, à la fois raisonnés et aléatoires. Toutefois, pour le personnel des établissements immatriculés hors du département, il sera nécessaire d'avoir recours au fichier d'établissements de l'INSEE, pour lequel les délais de mise à jour sont plus longs.

Fichier d'entreprise et fichier d'établissements ne permettent pas de couvrir le champ d'observation choisi, il a fallu utiliser deux autres bases de sondage.

En premier lieu, la population active sans emploi n'apparaît pas sur les fichiers d'entreprise. Or, l'analyse de la situation sociale et des attentes des travailleurs ayant perdu un emploi dans les catégories d'activités économiques qui ont été choisies, est nécessaire à l'étude projetée : la situation de chômeur dans les Bouches-du-Rhône, pour fréquente qu'elle soit, n'a guère été analysée chez les jeunes (1). La coexistence d'un niveau élevé tant de la demande que de l'offre de travail dans les métiers de la métallurgie souligne l'importance d'une étude des demandeurs d'emploi non satisfaits. Cette étude pourra partiellement être menée ex post, c'est à dire que le questionnaire soumis aux actifs ayant un emploi devra permettre d'analyser les caractéristiques d'anciens chômeurs. Toutefois, des biais importants peuvent entâcher des observations de ce type, et le nombre d'anciens chômeurs risque d'être trop faible; c'est pourquoi nous nous sommes proposés d'utiliser les fichiers de l'Agence Nationale pour l'Emploi de manière à analyser les conditions du rejet de l'emploi industriel.

En second lieu, le fichier administratif sur les salariés des entreprises ou celui de l'INSEE ne comportent pas d'indications relatives aux formations suivies par les travailleurs. L'intérêt particulier, motivé plus haut, que nous portons à la Formation Professionnelle des Adultes - formation statistiquement rare (2), mais qualitativement intéressante -, conduit à

---

(1) Ministère du Travail, de la Population et de l'Emploi. INSEE D.R. de Marseille. Les jeunes demandeurs d'emploi au 15 Octobre 1969, 1971.

(2) A notre connaissance, les statistiques croisant les catégories d'activité et les formations, font défaut à l'échelon des Bouches-du-Rhône. Si l'on retient l'estimation de 2% de diplômés de l'AFPA, il y a 95 chances sur 100 pour qu'un échantillon non stratifié de 1000 unités comporte entre 13 et 30 diplômés. Un effectif de cet ordre ne permet guère de comparaisons avec d'autres types de formation.

renforcer la représentation de cette catégorie. Les fichiers établis dans les entreprises étant d'une qualité irrégulière et d'un accès difficile, il a été nécessaire d'utiliser les fichiers de l'AFPA comme base de sondage. Les métiers de la métallurgie ( réparation automobile, carrosserie, réparation de machines agricoles exceptée) et ceux de la chimie (1), prédominants dans les catégories d'activités économiques retenues ont seuls été pris en compte. Si l'on fait l'hypothèse que les diplômés de l'AFPA pour un métier donné se répartissent entre les catégories d'activités économiques de la même manière que l'ensemble des actifs de ce métier, on peut penser que sur 100 diplômés des sections de la métallurgie, si 80 exercent le métier qu'ils ont appris ou un métier voisin, 50 sur ces 80 travaillent dans les catégories d'activités économiques qui nous intéressent (2), et 45 sur ces 50 dans des entreprises de plus de 10 salariés. On peut donc estimer qu'il est nécessaire d'interroger 450 diplômés de l'AFPA si l'on veut en observer environ 200 dans les catégories d'activités économiques retenues (3).

Trois bases de sondage ont donc été utilisées : le fichier administratif sur les salariés des entreprises (complété par celui de l'INSEE), le fichier de l'ANPE, et enfin celui de l'AFPA. Nous avons proposé dans le cadre d'une enveloppe d'interviews de 1000 unités la répartition suivante des personnes enquêtées : (voir tableau page suivante )

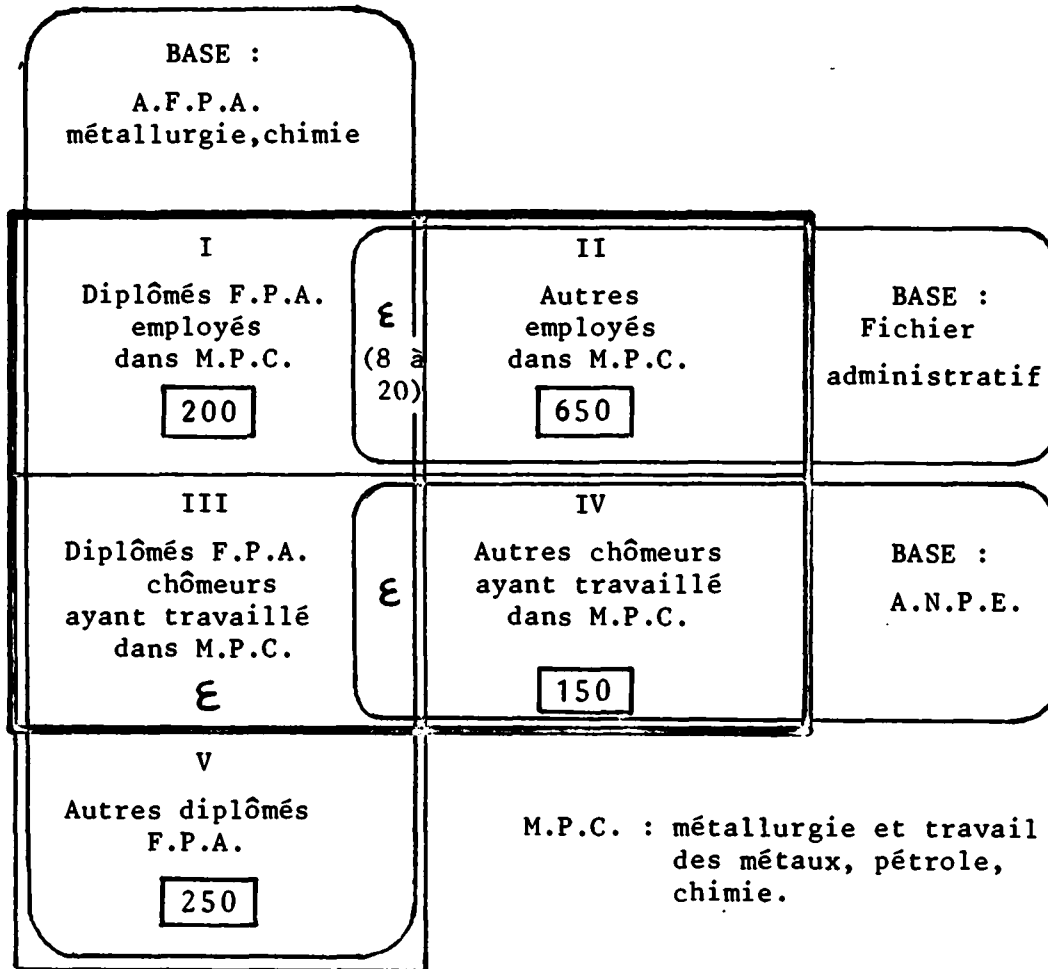
---

(1) Les diplômés de l'AFPA dans les métiers de la chimie se sont avérés trop peu nombreux dans la zone d'étude pour pouvoir être retenus dans l'enquête.

(2) approximation à partir des chiffres fournis par l'étude SOGREP. Hypothèses d'emploi aire métropolitaine marseillaise 1975-1980, Marseille, 1970.

(3) Au moment de la constitution de l'échantillon, l'effectif de 450 s'est avéré excessif puisque seulement 271 fiches d'anciens stagiaires ont pu être constituées à partir des dossiers du Centre psycho-technique régional de l'AFPA.





Outre la stratification FPA/ANPE/salariés de l'industrie, qui correspond à trois bases de sondage distinctes, des répartitions a priori ont été élaborées au sein du groupe des 650 salariés de l'industrie selon les échelons géographiques, l'ancienneté dans l'emploi, l'ancienneté et la catégorie d'activité de l'entreprise, l'appartenance socio-professionnelle, le sexe et l'âge.

Géographiquement, trois secteurs ont été distingués dans la seconde partie : celui de Fos-sur-Mer, celui de l'Etang de Berre et celui de Marseille. A Fos, il était probable que le taux de sondage serait très élevé au sein de l'ensemble des emplois

permanents créés au moment de l'enquête. Des entreprises telles que la SOLMER, UGINE-KUHMANN, AIR LIQUIDE ont été prises en compte. Il était toutefois à craindre qu'elles ne comprennent encore qu'un petit nombre d'ouvriers. Aussi avons nous proposé d'élargir, pour le secteur de Fos, le champ des catégories d'activités économiques retenues à l'activité "constructions métalliques pour le bâtiment et les travaux publics" (Code N.A.E. 338) au sein de laquelle les métiers de la métallurgie (scudage en particulier) sont fortement représentés. Il était difficile, compte tenu des retards déjà pris par la plupart des usines par rapport aux calendriers d'embauche qu'elles avaient communiquées, de chiffrer l'effectif requis pour cette strate de l'échantillon. On pouvait indiquer comme ordre de grandeur une centaine d'unités.

Dans la répartition entre la zone de l'Etang de Berre et celle de Marseille, on constate qu'actuellement les emplois dans les branches retenues sont approximativement aussi nombreux dans une zone que dans l'autre. Toutefois, on trouve autour de l'Etang de Berre davantage d'établissements récents, ou d'extensions récentes d'établissements. Or, il s'agissait d'étudier plus particulièrement les conditions de l'accès à des emplois nouveaux. Sur la base notamment d'une étude du C.E.R. de l'Université d'Aix-Marseille portant sur les créations d'emplois en Provence-Côte d'Azur (1), nous avons prévu de consacrer 65% des questionnaires à la zone de Berre (Fos compris) et 35% à celle de Marseille. Cette stratification pouvait intervenir sur les trois bases de sondage.

La distinction entre entreprises (ou extensions d'entreprises) récentes (créées depuis 1963 (2)) et entreprises anciennes constitue un clivage important. La mobilité par accès à un emploi nouveau peut en effet présenter des caractéristiques très

---

(1) Centre d'Economie Régionale, Université d'Aix-Marseille, Evolution du système de production industrielle de la Région Provence-Côte d'Azur, 1971.

(2) Le choix de cette date permet d'éliminer l'effet conjoncturel de la surchauffe de 1962, tout en assurant un champ d'observation assez large.

différentes de la mobilité par remplacement d'un travailleur occupant un emploi de création ancienne. La mobilité de remplacement étant pour nous d'un intérêt secondaire, il n'a pas paru souhaitable d'écarter du champ de l'enquête les entreprises anciennes : la prise en compte de ces dernières permet d'observer les phénomènes de mobilité socio-professionnelle interne à l'entreprise, elle fournit le terrain pour l'analyse de situation de récession et enfin elle ménage la possibilité de constituer, par pondération des résultats de l'enquête, un échantillon représentatif de l'ensemble des branches observées.

Le choix des entreprises en fonction des variables de localisation, d'ancienneté et de catégorie d'activité est une opération qui demandait beaucoup de méthode puisqu'elle permet des comparaisons significatives entre les strates de l'échantillon et assure une représentativité générale approximative. On peut indiquer par exemple, que s'il est vain de chercher à appareiller les entreprises du pétrole dans la zone de Berre et leurs homologues dans la zone de Marseille où elles sont inexistantes, il est en revanche souhaitable de choisir dans ces deux zones des entreprises de construction mécanique aussi comparables que possible.

La répartition théorique proposée en fonction des critères de localisation et d'ancienneté de l'entreprise était la suivante :

	Fos	Etang de Berre	Marseille	
Entreprises (ou extensions) récentes	320		130	450
Entreprises anciennes	<del>                    </del>	100	100	200
	420		230	650

Une stratification selon l'appartenance socio-professionnelle a semblé souhaitable. Un sondage aléatoire aurait amené approximativement, pour 10 individus, 2 manoeuvres O.S., 5. O.P., 1 technicien, 1 cadre, 1 employé . C'est une répartition qui correspond assez bien au champ de l'étude : elle permet l'analyse de l'ensemble des C.S.P. tout en privilégiant les formations techniques. La faiblesse de la proportion des ingénieurs et des cadres ne constitue pas un inconvénient dans la mesure où le marché du travail pour ces catégories est un marché essentiellement national, pour l'étude duquel on doit se reporter aux enquêtes effectuées à l'échelon national.

C'est en fait la prise en compte de la variable sexe qui motive la stratification selon l'appartenance socio-professionnelle : dans les branches choisies, les femmes sont presque absentes de certaines catégories telles que les O.Q., les ingénieurs, les techniciens. Cependant, une extension importante du nombre des femmes actives ne peut se concevoir sans une augmentation de la proportion des femmes dans des emplois traditionnellement considérés comme masculins (dans les métiers de la mécanique en particulier).

Dans cette perspective, il est important d'observer les conditions dans lesquelles certaines femmes accèdent actuellement à ces emplois, et une représentation proportionnelle des hommes et des femmes est dénuée d'intérêt, puisqu'elle signifie l'absence quasi totale dans l'échantillon des femmes occupant des emplois ouvriers qualifiés (1).

Le produit de la stratification par C.S.P (grossièrement regroupées) et de la distinction des sexes peut donc aboutir à une répartition du type suivant :

---

(1) à l'échelon national, dans les industries mécaniques en 1968, il y avait 18,5% de femmes parmi les O.S., 3,3% parmi les O.Q.

POPULATION	Adminis- tratifs	Product. & Entretien		Ensemble
		Qualif.	Non-qualif.	
Femmes	50	75	75	200
Hommes	50	325	75	450
Ensemble	100	400	150	650

L'âge enfin est une variable individuelle selon laquelle il est facile, sur les trois bases du sondage, de déterminer des répartitions a priori. Au sein des entreprises récentes et de la population issue de la FPA, la stratification recherchée - privilégiant l'analyse des jeunes ) correspond à la répartition suivante :

Age	%
16-19	10
20-24	30
25-29	30
30-44	30

L'origine géographique des interrogés est une caractéristique importante, mais dont l'intégration lors de la constitution de l'échantillon paraît à la fois difficile et superflue : difficile parce que les bases de sondage dont nous disposons comportent comme seule indication d'origine géographique le lieu de naissance des individus, alors que c'est leur trajectoire au cours des années d'activité qui est pour nous pertinente. Superflue, parce que les résultats du dernier recensement laissaient à penser que les catégories de migrants et de non migrants seraient d'effectifs comparables. La mobilité géographique intercensitaire par branche varie beaucoup selon les localités : la population employée dans les industries mécaniques est stable à Port-de-Bouc (91,9% de non migrants) (1) ou à Marseille

---

(1) Source : INSEE, R.P. 1968, sondage au 1/4.

(86,7%), récemment immigrée à Marignane (42,9% de non migrants). La prise en compte des entreprises nouvelles renforcent à Marseille comme dans la zone de l'Etang de Berre la proportion de travailleurs récemment immigrés. Des fréquences ont pu être observées avec une précision du même ordre pour les migrants et les non-migrants.

## B - L'Echantillon interrogé

### 1. L'échantillon des salariés des branches du travail des métaux, du pétrole et de la chimie.

Les branches d'activité qui constituent le champ de l'enquête sont celles qui se développent ou sont appelées, selon toute vraisemblance, à un développement du fait de la mise en place du complexe industrialo-portuaire de Fos-sur-Mer. Le périmètre retenu est celui de l'aire métropolitaine marseillaise. (1)

Une branche a nécessité un traitement particulier, il s'agit du bâtiment et des travaux publics : la construction des usines de Fos a déterminé un développement important d'emplois de chantier correspondant à des métiers des métaux (charpentes en fer, soudage, tuyautage, notamment). Bien que ces emplois soient temporaires, il nous a semblé utile de les inclure dans le champ de l'étude parce qu'ils correspondent eux aussi à des créations d'emplois industriels, dans une région peu industrialisée et qu'ils permettent l'observation de phénomènes de mobilité professionnelle susceptibles de préfigurer dans une certaine mesure ceux qui accompagneront le développement du complexe de Fos.

Pour interroger les spécialistes de la construction métallique, il était impossible de recourir à une base de sondage qui fût à jour. 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 actifs âgés de moins de 45 ans et exerçant un des métiers de la construction métallique. 125 questionnaires ont été remplis sur la base de ces critères. Cette procédure occasionne des

---

(1) Cf. dernière partie, chapitre I, le secteur de La Ciotat a pour activité principale la construction navale qui ne fait pas partie des branches retenues ici; le champ géographique de l'étude correspond donc approximativement au rectangle Fos-Marseille-Aix-Arles.

biais certains, dont le principal est de sous-représenter la population originaire du voisinage de Fos, qui construit les usines de Fos sans occuper les logements nés avec les chantiers. Toutes les autres strates de l'échantillon ont été constituées à partir de bases de sondage bien définies.

Pour les emplois durables, les branches retenues sont celles qui correspondent aux activités consécutives du complexe de Fos et du pourtour industriel de l'Etang de Berre (sidérurgie, pétrole, pétrochimie, aéronautique) et à des activités entraînées, telles que la mécanique et la chimie. Les activités induites par la présence de la population de la région ont été écartées. Les branches ont été définies avec une précision intermédiaire entre celle de la nomenclature des activités économiques de l'INSEE, en 99 postes et celle du regroupement en 30 postes dit code "Affaires sociales" (ou Ministère du Travail); seul le groupe des industries de la synthèse organique est défini par rapport à la nomenclature INSEE à trois chiffres; cette activité, fortement représentée dans la zone étudiée, doit être distinguée du reste de la chimie dans la mesure où elle s'apparente à bien des égards à la branche du pétrole plus qu'aux autres industries chimiques. Nous avons retenu au total dix groupes d'activités. (Voir tableau page suivante).

Au sein des branches ainsi définies, nous avons procédé à un échantillonnage à deux niveaux : au niveau des entreprises, puis au sein des entreprises choisies, au niveau des individus.

a) Le choix des entreprises :

Ce choix a été aléatoire pour les entreprises de moins de 200 salariés (les entreprises de moins de 10 salariés ne sont pas représentées), raisonné pour les plus grandes. Il a consisté en un compromis entre la recherche d'une image fidèle de la diversité des entreprises, et la nécessité de constituer pour chacune des entreprises retenues (du moins parmi celles de plus de 200 salariés) un dossier comportant un maximum d'éléments utiles à la compréhension et à l'interprétation des données figurant dans les questionnaires soumis aux salariés de cette entreprise. Nous reviendrons ultérieurement

GROUPES D'ACTIVITES	N.A.E. 99 postes	Code 30 postes
1 Sidérurgie	16	} 06
2 Production des métaux non ferreux ; métallurgie générale	17, 18	
3 Première transformation des métaux; fonderie, grosse chaudronnerie, moteurs mécaniques, pompes.	19, 20	07
4 Mécanique générale; articles métal- liques divers; précision, horlogerie et optique.	22 à 24 29	08
5 Construction de machines et de maté- riel mécanique pour l'agriculture, l'industrie, les transports ferro- viaires; automobiles et cycles.	21 à 26	} 09 *
6 Construction aéronautique	27	
7 Construction électrique et électroni- que	28	10
8 Pétrole et carburants	10	03
9 Industrie chimique; caoutchouc et amiante; tabac et allumettes, sauf industrie de la chimie organique.	35 à 38	} 14
10 Industries de la synthèse organique	354	

\* Sauf la construction navale.

On voit dans la dernière colonne du tableau ci-dessus qu'au moyen de regroupement aboutissant à cinq catégories, on obtient un découpage correspondant au code d'activités économiques en 30 postes du Ministère du Travail; la confrontation avec les résultats de l'enquête structure des emplois réalisée annuellement pour l'INSEE et fondée sur ce code est donc aisée.



sur le contenu de tels dossiers : indiquons seulement ici qu'il nous paraît illusoire de vouloir expliquer des comportements dans l'emploi ou les démarches de formation d'un individu si l'on se réfère à la seule biographie de cet individu et si l'on néglige les caractéristiques de l'entreprise dans laquelle il travaille. Cette connaissance des caractéristiques des entreprises aux plans de la technologie, des politiques salariales, des pratiques d'embauche, ne pouvait être effective que dans la mesure où nous limitions le nombre des entreprises considérées. 15 unités, représentées chacune dans l'échantillon par 10 à 40 interviewés, ont été retenues parmi les entreprises de plus de 200 salariés. Elles regroupent 75% du total des questionnaires et représentent 9 des 10 groupes d'activités définis ci-dessus (voir tableau page suivante).

b) Le choix des individus au sein des entreprises

Le choix a été effectué de manière aléatoire. Les salariés âgés de plus de 45 ans ont été systématiquement éliminés; ceux employés dans les services de l'entreprise - qui ne constituent donc pas une population spécifique des branches étudiées - ont été écartés dans la mesure où les indications figurant sur les listes nominatives du personnel le permettaient.

Nous avons projeté de sur-représenter la population féminine occupant des emplois qualifiés de production ou d'études, l'accès des femmes à des emplois de ce type constituant une modalité fondamentale - même si elle est peu fréquente - d'élargissement de la population active totale. Mais cette catégorie s'est avérée être un ensemble vide ou presque vide dans la plupart des entreprises de notre échantillon, et le projet n'a pu être retenu.

C'est un total de 795 adresses qui ont été relevées dans ces conditions. La base de sondage utilisée présentait malheureusement deux défauts : d'une part, elle était un peu ancienne, les salariés étant choisis sur les listes du personnel présent dans l'entreprise du 1er Janvier 1970 au 31 Décembre 1970 (soit près de deux ans avant l'enquête); d'autre part, elle présentait des imprécisions

G R O U P E S	Effectifs du groupe ds les B d R en 1968	Nombre d'en- treprises de plus de 200 sal. dans l'échantillon	Questionnaires correspondant aux entreprises de plus de 200 salariés.	Total des question- naires
1 Sidérurgie *	12 **	1	20	20
2 Prod. non ferreux..	1 720	0	0	44
3 Premières transf.	7 360	1	15	31
4 Mécanique générale	7 356	2	29	36
5 Mach. et matériel...	8 088	3	10	47
6 Aéronautique	6 568	1	42	42
7 Const. électrique	4 806	1	34	34
8 Pétrole et carb.	5 292	2	44	44
9 Indust. chimique	7 580	2	19	44
10 Indust. de la synth	2 768	2	57	57
TOTAL		15	300	399

\* pour une définition complète, voir ci-dessus  
 \*\* environ 800 au moment de l'enquête

et des erreurs dans le libellé des adresses. Pour ces deux raisons, une proportion assez importante (22%) des lettres qui avaient été envoyées pour annoncer la venue d'un enquêteur (1) nous ont été retournées par les P&T avec la mention " n'habite pas à l'adresse indiquée". Le manque de précision dans les adresses a provoqué aussi l'insuccès des enquêteurs chaque fois que, par exemple, le numéro du bâtiment d'un grand ensemble n'était pas spécifié. Aussi la proportion des recherches infructueuses de la part des enquêteurs (absences répétées mais non de longue durée de l'interrogé, adresses imprécises) est-elle assez forte, puisqu'elle représente 17% du total des fiches utilisées. La répartition d'ensemble des résultats obtenus à partir de fiches relevées sur les listes d'entreprises est la suivante : (voir tableau page suivante).

## 2 - L'échantillon des personnes ayant suivi une formation professionnelle pour adultes

L'échantillon obtenu par sondage au sein de la population ayant un emploi dans des entreprises données présente une lacune. Au regard de la perspective d'analyse des possibilités d'accès à l'emploi industriel à l'âge adulte qui est le nôtre : les personnes ayant reçu à l'âge adulte une formation aux métiers des métaux et de la chimie s'y trouvent en très petit nombre. C'est pourquoi nous avons constitué un échantillon d'anciens stagiaires F.P.A. ayant suivi une formation à un métier du travail des métaux - les métiers de la chimie n'étant pas significativement représentés à l'échelon considéré. Les critères de choix des stagiaires 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 (2)

---

(1) 8 jours au moins avant la date prévue pour sa visite, l'enquêteur envoyait au futur interviewé une lettre annonçant le motif de sa venue, et demandant au destinataire de bien vouloir, le cas échéant, utiliser une carte réponse pour modifier la date du rendez-vous ou indiquer un changement d'adresse. Cette carte réponse a été utilisée par 82 des 1076 personnes qui ont reçu la lettre : elle a donc permis d'éviter une proportion non négligeable de déplacements inutiles.

(2) Au travers d'une lecture des différents travaux de M. J.M. GRISEZ, il nous a semblé que cette période constituait un maximum : au delà de 5 ans, les chances de retrouver les stagiaires s'amenuisent; en deçà de deux ans, on observe une période d'adaptation au cours de laquelle les effets de l'acquisition d'une formation ne sont pas stables.

	Effectifs	Pourcentages
Fiches utilisées	795	100
Lettres retournées (1)	175	22
Absences établies (2)	48	6
Recherches infructueuses (3)	134	17
Refus	29	4
Questionnaires remplis (4)	409	51
Questionnaires retenus (4)	399	50
Taux de réussite par rapport au total des fiches utilisées		50
Taux de réussite par rapport au total des démarches effectuées par les enquêteurs		64

- (1) La lettre annonçant la venue d'un enquêteur a été retournée par les P & T avec la mention : "n'habite pas à l'adresse indiquée".
- (2) L'enquêteur a constaté soit une absence de longue durée (service militaire, emploi temporaire hors de la zone d'enquête), soit une disparition définitive (déménagement vers un lieu situé hors de la zone d'enquête, décès).
- (3) Soit l'enquêteur n'a pu se rendre au domicile de l'interrogé (adresse incomplète ou mal libellée), soit la personne était absente à chaque visite.
- (4) Quelques questionnaires ont dû être écartés du dépouillement, soit parce que la personne interrogée n'était pas celle que l'on souhaitait interroger, soit parce qu'ils étaient incomplets.

- stage effectué dans un centre de la zone d'enquête (aire métropolitaine marseillaise).
- stagiaire habitant la zone d'enquête.
- spécialités : métiers des métaux autres que ceux de l'automobile ou 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 notre analyse); les métiers du bâtiment, tels que plomberie, électricité du bâtiment, sont écartés eux aussi, puisqu'ils correspondent à une branche d'activité induite, exclue du domaine d'étude.

Les formations retenues sont donc le soudage, le tuyautage, l'ajustage, le stage d'ajusteur-mécanicien, le tournage, le fraisage, l'électricité industrielle et le dessin d'exécution en mécanique générale. La totalité des stagiaires répondant aux quatre critères définis ci-dessus ont été fichés. Pour 271 envois de lettre annonçant la venue d'un enquêteur, il y a eu 60 retours à l'envoyeur. La proportion est de 22%, soit le même chiffre que pour la strate des salariés de l'industrie; mais il semble que cette forte proportion de retours ne soit pas imputable ici à un mauvais libellé des adresses : elle témoigne avant tout de la mobilité résidentielle des anciens stagiaires. C'est d'ailleurs pour les formations correspondant le plus souvent à des emplois de chantiers (soudage, électricité industrielle) que le taux de retour des lettres est le plus élevé: 31%.

La proportion des démarches infructueuses est encore plus élevée, elle s'élève à 38% du total des fiches utilisées. Les questionnaires remplis constituent 40% des fiches utilisées, et 51% des stagiaires effectivement recherchés par les enquêteurs. Les refus (3%) et les absences de longue durée ou définitives (8%) n'entrent que pour une faible part dans les motifs d'insuccès : ce sont les recherches infructueuses, qui n'ont abouti à aucune information sur l'interrogé, qui sont les plus fréquentes (27%). Deux phénomènes, à notre sens, ont concouru à la détermination d'un tel taux d'échec. D'une part, la mobilité résidentielle de la population considérée est élevée, la proportion des hôtels et des meublés dans les adresses données par les anciens stagiaires qui

n'ont pu être joints n'est pas négligeable. D'autre part, les variations par enquêteur de la proportion des recherches infructueuses sont statistiquement significatives, et il est manifeste que si la période d'enquête avait été moins brève (elle a duré 2 mois et 10 jours), des fiches auraient pu être reprises avec succès.

La répartition par spécialités des fiches utilisées et des questionnaires remplis est la suivante :

SPECIALITES	Fiches utilisées	Lettres retournées	Absences établies	Recherches infructueuses	Refus	Quest. remplis	Taux de réussite	
							par rapport au total fich. utilis.	par rapport au total démarches enquêt.
D.E.M.G.	28	6	2	7	1	12	43	55
Soudage	75	23	5	19	3	25	33	48
Tuyautage	20	3	2	3	0	12	60	70
Tôlerie	6	0	0	3	1	2	33	33
Ajustage	17	4	3	2	0	8	47	62
Ajustage méca.	16	3	3	3	0	7	44	54
Tournage	66	11	6	20	3	26	39	47
Fraisage	27	5	0	11	0	11	41	50
Elect.indust.	16	5	2	4	1	4	25	37
TOTAL	271	60	23	72	9	107	40	51
Total %	100	22	8	27	3	40		

3 - Les personnes à la recherche d'un emploi dans les branches ou les métiers des métaux et de la chimie

Pour appréhender la dynamique d'ensemble des branches étudiées, il est nécessaire d'analyser les formes de recession qui peuvent affecter tel ou tel type d'entreprise, telle ou telle catégorie du personnel; l'observation d'un échantillon de chômeurs issus d'entreprises des métaux ou de la chimie, ou recherchant un emploi correspondant à leur qualification dans le travail des métaux ou de la chimie répond à cette nécessité.

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 nous n'avons donc représenté dans l'échantillon que la population des chômeurs du secteur de Marseille.

Nous avons dans un premier temps projeté d'interroger les demandeurs d'emploi à leur domicile. Les responsables régionaux et départementaux de l'A.N.P.E. ont estimé, non sans fondement nous semble-t-il, que la communication à des tiers - même liés par la loi sur le secret statistique - de l'identité des personnes à la recherche d'un emploi pouvait nuire à l'audience de leurs services. C'est pourquoi nous avons interrogé les demandeurs d'emploi dans les locaux de l'Agence pour l'Emploi. Les chômeurs répondant aux critères d'échantillonnage étaient, au moment du pointage, informés de l'étude et de son caractère totalement disjoint du fonctionnement de l'Agence. Ils se rendaient, s'ils acceptaient de répondre à nos questions (96% d'entre eux ont accepté), dans un bureau mis à notre disposition par la direction de l'Agence, où l'enquêteur leur soumettait le questionnaire. 191 questionnaires, représentant les catégories d'ingénieurs, cadres, techniciens, agents de maîtrise et ouvriers ont été remplis dans ces conditions.

La composition d'ensemble de l'échantillon est donc la suivante :

Strates	Effectif	Pourcentage
1. a Salariés des métaux, du pétrole et de la chimie	399	49
1. b Salariés de la construction métallique	125	15
1. Total des salariés	524	64
2. Anciens stagiaires de l'A.F.P.A. dans les spécialités des métaux	107	13
3. Chômeurs des métaux et de la chimie	191	23
TOTAL	822	100



## CHAPITRE II

### LE QUESTIONNAIRE

Les analyses traditionnelles sur la formation et la mobilité peuvent se diviser selon Hubert MACE (1) en deux catégories : d'une part, les vastes études faites à partir des documents administratifs, par exemple à partir des informations figurant sur les états fiscaux remplis par les employeurs, permettent de décrire les mouvements dans leur ensemble; d'autre part, les enquêtes qui s'appuient sur les propos des individus eux-mêmes permettent d'analyser les décisions, de les interpréter. La méthode des enquêtes par questionnaire permet de "dégager les attitudes et projets de groupes présentant des niveaux contrastés de mobilité". (2)

En fonction des objectifs de l'étude, - analyser les causes et les conséquences dans la vie professionnelle et sociale des travailleurs du changement volontaire ou contraint de profession, de qualification, d'employeur ou de résidence, - le questionnaire représente un outil de travail essentiel, qui seul permet de saisir à la fois l'histoire d'un individu dans ses dimensions multiples et le jugement de l'individu sur cette histoire et sur son devenir. Des niveaux peuvent être distingués, tels que ceux des attentes et des aspirations : un travailleur peut exprimer une vision pessimiste de sa situation et de son devenir dans certaines démarches et opinions, tout en développant des souhaits de promotion à travers par exemple des projets professionnels (qui soutendent éventuellement des projets de mobilité géographique - comme de quitter une région de crise) désirés pour ses enfants. Le questionnaire est susceptible de mettre en évidence le

---

(1) "Facteurs mesurables de la rotation de la main d'oeuvre et conditions effectives de la mobilité de l'emploi", Sociologie du Travail, n°4, 1968.

(2) loc. cit., p.420.

genre de contradiction entre une attente négative et probable et une aspiration positive et lointaine, considérée comme irréalisable.

Le changement de situation est le résultat stratégiquement décisif pour l'individu d'une pluralité de déterminations d'ordre socio-économique - la situation sociale telle qu'elle est - et d'ordre idéologique - la situation sociale telle qu'elle est appréhendée et vécue par l'individu : "Tout déplacement professionnel est en effet à la fois le résultat de contraintes ou de stimulations économiques et l'expression d'un projet personnel" (1). Le questionnaire est l'instrument qui doit faire surgir ces deux types de déterminations et leur articulation (2).

Pour que cet objectif soit atteint, des obstacles inhérents à la situation d'enquête doivent être sinon écartés, du moins délimités : ce qu'on obtient au moyen d'un questionnaire - aussi fermé soit-il - c'est un discours qui n'est pas préexistant à l'enquête et dont les conditions de production dépendent non seulement de la situation sociale de l'interrogé antérieurement à l'entretien, mais aussi de la situation d'entretien. Ainsi, le discours d'un chômeur est probablement différent selon qu'il perçoit son interlocuteur comme un représentant de l'Agence pour l'Emploi ou comme un fonctionnaire de l'Education Nationale.

---

(1) A. TOURAINE, "Les ouvriers d'origine agricole", Sociologie du Travail, 3, 1960, p.231.

(2) Un exemple manifestant la complexité de cette articulation peut être emprunté à M. CHEVALLIER (Op.cit.). D'une enquête du G.S.U. réalisée dans la région Rhône -Alpes, l'auteur tire la conclusion que "les fortes progressions présupposent un niveau d'attente élevé que la mobilité effective ne peut satisfaire complètement". p.123). Les données observées sont les suivantes :

C.S.P. initiale	C.S.P. finale	% de sujets estimant avoir réussi
Employé	Cadre supérieur	9,1
Employé	Cadre moyen	16,5
Employé	Employé	15,2

Ce sont les O.S. demeurés O.S. qui estiment le plus souvent avoir réussi (28,6%)

Afin de maîtriser ces difficultés pratiques le questionnaire a pu être testé dans des situations presque aussi diverses que celles de l'enquête définitive. C'est pourquoi un éventail de 30 situations distinctes a été déterminé afin d'éprouver et d'améliorer non seulement le questionnaire lui-même, mais aussi la procédure de prise de contact avec l'enquêté.

Le questionnaire, sous la forme définitive qu'il a prise après le test de plusieurs ébauches successives auprès d'une vingtaine de personnes représentatives des principales catégories de l'échantillon observé, comporte cinq groupes de questions : (1)

1. La formation initiale de l'interrogé
2. Les formations acquises à l'âge adulte
3. Les emplois
4. Les migrations géographiques
5. 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 a bien souvent constitué une sorte de chronique biographique énoncée sur le ton d'une conversation assez spontanée. Quelques protocoles attestent toutefois d'une certaine précipitation dans la passation des dernières questions, et il devra en être tenu compte lors de l'interprétation des réponses de celles-ci.

Chacun des groupes de questions que nous allons examiner maintenant vise à l'obtention de deux types d'informations : les unes sont relatives aux événements constitutifs de la biographie des individus interrogés, les autres à l'appréciation de ces événements par ces individus, à la manière dont ils appréhendent leur situation sociale et se projettent dans le futur.

---

(1) Le questionnaire figure en annexe, p.87

### 1 - La formation initiale de l'interrogé

Au sein du premier groupe de questions, consacré à la formation initiale de l'interrogé (questions 1 à 7 et 10), il s'agit d'obtenir des informations relevant de deux catégories distinctes. 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 notre analyse, font l'objet d'une formulation en clair qui permet une vérification du précodage effectué par l'enquêteur. Les questions 3 et 7 visent au recueil des 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.

Outre les deux échelles de niveaux de formation (enseignement général, enseignement professionnel) qui apparaissent sur le questionnaire, les codes utilisés dans le premier groupe de questions sont les suivants :

a) un code des établissements d'enseignement général (école primaire, lycée non technique, lycée technique, C.E.S. ou C.E.G, Université ou grande école, établissement privé) et un code des établissements d'enseignement technique (centre d'apprentissage, C.E.T., lycée technique, établissement privé, université et enfin apprentissage chez un patron - ce dernier item étant codé à la question 1 mais détecté lors de l'enquête à la question 8). Les enquêteurs avaient pour consigne de faire spécifier la nature de l'établissement en référence aux codes ci-dessus; des listes des établissements des Bouches-du-Rhône et de l'Académie d'Aix-Marseille ont été utilisées pour le classement des établissements de la région dont l'intitulé était équivoque.

b) Un code géographique permettant de situer la localité où l'interrogé a effectué ses études dans l'une des zones suivantes : agglomération de Marseille, Bouches-du-Rhône sauf Marseille, façade méditerranéenne sauf Bouches-du-Rhône, région parisienne, France sauf façade méditerranéenne et région parisienne, étranger.

c) un code des formations (cf.annexe) établi à partir de la nomenclature nationale des formations définie par le CEREQ en fonction de deux ordres de préoccupations : il s'agit d'une part de permettre une correspondance aussi étroite que possible avec le code des emplois (défini plus loin) de manière à faciliter l'analyse des suites de formations, et d'autre part de définir un classement dont le degré de finesse ne soit pas uniforme, mais plus développé pour les groupes de formations qui correspondent aux branches des métaux et de la Chimie. Ainsi avons-nous subdivisé en 5 ou 6 rubriques les groupes à deux chiffres de la nomenclature nationale des formations qui sont les plus représentés dans les métaux et la chimie (cf. annexe p.117 spécialités codées de 11 à 28).

### 2 - 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 permettent une approche des éventuels projets de formation de l'interrogé. La confrontation des réponses aux informations objectives relevées sur les fichiers de l'A.F.P.A. qui ont constitué la base de sondage d'une partie de l'échantillon (date et durée du stage, spécialité apprise, ...) permettra d'estimer dans quelle mesure on peut assimiler à une observation directe la narration par l'interrogé des formations qu'il a acquises.

### 3 - Les emplois occupés par l'interrogé :

Deux séries de questions concernent les différents emplois occupés. Les questions 26 à 47 sont posées à propos de chacun des emplois, dans les limites 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 celui-ci a occupé plus de cinq emplois,

le premier emploi et l'emploi actuel (ou le dernier emploi en cas de chômage) sont retenus dans tous les cas, tandis que les emplois intermédiaires sont sélectionnés selon un critère de durée, les emplois les plus brefs étant écartés. Ce système de sélection est d'un maniement assez délicat, en particulier lorsque l'interrogé a occupé de nombreux emplois temporaires. Il lui paraît alors 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 dans les protocoles est-il souvent 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 à cinq.

L'activité et le nombre de salariés de l'établissement tels qu'ils sont définis par l'interrogé lui-même ne présentent pas la qualité d'informations établies selon des normes d'observation explicites et appliquées de manière systématique. Ces renseignements étant connus par ailleurs lorsque l'emploi considéré est occupé dans un des établissements de l'échantillon, on peut là encore situer le discours de l'interviewé par rapport à des données construites par observation directe.

Le code utilisé pour le classement des interrogés dans l'éventail des branches d'activités collectives figure en annexe (p. 118). Sa structure a déjà été analysée au chapitre I de cette troisième partie, puisqu'il est identique au code qui correspond à la stratification sectorielle de notre échantillon.

Le code des classifications hiérarchiques des interrogés (questions 34 & 35) a présenté des difficultés d'application en raison de la diversité de la terminologie employée. Une correspondance entre les rubriques du questionnaire et les différentes définitions rencontrées (en termes d'indices ou de vocables particuliers) a pu être établie sur la base d'une analyse des conventions collectives et des accords d'entreprise; seule la faible dispersion de l'échantillon d'entreprises a rendu possible l'établissement de ces correspondances.

La pluralité des formulations relevées par les enquêteurs s'est avérée plus grande encore dans la définition du métier de l'interrogé. Cette définition résulte non seulement de la réponse à la question 37 ("Quel était - ou quel est - votre métier, votre spécialité ?") mais aussi de celle à la question 39 (Quelle était - ou quelle est - la dénomination exacte de votre poste ou de votre fonction ?"); ces deux questions font parfois double emploi, mais s'avèrent le plus souvent complémentaires. Les réponses sont classées selon un code unique, le code des emplois, qui figure en annexe, p. 118; les fonctions professionnelles proprement dites - telles que régleur, ouilleur, etc... - n'étant mentionnées que dans un petit nombre de cas. Le code des emplois a été élaboré à partir de la nomenclature des emplois de l'INSEE et du Ministère du Travail. Beaucoup de ses rubriques peuvent être mises en correspondance avec celles du code des formations, et comme pour ce dernier code la classification est plus fine pour les groupes des métiers spécifiques des branches des métaux et de la chimie que pour les autres métiers. Les rubriques 7 à 31 concernent les emplois d'ouvriers professionnels, tandis que les catégories 06 (dessinateurs industriels) et 34 (métiers du magasinage, de la manutention et du conditionnement) confondent tous les niveaux de qualification.

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 de l'interrogé (48 à 51), à ses horaires (55) et aux appréciations qu'il peut formuler à propos de l'adéquation - ou de l'inadéquation - de sa formation et de sa classification par rapport au travail qu'il a effectué (question 53 et 54), à propos des conditions de son travail (56); enfin la question 57 permet une approche de la manière dont l'interrogé se représente sa situation professionnelle future : quelles sont ses attentes et ses aspirations (les attentes apparaissent dans la colonne III du tableau et les aspirations dans la colonne IV), en matière de promotion, de mobilité professionnelle et de changement d'entreprise ?

#### 4 - La mobilité géographique

L'analyse de la mobilité géographique s'appuie d'une part sur les réponses à des questions dispersées dans différentes parties du questionnaire, et d'autre part sur le groupe que forment les questions 58 à 63. La séquence des localités dans lesquelles l'interrogé a effectué ses études (question 1), a exercé ses activités (question 31) et la distribution géographique des membres de sa famille proche (question 65) permettent l'étude de la mobilité effective passée, tandis que les questions 59 à 63 portent sur les motivations de la mobilité passée et les dispositions à une mobilité future.

#### 5 - 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 - inter-générationnelle, 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 soeurs.

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.



### CHAPITRE III

#### SCHEMA D'ORGANISATION DES DONNEES REGIONALES NECESSAIRES A L'EXPLOITATION DES RESULTATS DE L'ENQUETE

L'analyse des résultats de l'enquête par questionnaire nécessite la réunion d'un ensemble d'informations qui sont les unes d'ordre général, établies le plus souvent à partir d'enquêtes nationales, et les autres d'ordre régional et local. Le recueil de ces dernières requiert la mise en oeuvre d'un plan d'observation spécifique qui va être présenté ici.

Ces données régionales concernent d'une part l'appareil de formation et d'autre part l'appareil de production, l'ensemble des branches d'activité et des entreprises qui constituent le champ de l'enquête.

#### 1 - L'appareil de formation

La collecte des données caractéristiques de l'appareil de formation est effectuée de manière systématique par les échelons statistiques rectoraux et les échelons régionaux de l'emploi. Les établissements publics ou privés qui enseignent à des jeunes gens ou à des adultes des spécialités susceptibles d'ouvrir l'accès à des emplois dans les branches observées peuvent donc être assez facilement inventoriés; toutefois, la comptabilisation des flux de sortie par spécialité requiert des investigations multiples.

#### 2 - L'appareil de production

Il est apparu nécessaire de constituer une documentation qui s'appuie non seulement sur des données issues des recensements, des enquêtes "structure des emplois", des ASSEDIC, mais aussi sur des observations plus spécifiques effectuées à l'échelon de l'entreprise. Ces données s'organisent selon les rubriques suivantes :

- a) technologie et organisation de l'entreprise
- b) pratiques d'embauche, de promotion interne, politiques salariales
- c) politique de formation professionnelle
- d) place du travail temporaire, rôle des entreprises sous-traitantes.

Ces informations sont rassemblées dans des dossiers qui constituent un fichier groupant les entreprises représentées dans notre échantillon. De tels dossiers permettent de mettre les biographies individuelles observées lors de l'enquête en rapport avec les principales variables contextuelles qui sont susceptibles de déterminer les formes prises par ces biographies. A cet égard, nous avons fait nôtre le principe d'analyse énoncé par Alain TOURAINE selon lequel "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".(1)

A notre sens, en effet, l'analyse de l'usage qui est fait d'une formation dans une situation professionnelle donnée ne peut être menée à bien si l'on ne prend en compte que l'histoire personnelle de l'individu. Les fonctions du travailleur et son insertion dans un ensemble de rapports de travail sont en effet des éléments qui, tout en étant explicatifs des démarches de formation que l'individu peut entreprendre et des changements de situation professionnelle qu'il peut connaître, ne peuvent être saisis qu'à travers une observation de l'unité collective - ou des unités successives - dans lesquelles travaille cet individu.

La constitution d'un dossier d'entreprise comportant les différentes rubriques définies ci-dessus ne se justifie que dans la mesure où le nombre des salariés observés dans chaque entreprise est assez important; la dispersion de l'échantillon d'individus sur

---

(1) Traité de sociologie du travail, Paris, A.Colin, 1970, t.1, p.388

un trop grand nombre d'entreprises aurait rendu impossible la mise en relation des histoires individuelles et des variables contextuelles caractéristiques des entreprises. C'est pourquoi le nombre des entreprises de plus de deux cents salariés représentées dans l'échantillon a été limité à 15 (cf. chapitre I B - IIIème Partie). Pour chacune de ces entreprises le dossier comprend principalement les éléments suivants :

a) des données relatives aux processus de fabrication, à l'organisation de l'entreprise, et à la nature des qualifications requises dans l'entreprise. Les dossiers constitués par le CEREQ dans le cadre de l'étude des secteurs de la mécanique et de la chimie constituent un modèle de l'ensemble des informations qu'il est souhaitable de réunir pour chaque entreprise; ces dossiers n'ayant été constitués que pour un tiers des entreprises de notre échantillon, des fiches de renseignements plus sommaires ont été élaborées pour les deux tiers restants.

b) des données relatives aux pratiques d'embauche, de promotion interne et aux politiques salariales des entreprises. Une approche quantitative de ces trois registres de pratiques qui sont étroitement liées est effectuée à partir des données figurant sur les déclarations annuelles de salaires. La carence principale de ces documents est l'absence d'une définition précise des qualifications des salariés : la rotation et les salaires moyens ne peuvent être généralement mesurés qu'à l'échelon de l'entreprise tout entière et l'étude des promotions par comparaison des déclarations de différentes années rencontre de nombreux aléas. Les renseignements fournis par les entreprises lors des enquêtes annuelles sur la structure des emplois sont joints au dossier; ils sont d'une précision inégale et présentent le défaut de ne pas permettre de "suivre" la situation d'un individu sur plusieurs années. L'étude en cours menée conjointement par le CEREQ et l'Echelon régional de l'emploi de Marseille permettra d'enrichir et de systématiser la connaissance des phénomènes de rotation et de mobilité interne pour plusieurs des entreprises de notre échantillon.

c) En ce qui concerne les plans de formation, le travail temporaire, la sous-traitance, des entretiens avec les responsables des entreprises observées sont nécessaires à l'obtention de données pertinentes. Ces entretiens fournissent par ailleurs des informations qualitatives à propos de la technologie et des pratiques d'embauche, de formation et de rémunération.

Un tel fichier d'entreprises, s'il est tenu à jour et constamment enrichi à mesure que la qualité des informations statistiques sur l'emploi s'améliore, peut devenir un élément logistique essentiel dans un dispositif permanent d'observation de l'utilisation des formations professionnelles dans les entreprises d'une région.

A N N E X E S

	pages
- Questionnaire .....	87
- Figures et tableaux .....	99
- Principaux codes utilisés .....	117
- Bibliographie .....	121

# 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 : M  
 date d'envoi de la lettre annonçant l'enquête :   date de l'enquête :    
 durée de la passation :  mn 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'intervuë 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 GÉNÉRAL**

	diplôme	niveau	année	établissement	localité
Primaire (certificat d'ét. prim., D.E.P.P.)	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	19__	X	
Second degré, 1er cycle (B.E.P.C., B.E.P.S., B.E.)	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	19__		
Second degré, 2ème cycle (1er bac, 2ème bac, B.S.)	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	19__		
Supérieur, 1er cycle (propé, DUEL, DUES, DEJEC)	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	19__		
Supérieur, 2ème et 3ème cycle (Licence, maîtrise, doctorat)	9 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>	19__		

DIG+  NIG+

AGEG

EDIG  ENIG

LOEG

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

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

**B- ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL OU TECHNIQUE**

	diplôme	niveau	année	établissement	localité
Niveau V (cycle court) (C.A.P., B.E.P.)	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	19__		
Niveau IV b (pratique professionnelle) (B.P., Brevet de maîtrise)	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	19__		
Niveau IV a (cycle long) (BEI, BEC, BT, BSEC, BI, Bac tech.)	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	19__		
Niveau III (supérieur 1er cycle) (DUT, BTS, DEST)	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	19__		
Niveaux II et I (sup. 2è, ingénieur)	9 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>	19__		

DIP+  NIP+

AGEP

EDIP  ENIP

LOEP

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

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

Le Centre d'Études 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. 3)

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

ATET

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 : .....

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 : .....

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. ? 1  OUI 2  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

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'Ed. 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"/>



13- Comment l'enseignement était-il (est-il) organisé ?

form. 1    form. 2

1  1  cours à temps complet

2  2  dans la journée, quelques heures par semaine

3  3  cours du soir ou du samedi

4  4  cours par correspondance

5  5  autre : .....

13    
ORF1    ORF2

14- Combien y avait-il (y a-t-il) d'heures de travail par semaine, et quelle était la durée totale de la formation ?

Formation 1  heures par semaine  
 mois

Formation 2  heures par semaine  
 mois

14    
DUF1    DUF2

15- Cette formation aboutissait-elle (aboutit-elle) à un diplôme ou à une attestation de fin de scolarité, ou non ?

Formation 1 1  oui  
2  non

Formation 2 1  oui  
2  non

15    
ISF1    ISF2

16- (si oui à Q. 15 et 1 à Q. 12) L'avez-vous obtenu ?

Formation 1 1  oui  
2  non

Formation 2 1  oui  
2  non

17- (si non à Q. 15 ou non à Q. 16) Avez-vous suivi cette formation jusqu'au bout ?

Formation 1 1  oui  
2  non  
j'ai interrompu  
3  non, j'ai échoué  
à la fin

Formation 2 1  oui  
2  non  
j'ai interrompu  
3  non, j'ai échoué  
à la fin

18- Pourquoi avez-vous suivi (suivez-vous) cette formation ?

Formation 1

Formation 2

1

1  Pour apprendre un métier

2

2  pour changer de métier

3

3  pour se perfectionner, se tenir au courant

4

4  en vue d'une promotion dans l'entreprise

5

5  pour pouvoir changer d'employeur

6

6  sans but particulier, ça peut toujours servir

7

7  pour la formation générale

8

8  pour pouvoir trouver du travail

9

9  c'était obligatoire

10

10  autre : .....

18    
BUF1    BUF2

19- Ce complément de formation était-il dû (est-il dû) à

Formation 1

Formation 2

1

1  à une initiative personnelle

2

2  à une initiative personnelle encouragée par l'entreprise

3

3  à une initiative de l'entreprise

4

4  dû à un conseil des services de la main-d'oeuvre ?

19    
INF1    INF2

20- Si toutes facilités vous étaient données à l'avenir, c'est-à-dire si les heures de formation étaient payées comme des heures de travail et si les horaires étaient aménagés de manière satisfaisante, aimeriez-vous suivre des cours de formation ? (Si 1 ou 2 à Q. 12 : suivre à nouveau des cours de formation ?)

1  oui

2  non

3  ne sait pas

20   
SOUP

→ 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- (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 : .....*

22   
OBSF

→ 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 ?	<input type="text"/> mois	19 <input type="text"/> année	26 <input type="text"/> AGE 1	<input type="text"/> mois	19 <input type="text"/> année	26 <input type="text"/> AGE 2		
27-Et à quelle date est-ce que vous l'avez quitté ? Vous y êtes donc resté(e)... (tant de temps) ?	<input type="text"/> mois	19 <input type="text"/> année	27 <input type="text"/> DUE 1	<input type="text"/> mois	19 <input type="text"/> année	27 <input type="text"/> DUE 2		
28-Comment est-ce que vous avez trouvé cet emploi ?	1 <input type="checkbox"/> S.M.O. 2 <input type="checkbox"/> ann.empl 3 <input type="checkbox"/> ann.inter. 4 <input type="checkbox"/> rel.empl 9 <input type="checkbox"/> autre	5 <input type="checkbox"/> rel.cam 6 <input type="checkbox"/> dir.empl 7 <input type="checkbox"/> école 8 <input type="checkbox"/> tr.temp	28 <input type="text"/> TRE 1	1 <input type="checkbox"/> S.M.O. 2 <input type="checkbox"/> ann.empl 3 <input type="checkbox"/> ann.inter. 4 <input type="checkbox"/> rel.empl 9 <input type="checkbox"/> autre	5 <input type="checkbox"/> rel.cam 6 <input type="checkbox"/> dir.empl 7 <input type="checkbox"/> école 8 <input type="checkbox"/> tr.temp	28 <input type="text"/> TRE 2		
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 <input type="text"/> STAI	1 <input type="checkbox"/> sal.	2 <input type="checkbox"/> fam.	3 <input type="checkbox"/> ind.	29 <input type="text"/> STAI 2
30-(si salarié) Quel était votre employeur ? (en clair)			31 <input type="text"/> LOE 1			31 <input type="text"/> LOE 2		
31-Dans quelle commune était-ce (si nécessaire) dans quel département ?			32 <input type="text"/> ACE 1			32 <input type="text"/> ACE 2		
32-En quoi consistait l'activité de l'établissement dans lequel vous travailliez ?			33 <input type="text"/> ESE 1			33 <input type="text"/> ESE 2		
33-(si salarié) Combien y avait-il de salariés dans cet établissement ?	1 <input type="checkbox"/> 10 2 <input type="checkbox"/> 10/49 3 <input type="checkbox"/> 50/99 4 <input type="checkbox"/> 100/199	5 <input type="checkbox"/> 200/499 6 <input type="checkbox"/> 500/999 7 <input type="checkbox"/> 1000 +	33 <input type="text"/> ESE 1	1 <input type="checkbox"/> 10 2 <input type="checkbox"/> 10/49 3 <input type="checkbox"/> 50/99 4 <input type="checkbox"/> 100/199	5 <input type="checkbox"/> 200/499 6 <input type="checkbox"/> 500/999 7 <input type="checkbox"/> 1000 +	33 <input type="text"/> ESE 2		
34-Quelle classification aviez-vous reçue à l'embauche ?	1 <input type="checkbox"/> man. 2 <input type="checkbox"/> OS1 3 <input type="checkbox"/> OS2 4 <input type="checkbox"/> OP1 13 <input type="checkbox"/> sans class. ou autre	5 <input type="checkbox"/> OP2 6 <input type="checkbox"/> OP3 7 <input type="checkbox"/> OHq 8 <input type="checkbox"/> A.T	9 <input type="checkbox"/> A.M 10 <input type="checkbox"/> ingé. 11 <input type="checkbox"/> empl 12 <input type="checkbox"/> C.ad	34 <input type="text"/> SCE 1	1 <input type="checkbox"/> man. 2 <input type="checkbox"/> OS1 3 <input type="checkbox"/> OS2 4 <input type="checkbox"/> OP1 13 <input type="checkbox"/> sans class. ou autre	5 <input type="checkbox"/> OP2 6 <input type="checkbox"/> OP3 7 <input type="checkbox"/> OHq 8 <input type="checkbox"/> A.T	9 <input type="checkbox"/> A.M 10 <input type="checkbox"/> ingé. 11 <input type="checkbox"/> empl 12 <input type="checkbox"/> C.ad	34 <input type="text"/> SCE 2
35-Et quelle classification aviez-vous à la fin (ou: avez-vous actuellement) ?	1 <input type="checkbox"/> man. 2 <input type="checkbox"/> OS1 3 <input type="checkbox"/> OS2 4 <input type="checkbox"/> OP1 13 <input type="checkbox"/> sans class. ou autre	5 <input type="checkbox"/> OP2 6 <input type="checkbox"/> OP3 7 <input type="checkbox"/> OHq 8 <input type="checkbox"/> A.T	9 <input type="checkbox"/> A.M 10 <input type="checkbox"/> ingé. 11 <input type="checkbox"/> empl 12 <input type="checkbox"/> C.ad	35 <input type="text"/> SCE 1	1 <input type="checkbox"/> man. 2 <input type="checkbox"/> OS1 3 <input type="checkbox"/> OS2 4 <input type="checkbox"/> OP1 13 <input type="checkbox"/> sans class. ou autre	5 <input type="checkbox"/> OP2 6 <input type="checkbox"/> OP3 7 <input type="checkbox"/> OHq 8 <input type="checkbox"/> A.T	9 <input type="checkbox"/> A.M 10 <input type="checkbox"/> ingé. 11 <input type="checkbox"/> empl 12 <input type="checkbox"/> C.ad	35 <input type="text"/> SCE 2
36-Dans quel service de l'entreprise travaillez-vous ?	1 <input type="checkbox"/> fabricat. 2 <input type="checkbox"/> méthodes 3 <input type="checkbox"/> rech.étu. 4 <input type="checkbox"/> chantier	5 <input type="checkbox"/> tech-com 6 <input type="checkbox"/> gestion 7 <input type="checkbox"/> gard.serv 8 <input type="checkbox"/> autre	36 <input type="text"/> SEE 1	1 <input type="checkbox"/> fabricat. 2 <input type="checkbox"/> méthodes 3 <input type="checkbox"/> rech.étu. 4 <input type="checkbox"/> chantier	5 <input type="checkbox"/> tech-com 6 <input type="checkbox"/> gestion 7 <input type="checkbox"/> gard.serv 8 <input type="checkbox"/> autre	36 <input type="text"/> SEE 2		
37-Quel était votre métier, votre spécialité ?			37 <input type="text"/> MEE 1			37 <input type="text"/> MEE 2		
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. 2 <input type="checkbox"/> ess.stage 3 <input type="checkbox"/> présent. 7 <input type="checkbox"/> autre :	4 <input type="checkbox"/> diplôme 5 <input type="checkbox"/> recomm 6 <input type="checkbox"/> bcp emb.	38 <input type="text"/> EME 1	1 <input type="checkbox"/> exp.prof. 2 <input type="checkbox"/> ess.stage 3 <input type="checkbox"/> présent. 7 <input type="checkbox"/> autre :	4 <input type="checkbox"/> diplôme 5 <input type="checkbox"/> recomm 6 <input type="checkbox"/> bcp emb.	38 <input type="text"/> EME 2		
39-(ouvriers seulement)Quelle était la dénomination exacte de votre poste ou de votre fonction ? (par ex. régleur, ouvrier sur machine,...)			39 <input type="text"/> FOE 1			39 <input type="text"/> FOE 2		
40-Combien d'heures en moyenne travailliez-vous par semaine ?	1 <input type="checkbox"/> 42 ou - 2 <input type="checkbox"/> 43/47 3 <input type="checkbox"/> 48/52	4 <input type="checkbox"/> 53/57 5 <input type="checkbox"/> 58/62 6 <input type="checkbox"/> 69/+	40 <input type="text"/> DHE 1	1 <input type="checkbox"/> 42 ou - 2 <input type="checkbox"/> 43/47 3 <input type="checkbox"/> 48/52	4 <input type="checkbox"/> 53/57 5 <input type="checkbox"/> 58/62 6 <input type="checkbox"/> 69/+	40 <input type="text"/> DHE 2		
41-Combien de temps vous fallait-il pour aller de chez vous à votre travail ?	1 <input type="checkbox"/> - 15 2 <input type="checkbox"/> 15/20 3 <input type="checkbox"/> 25/35	4 <input type="checkbox"/> 40/50 5 <input type="checkbox"/> 55/1h10 6 <input type="checkbox"/> 1h15/+	41 <input type="text"/> DTE 1	1 <input type="checkbox"/> - 15 2 <input type="checkbox"/> 15/20 3 <input type="checkbox"/> 25/35	4 <input type="checkbox"/> 40/50 5 <input type="checkbox"/> 55/1h10 6 <input type="checkbox"/> 1h15/+	41 <input type="text"/> DTE 2		
42-Combien de fois par jour faisiez-vous le trajet ?	1 <input type="checkbox"/> deux fois	2 <input type="checkbox"/> 4 fois	42 <input type="text"/> TRE 1	1 <input type="checkbox"/> deux fois	2 <input type="checkbox"/> 4 fois	42 <input type="text"/> TRE 2		
43-Quel moyen de transport utilisiez-vous ?	1 <input type="checkbox"/> à pied 2 <input type="checkbox"/> 2 roues 3 <input type="checkbox"/> voit. pers.	4 <input type="checkbox"/> trans.co 5 <input type="checkbox"/> trans.ent.	43 <input type="text"/> MTE 1	1 <input type="checkbox"/> à pied 2 <input type="checkbox"/> 2 roues 3 <input type="checkbox"/> voit. pers.	4 <input type="checkbox"/> trans.co 5 <input type="checkbox"/> trans.ent.	43 <input type="text"/> MTE 2		
44-Pourquoi est-ce que vous avez été amené(e) à quitter cet emploi ?	1 <input type="checkbox"/> sal.ins. 2 <input type="checkbox"/> prom.ins. 3 <input type="checkbox"/> lic. ris. 4 <input type="checkbox"/> dangereux 5 <input type="checkbox"/> amb.mau. 6 <input type="checkbox"/> famil.	7 <input type="checkbox"/> dur.cad. 8 <input type="checkbox"/> loin.dom. 9 <input type="checkbox"/> serv.mi 10 <input type="checkbox"/> aur.empl 11 <input type="checkbox"/> tr.inint. 12 <input type="checkbox"/> autre	44 <input type="text"/> QUE 1	1 <input type="checkbox"/> sal.ins. 2 <input type="checkbox"/> prom.ins. 3 <input type="checkbox"/> lic. ris. 4 <input type="checkbox"/> dangereux 5 <input type="checkbox"/> amb.mau. 6 <input type="checkbox"/> famil.	7 <input type="checkbox"/> dur.cad. 8 <input type="checkbox"/> loin.dom. 9 <input type="checkbox"/> serv.mi 10 <input type="checkbox"/> aur.empl 11 <input type="checkbox"/> tr.inint. 12 <input type="checkbox"/> autre	44 <input type="text"/> QUE 2		
45-Combien de temps êtes-vous resté(e) sans travailler une fois que vous avez quitté cet emploi	1 <input type="checkbox"/> - d'un mois 2 <input type="checkbox"/> 1 ou 2 mois 3 <input type="checkbox"/> 3 à 6 mois	4 <input type="checkbox"/> 7m/lan 5 <input type="checkbox"/> 13m/lan 6 <input type="checkbox"/> + de 2	45 <input type="text"/> CHE 1	1 <input type="checkbox"/> - d'1 mois 2 <input type="checkbox"/> 1 ou 2 mois 3 <input type="checkbox"/> 3 à 6 mois	4 <input type="checkbox"/> 7m/lan 5 <input type="checkbox"/> 13m/lan 6 <input type="checkbox"/> + de 2	45 <input type="text"/> CHE 2		
46-(sauf si 1 à Q45)Avez-vous perçu des allocations chômage ?	1 <input type="checkbox"/> oui	2 <input type="checkbox"/> non	46 <input type="text"/> ALE 1	1 <input type="checkbox"/> oui	2 <input type="checkbox"/> non	46 <input type="text"/> ALE 2		
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
<input type="text"/> mois 19 <input type="text"/> année		26 <input type="text"/> AGE3	<input type="text"/> mois 19 <input type="text"/> année		26 <input type="text"/> AGE4	<input type="text"/> mois 19 <input type="text"/> année		26 <input type="text"/> AGE5
<input type="text"/> mois 19 <input type="text"/> année		27 <input type="text"/> DUE3	<input type="text"/> mois 19 <input type="text"/> année		27 <input type="text"/> DUE4	<input type="text"/> mois 19 <input type="text"/> année		27 <input type="text"/> DUE5
1 <input type="checkbox"/> S.M.O. 5 <input type="checkbox"/> rel.com 2 <input type="checkbox"/> ann.empl 6 <input type="checkbox"/> dir.empl 3 <input type="checkbox"/> ann.inter 7 <input type="checkbox"/> école 4 <input type="checkbox"/> rel.empl 8 <input type="checkbox"/> tr.temp 9 <input type="checkbox"/>		28 <input type="text"/> TRE3	1 <input type="checkbox"/> S.M.O. 5 <input type="checkbox"/> rel.com 2 <input type="checkbox"/> ann.empl 6 <input type="checkbox"/> dir.empl 3 <input type="checkbox"/> ann.inter 7 <input type="checkbox"/> école 4 <input type="checkbox"/> rel.empl 8 <input type="checkbox"/> tr.temp 9 <input type="checkbox"/>		28 <input type="text"/> TRE4	1 <input type="checkbox"/> S.M.O. 5 <input type="checkbox"/> rel.com 2 <input type="checkbox"/> ann.empl 6 <input type="checkbox"/> dir.empl 3 <input type="checkbox"/> ann.inter 7 <input type="checkbox"/> école 4 <input type="checkbox"/> rel.empl 8 <input type="checkbox"/> tr.temp 9 <input type="checkbox"/>		28 <input type="text"/> TRE5
1 <input type="checkbox"/> sal. 2 <input type="checkbox"/> fam 3 <input type="checkbox"/> ind.		29 <input type="text"/> STA3	1 <input type="checkbox"/> sal. 2 <input type="checkbox"/> fam 3 <input type="checkbox"/> ind.		29 <input type="text"/> STA4	1 <input type="checkbox"/> sal. 2 <input type="checkbox"/> fam 3 <input type="checkbox"/> ind.		29 <input type="text"/> STA5
		31 <input type="text"/> LOE3			31 <input type="text"/> LOE4			31 <input type="text"/> LOE5
		32 <input type="text"/> ACE3			32 <input type="text"/> ACE4			32 <input type="text"/> ACE5
1 <input type="checkbox"/> 10 5 <input type="checkbox"/> 200/499 2 <input type="checkbox"/> 10/49 6 <input type="checkbox"/> 500/999 3 <input type="checkbox"/> 50/99 7 <input type="checkbox"/> 1000 4 <input type="checkbox"/> 100/199		33 <input type="text"/> ESE3	1 <input type="checkbox"/> 10 5 <input type="checkbox"/> 200/499 2 <input type="checkbox"/> 10/49 6 <input type="checkbox"/> 500/999 3 <input type="checkbox"/> 50/99 7 <input type="checkbox"/> 1000 4 <input type="checkbox"/> 100/199		33 <input type="text"/> ESE4	1 <input type="checkbox"/> 10 5 <input type="checkbox"/> 200/499 2 <input type="checkbox"/> 10/49 6 <input type="checkbox"/> 500/999 3 <input type="checkbox"/> 50/99 7 <input type="checkbox"/> 1000 4 <input type="checkbox"/> 100/199		33 <input type="text"/> ESE5
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"/> OP310 <input type="checkbox"/> ingén. 3 <input type="checkbox"/> OS2 7 <input type="checkbox"/> Ohq11 <input type="checkbox"/> empl. 4 <input type="checkbox"/> OP1 8 <input type="checkbox"/> A.T12 <input type="checkbox"/> C.ad. 13 <input type="checkbox"/> sans class. ou autre		34 <input type="text"/> SCE3	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"/> OP310 <input type="checkbox"/> ingén. 3 <input type="checkbox"/> OS2 7 <input type="checkbox"/> Ohq11 <input type="checkbox"/> empl. 4 <input type="checkbox"/> OP1 8 <input type="checkbox"/> A.T12 <input type="checkbox"/> C.ad. 13 <input type="checkbox"/> sans class. ou autre		34 <input type="text"/> SCE4	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"/> OP310 <input type="checkbox"/> ingén. 3 <input type="checkbox"/> OS2 7 <input type="checkbox"/> Ohq11 <input type="checkbox"/> empl. 4 <input type="checkbox"/> OP1 8 <input type="checkbox"/> A.T12 <input type="checkbox"/> C.ad. 13 <input type="checkbox"/> sans class. ou autre		34 <input type="text"/> SCE5
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"/> op310 <input type="checkbox"/> ingén. 3 <input type="checkbox"/> OS2 7 <input type="checkbox"/> Ohq11 <input type="checkbox"/> empl. 4 <input type="checkbox"/> OP1 8 <input type="checkbox"/> A.T12 <input type="checkbox"/> C.ad. 13 <input type="checkbox"/> sans class. ou autre		35 <input type="text"/> CFE3	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"/> op310 <input type="checkbox"/> ingén. 3 <input type="checkbox"/> OS2 7 <input type="checkbox"/> Ohq11 <input type="checkbox"/> empl. 4 <input type="checkbox"/> OP1 8 <input type="checkbox"/> A.T12 <input type="checkbox"/> C.ad. 13 <input type="checkbox"/> sans class. ou autre		35 <input type="text"/> CFE4	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"/> op310 <input type="checkbox"/> ingén. 3 <input type="checkbox"/> OS2 7 <input type="checkbox"/> Ohq11 <input type="checkbox"/> empl. 4 <input type="checkbox"/> OP1 8 <input type="checkbox"/> A.T12 <input type="checkbox"/> C.ad. 13 <input type="checkbox"/> sans class. ou autre		35 <input type="text"/> CFE5
1 <input type="checkbox"/> fabricat. 5 <input type="checkbox"/> techn-com 2 <input type="checkbox"/> méthodes 6 <input type="checkbox"/> gestion 3 <input type="checkbox"/> rech.étu. 7 <input type="checkbox"/> gard.serv. 4 <input type="checkbox"/> chantier 8 <input type="checkbox"/> autre		36 <input type="text"/> SEE3	1 <input type="checkbox"/> fabricat. 5 <input type="checkbox"/> techn-com 2 <input type="checkbox"/> méthodes 6 <input type="checkbox"/> gestion 3 <input type="checkbox"/> rech.étu. 7 <input type="checkbox"/> gard.serv. 4 <input type="checkbox"/> chantier 8 <input type="checkbox"/> autre		36 <input type="text"/> SEE4	1 <input type="checkbox"/> fabricat. 5 <input type="checkbox"/> techn-com 2 <input type="checkbox"/> méthodes 6 <input type="checkbox"/> gestion 3 <input type="checkbox"/> rech.étu. 7 <input type="checkbox"/> gard.serv. 4 <input type="checkbox"/> chantier 8 <input type="checkbox"/> autre		36 <input type="text"/> SEE5
		37 <input type="text"/> MEE3			37 <input type="text"/> MEE4			37 <input type="text"/> MEE5
1 <input type="checkbox"/> exp.prof 4 <input type="checkbox"/> diplômes 2 <input type="checkbox"/> ess.stage 5 <input type="checkbox"/> recomm. 3 <input type="checkbox"/> présent. 6 <input type="checkbox"/> bcp.embau. 7 <input type="checkbox"/> autre		38 <input type="text"/> EME3	1 <input type="checkbox"/> exp.prof 4 <input type="checkbox"/> diplômes 2 <input type="checkbox"/> ess.stage 5 <input type="checkbox"/> recomm. 3 <input type="checkbox"/> présent. 6 <input type="checkbox"/> bcp.embau. 7 <input type="checkbox"/> autre		38 <input type="text"/> EME4	1 <input type="checkbox"/> exp.prof 4 <input type="checkbox"/> diplômes 2 <input type="checkbox"/> ess.stage 5 <input type="checkbox"/> recomm. 3 <input type="checkbox"/> présent. 6 <input type="checkbox"/> bcp.embau. 7 <input type="checkbox"/> autre		38 <input type="text"/> EME5
		39 <input type="text"/> FOE3			39 <input type="text"/> FOE4			39 <input type="text"/> FOE5
1 <input type="checkbox"/> 42 ou 4 <input type="checkbox"/> 53/57 2 <input type="checkbox"/> 43/47 5 <input type="checkbox"/> 58/62 3 <input type="checkbox"/> 48/52 6 <input type="checkbox"/> 63/		40 <input type="text"/> DHE3	1 <input type="checkbox"/> 42 ou 4 <input type="checkbox"/> 53/57 2 <input type="checkbox"/> 43/47 5 <input type="checkbox"/> 58/62 3 <input type="checkbox"/> 48/52 6 <input type="checkbox"/> 63/		40 <input type="text"/> DHE4	1 <input type="checkbox"/> 42 ou 4 <input type="checkbox"/> 53/57 2 <input type="checkbox"/> 43/47 5 <input type="checkbox"/> 58/62 3 <input type="checkbox"/> 48/52 6 <input type="checkbox"/> 63/		40 <input type="text"/> DHE5
1 <input type="checkbox"/> -15 4 <input type="checkbox"/> 40/50 2 <input type="checkbox"/> 15/20 5 <input type="checkbox"/> 55/1H10 3 <input type="checkbox"/> 25/35 6 <input type="checkbox"/> 1H15/		41 <input type="text"/> DTE3	1 <input type="checkbox"/> -15 4 <input type="checkbox"/> 40/50 2 <input type="checkbox"/> 15/20 5 <input type="checkbox"/> 55/1H10 3 <input type="checkbox"/> 25/35 6 <input type="checkbox"/> 1H15/		41 <input type="text"/> DTE4	1 <input type="checkbox"/> -15 4 <input type="checkbox"/> 40/50 2 <input type="checkbox"/> 15/20 5 <input type="checkbox"/> 55/1H10 3 <input type="checkbox"/> 25/35 6 <input type="checkbox"/> 1H15/		41 <input type="text"/> DTE5
1 <input type="checkbox"/> 2 fois 2 <input type="checkbox"/> 4 fois		42 <input type="text"/> TRE3	1 <input type="checkbox"/> 2 fois 2 <input type="checkbox"/> 4 fois		42 <input type="text"/> TRE4	1 <input type="checkbox"/> 2 fois 2 <input type="checkbox"/> 4 fois		42 <input type="text"/> TRE5
1 <input type="checkbox"/> à pied 4 <input type="checkbox"/> trans.com 2 <input type="checkbox"/> 2 roues 5 <input type="checkbox"/> trans.ent. 3 <input type="checkbox"/> voit. pers.		43 <input type="text"/> MTE3	1 <input type="checkbox"/> à pied 4 <input type="checkbox"/> trans.com 2 <input type="checkbox"/> 2 roues 5 <input type="checkbox"/> trans.ent. 3 <input type="checkbox"/> voit. pers.		43 <input type="text"/> MTE4	1 <input type="checkbox"/> à pied 4 <input type="checkbox"/> trans.com 2 <input type="checkbox"/> 2 roues 5 <input type="checkbox"/> trans.ent. 3 <input type="checkbox"/> voit. pers.		43 <input type="text"/> MTE5
1 <input type="checkbox"/> sal.ins. 7 <input type="checkbox"/> dur.,cad. 2 <input type="checkbox"/> prom.ins. 8 <input type="checkbox"/> loin dom. 3 <input type="checkbox"/> lic.,ris. 9 <input type="checkbox"/> serv.mil. 4 <input type="checkbox"/> dangere. 10 <input type="checkbox"/> autr.empl 5 <input type="checkbox"/> amb.mau11 <input type="checkbox"/> trav.inin. 6 <input type="checkbox"/> famil. 12 <input type="checkbox"/> autre		44 <input type="text"/> QUE3	1 <input type="checkbox"/> sal.ins. 7 <input type="checkbox"/> dur.,cad. 2 <input type="checkbox"/> prom.ins. 8 <input type="checkbox"/> loin dom. 3 <input type="checkbox"/> lic.,ris. 9 <input type="checkbox"/> serv.mil. 4 <input type="checkbox"/> dangere. 10 <input type="checkbox"/> autr.empl 5 <input type="checkbox"/> amb.mau11 <input type="checkbox"/> trav.inin. 6 <input type="checkbox"/> famil. 12 <input type="checkbox"/> autre		44 <input type="text"/> QUE4	1 <input type="checkbox"/> sal.ins. 7 <input type="checkbox"/> dur.,cad. 2 <input type="checkbox"/> prom.ins. 8 <input type="checkbox"/> loin dom. 3 <input type="checkbox"/> lic.,ris. 9 <input type="checkbox"/> serv.mil. 4 <input type="checkbox"/> dangere. 10 <input type="checkbox"/> autr.empl 5 <input type="checkbox"/> amb.mau11 <input type="checkbox"/> trav.inin. 6 <input type="checkbox"/> famil. 12 <input type="checkbox"/> autre		44 <input type="text"/> QUE5
1 <input type="checkbox"/> -d'1 mois 4 <input type="checkbox"/> 7m/1an 2 <input type="checkbox"/> 1 ou 2 m 5 <input type="checkbox"/> 13m/2ans 3 <input type="checkbox"/> 3 à 6 m 6 <input type="checkbox"/> plus de 2		45 <input type="text"/> CHE3	1 <input type="checkbox"/> -d'1 mois 4 <input type="checkbox"/> 7m/1an 2 <input type="checkbox"/> 1 ou 2 m 5 <input type="checkbox"/> 13m/2ans 3 <input type="checkbox"/> 3 à 6 m 6 <input type="checkbox"/> plus de 2		45 <input type="text"/> CHE4	1 <input type="checkbox"/> -d'1 mois 4 <input type="checkbox"/> 7m/1an 2 <input type="checkbox"/> 1 ou 2 m 5 <input type="checkbox"/> 13m/2ans 3 <input type="checkbox"/> 3 à 6 m 6 <input type="checkbox"/> plus de 2		45 <input type="text"/> CHE5
1 <input type="checkbox"/> oui 2 <input type="checkbox"/> non		46 <input type="text"/> ALE3	1 <input type="checkbox"/> oui 2 <input type="checkbox"/> non		46 <input type="text"/> ALE4	1 <input type="checkbox"/> oui 2 <input type="checkbox"/> non		46 <input type="text"/> ALE5
Nombre d'emplois occupés pendant + d'un mois <input type="text"/>								

**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 ?**

48  FOSA

- 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 ?**

49  SALA

- |                            |                |                             |              |
|----------------------------|----------------|-----------------------------|--------------|
| 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

50  PRIM

**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 |

51  REVE

somme exacte (si elle est indiquée) . . . . .

**52-(sauf si l'interviewé 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'interviewé(e) est actuellement sans travail, formuler : la qualification que vous aviez dans votre dernier emploi serait-elle... etc ? )**

- 1  pleinement
- 2  partiellement
- 3  pas

52  RECQ

**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

53  ADAP

54. Et la classification qui vous est donnée (rappeler la classification) correspond-elle à la nature du travail que vous faites ?

1  oui

2  non

54

ADAC

55. Travaillez-vous par équipes successives, ou à horaires fixes ?

1  2 x 8

2  3 x 8

3  horaire fixe

4  autre : .....

55

HORA

56. Dans votre emploi actuel, au point de vue salaire, êtes-vous satisfait(e) ou insatisfait(e) ?

56

SATI

	Satisfait(e)	Insatisfait(e)	Ça dépend
Salaire	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	
et au point de vue Cadences, rythme du travail	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2	
et au point de vue Stabilité de l'emploi	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4	
et au point de vue Possibilités de promotion	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 8	
et au point de vue Sécurité (accidents, maladie)	<input type="checkbox"/> 16	<input type="checkbox"/> 16	
et au point de vue Rapports avec la hiérarchie	<input type="checkbox"/> 32	<input type="checkbox"/> 32	
et au point de vue Ambiance de travail	<input type="checkbox"/> 64	<input type="checkbox"/> 64	
et au point de vue Distance domicile-travail	<input type="checkbox"/> 128	<input type="checkbox"/> 128	
et au point de vue Intérêt du travail	<input type="checkbox"/> 256	<input type="checkbox"/> 256	

INSA

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 <input type="checkbox"/>  | salaire                       | 6 <input type="checkbox"/>  | rapports hiérarchiques    |
| 2 <input type="checkbox"/>  | cadences, rythme              | 7 <input type="checkbox"/>  | ambiance de travail       |
| 3 <input type="checkbox"/>  | (in)stabilité de l'emploi     | 8 <input type="checkbox"/>  | distance domicile-travail |
| 4 <input type="checkbox"/>  | (in)possibilités de promotion | 9 <input type="checkbox"/>  | travail (in)intéressant   |
| 5 <input type="checkbox"/>  | (in)sécurité                  | 10 <input type="checkbox"/> | raisons familiales        |
| 11 <input type="checkbox"/> | autre : .....                 |                             |                           |

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 ? (II) 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 ? (II)

(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
<b>A</b> Changement de Classification	oui	satisfait insatisfait	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	non	satisfait insatisfait	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>B</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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>C</b> changement de Métier	oui	satisfait insatisfait	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	non	satisfait insatisfait	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- 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 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.cntrt 5 man.OS.PS 9 Ing.codr spécialité (en clair)				
(métier)				

65

COST COET COCL

COSP

EISE E1AG E1ST

E1ET E1CL E1SP

E2SE E2AG E2ST

E2ET E2CL E2SP

E3SE E3AG E3ST

E3ET E3CL E3SP

E4SE E4AG E4ST

E4ET E4CL E4SP

PEST PEET PECL

PESP PELO

MEST MEET MECL MESP

L1SE L1ST L1ET L1CL

L1SP L1LO

L2SE L2ST L2ET L2CL

L2SP L2LO

L3SE L3ST L3ET L3CL

L3SP L3LO

	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.					

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)

fin du questionnaire

66

SPEG. SPEF

LOCV

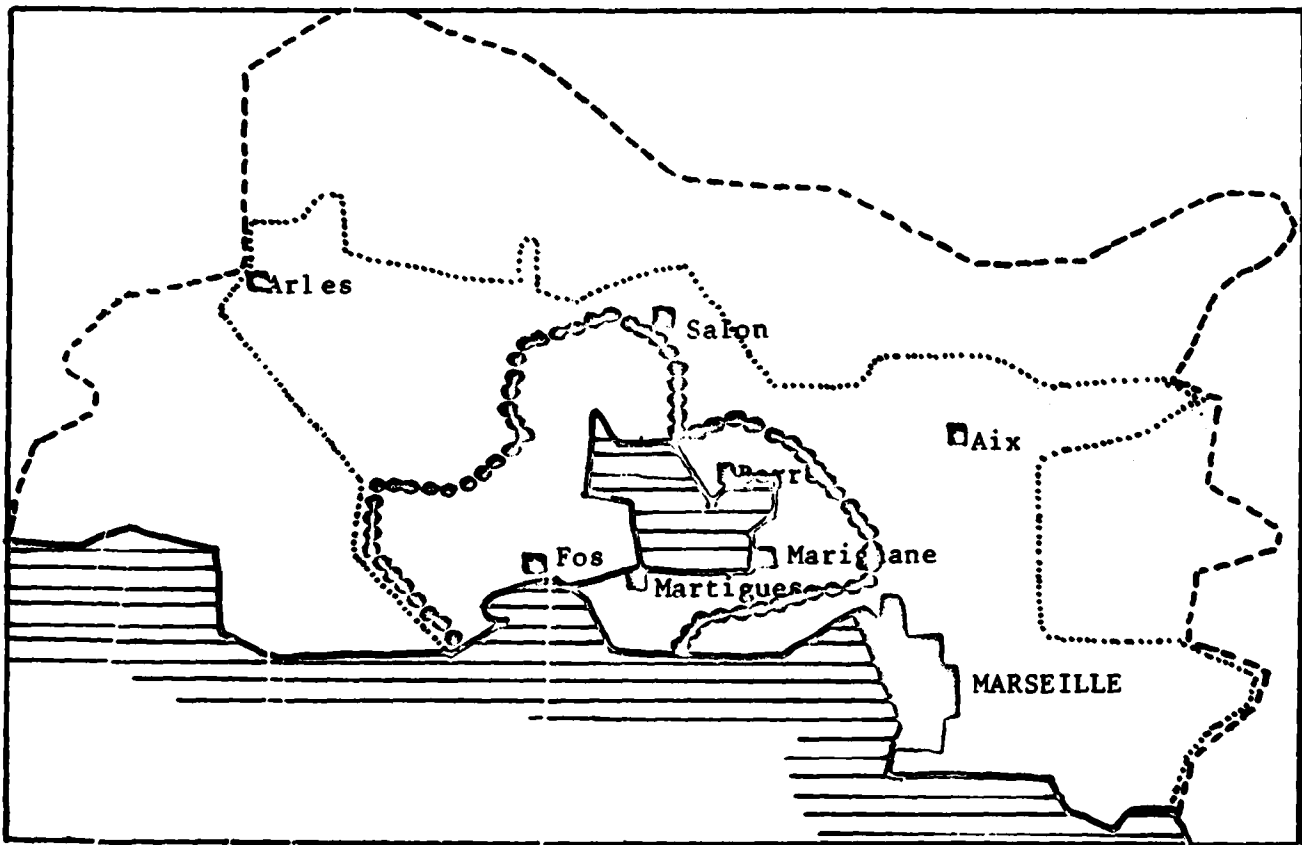
DIVE

LISTE DES FIGURES ET TABLEAUX

	pages
Fig I : Limites des Bouches-du-Rhône, de l'aire métropolitaine marseillaise et du périmètre d'étude de la M.A.E.B.....	101
Fig 2 : Répartition par tranches d'âge du personnel de deux unités sidérurgiques récentes : la S.O.L.L.A.C en 1955, Usinor-Dunkerque en 1966 .....	103
Tableau I : Répartition par tranches d'âge du personnel de deux unités sidérurgiques récentes/La S.O.L.L.A.C. en 1955, Usinor-Dunkerque en 1966.....	105
Tableau II : Les salariés d'Usinor-Dunkerque en 1966, par diplômes et par catégorie professionnelle .....	106
Tableau III : Salariés d'Usinor-Dunkerque en 1966, par formations suivies depuis l'embauche et par catégorie professionnelle .....	107
Tableau IV : Migrations définitives au terme de la période 1962-1968, Provence-Côte d'Azur, Bouches-du-Rhône, Marseille .....	108
Tableau V : Taux d'activité par sexe en 1968 .....	110
Tableau VI : Population disponible à la recherche d'un emploi, par sexe, en mars 1968.....	111
Tableau VII : Répartition de la population active ayant un emploi en 1968 .....	112
Tableau VIII : Population active dans les métaux, le pétrole et la chimie par catégorie d'activité économique ....	113
Tableau IX : Population active employée dans l'industrie à Marseille, par catégorie d'activité économique .....	114
Tableau X : Demandes d'emploi non satisfaites en Décembre 1971 par qualification et par sexe - Bouches-du-Rhône .....	115
Tableau XI : Demandes et offres d'emploi non satisfaites, par métiers et par sexe - Bouches-du-Rhône - decembre 71....	115

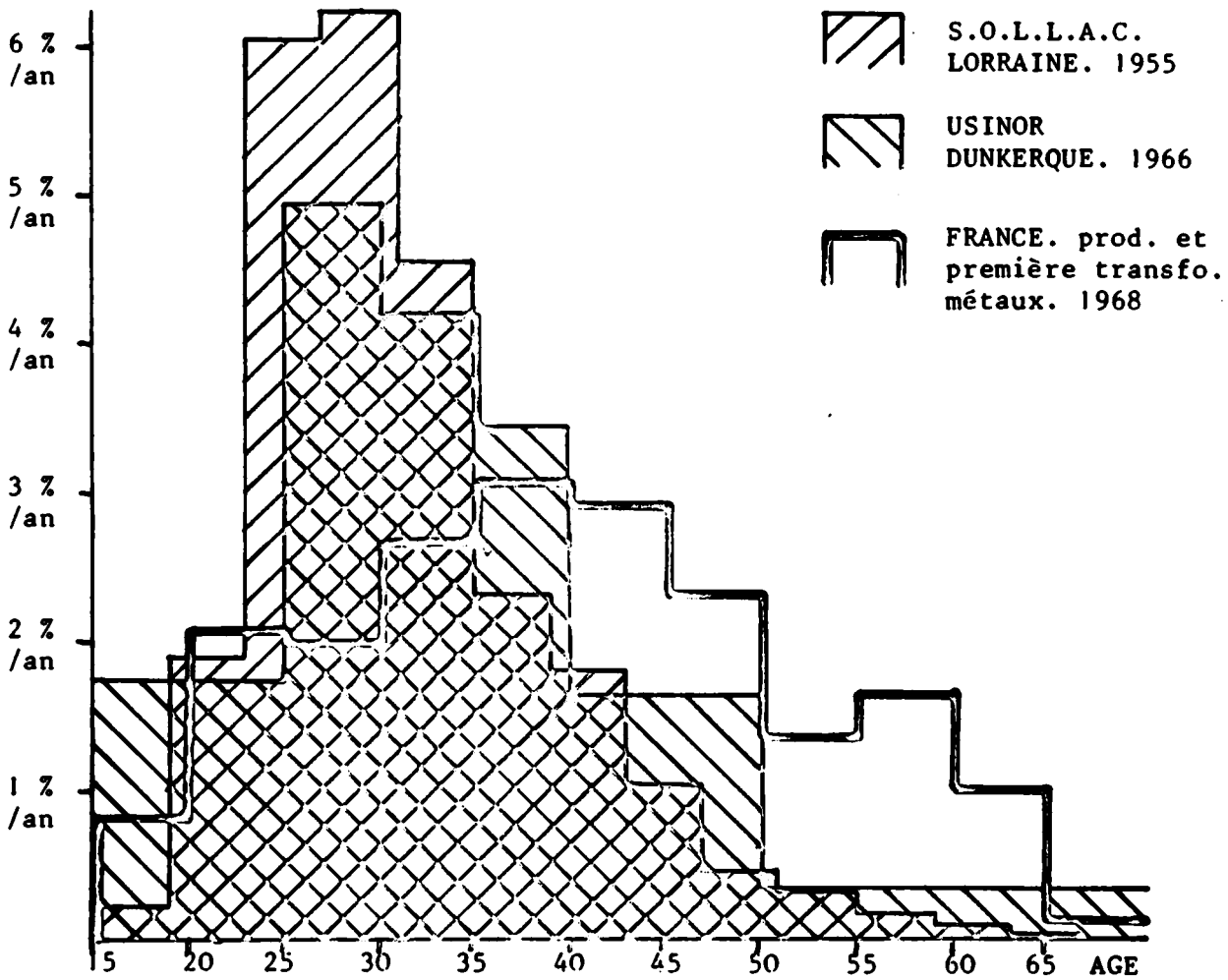
figure 1

LIMITES DES BOUCHES-DU-RHONE, DE L'AIRE METROPOLITAINE  
MARSEILLAISE, et DU PERIMETRE D'ETUDE DE LA M.A.E.B.



- limites du département
- ..... limites de l'aire métropolitaine marseillaise
- limites du périmètre d'étude de la mission d'aménagement de l'étang de Berre

figure 2



REPARTITION PAR TRANCHES D'AGE DU PERSONNEL  
DE DEUX UNITES SIDERURGIQUES RECENTES : LA S.O.L.L.A.C. EN 1955,  
USINOR-DUNKERQUE EN 1966

TABLEAU I

REPARTITION PAR TRANCHES D'AGE DU PERSONNEL  
DE DEUX UNITES SIDERURGIQUES RECENTES / LA S.O.L.L.A.C. EN 1955, USINOR  
DUNKERQUE EN 1966

Age	FRANCE (1)	USINOR (2)	SOLLAC (3)	Age
15.19	4.1	) ( 17.0	0.7	moins de 18
20.24	10.3	)	7.4	19.22
25.29	9.9	24.0	24.2	23.26
30.34	13.3	21.0	24.8	27.30
35.39	15.3	17.0	18.1	31.34
40.44	14.4	) ( 16.0	9.3	35.38
45.49	11.7	)	7.2	39.42
50.54	6.8	) ( ) ( 7.0	4.0	43.46
55.59	8.2	)	1.9	47.50
60.64	4.9	)	1.3	51.54
65...	0.9	)	0.6	55.58
		(	0.4	59.62
		(	0.1	63.66
total	100	100	100	

(1) Salariés employés dans la catégorie "production et première transformation des métaux" en 1968. Source : INSEE, recensement de population sondage au vingtième.

(2) Source : J.-D. REYNAUD op.cit.p.10

(3) Source : A. GIRARD, op. cit. p.10

TABLEAU II

## LES SALAIRES D'USINOR-DUNKERQUE EN 1966. PAR DIPLOMES ET PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE(1)

	Total	Manoev OS	P1	P2 P3	"Chefs Ouvr."	Empl.	Techn.	Contre maîtres	Chefs atel.	Cadres Supér; Ingén.
N'ont aucun diplôme	21	48	22	13	19	-	5	-	7	5
C.E.P.	25	31	34	28	19	15	10	17	-	-
C.A.P.	31	21	37	54	50	18	10	39	20	-
B.E.P.C.	6	-	5	1	6	23	15	4	7	-
B.E.I. B.P-E.N.P	19	-	1	3	6	26	31	31	47	-
BAC.	4	-	-	1	-	18	18	7	7	-
Diplômes d'études supérieur.	4	-	-	-	-	-	10	2	13	95
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

(1) source :

J.D REYNAUD  
op.cit.p.10

TABEAU III

SALARIES D'USINOR-DUNKERQUE EN 1966, PAR FORMATIONS SUIVIES  
DEPUIS L'EMBAUCHE ET PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE (1)

	Total	Mancœv OS	P1	P2 P3	"Chefs Ouvr."	Empl.	Techn.	Contre maitres	Chefs atel.	Cadres Supér. Ingén.
Pas suiv. de forma tion	63	82	61	62	59	69	53	30	20	37
Conserv. Arts & Métiers	4	-	1	-	-	5	24	8	7	10
Maurice Moreau & Escout Métiers	1	-	-	-	-	-	-	23	-	-
Stages tech Usinor & Fourniss.	13	12	19	15	23	-	5	8	33	16
Stages rel humaines & maîtrise	4	2	2	7	-	-	3	13	20	10
Cours du soir A.I.O.F.P	12	2	16	10	18	23	13	15	7	21
F.P.A. O.M.E.S.	1	1	-	6	-	-	-	2	-	-
Div.	1	1	-	-	-	3	2	-	13	5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source :  
J.E. REYNAUD et al., op. cit., p.10

Tableau IV

MIGRATIONS "DEFINITIVES" AU TERME DE LA PERIODE 1962-1968,  
PROVENCE-COTE D'AZUR, BOUCHES-DU-RHONE, MARSEILLE

(Source : INSEE, R.P. 1962 & 1968, sondages au 1/4 & au 1/20)

a) Population totale

	Population non migrante A	Migrations internes à la France métropolitaine			Migrations externes		Total Immigr. E
		Immigr. B	Emigr. C	Solde D	Rapatriés	Autres	
PROV-COTE AZ.	2.268.880	269.500	189.640	+ 79.860	368.380		637.880
BOUCHES D.RH.	1.196.952	119.024	105.584	+ 13.440	62.240	93.068	274.332
MARSEILLE Cne	732.960	67.076	94.252	- 27.176	32.080	57.348	156.504
FRANCE Ts Rég	44.229.240	3.234.380	3.234.380	-	2.292.160		5.526.540

	Taux d'immigr. interne (1)	Taux d'émigr. interne (2)	Solde relatif des migr. int. (3)	Taux d'immigr. totale (4)
PROV-COTE AZ.	9,2 %	6,6	+ 2,7	21,7
BOUCHES D.RH.	9,0	8,1	+ 1,0	18,6
MARSEILLE	8,4	11,4	- 3,4	17,6
FRANCE	6,8	6,8	-	11,6



b) Population active

	Population non migrante A	Migrations internes à la France métropolitaine			Migrations externes		Total Immigr. E
		Immigr. B	Emigr. C	Solde D	Rapatriés	Autres	
PROV-COTE AZ.	1.022.140	95.380	73.740	+ 21.640	137.520		232.900
BOUCHES D.RH.	448.260	42.788	40.340	+ 2.448	32.364	24.388	99.540
MARSEILLE Cne	278.116	25.396	35.404	- 10.008	20.544	12.112	58.052

	Taux d'immigr. interne (1)	Taux d'émigr. interne (2)	Solde relatif des migr. int. (3)	Taux d'immigr. totale (4)
PROV-COTE AZ.	8,5 %	6,7	+ 1,9	24,2
BOUCHES D.RH.	8,7	8,3	+ 0,5	18,2
MARSEILLE Cne	8,4	11,3	- 3,3	17,3

(1) Taux d'immigration interne :  $\frac{B}{A + B} \times 100$

(2) Taux d'émigration interne :  $\frac{C}{A + C} \times 100$

(3) Solde relatif des migrations internes :  $\frac{B - C}{A + B} \times 100$

(4) Taux d'immigration totale :  $\frac{E}{A + B}$

Tableau V

TAUX D'ACTIVITE, PAR SEXE, EN 1968

PROVENCE-COTE D'AZUR, LANGUEDOC-ROUSSILLON, BOUCHES-DU-RHONE, MARSEILLE, FRANCE

(Source : R.P. 1968, INSEE, sondages au 1/4 et au 1/20)

	Les deux sexes			Hommes			Femmes		
	pop. tot.	pop. act.	Taux	pop. tot.	pop. act.	Taux	pop. tot.	pop. act.	Taux
P.C.A.	3.599.240	1.255.040	34,9	1.756.440	872.380	49,7	1.842.800	382.660	20,7
L. R.	1.696.900	586.340	34,5	813.040	425.720	52,4	883.860	160.620	18,2
B.D.R.	1.471.284	547.800	37,2	717.272	380.092	53,2	754.012	167.708	22,2
MAR.	889.464	336.168	37,8	427.680	223.236	52,2	461.784	112.932	24,4
FR.	49.755.780	20.439.160	41,1	24.249.000	13.315.640	55,0	25.506.780	7.123.520	28,0

Tableau VI

POPULATION DISPONIBLE A LA RECHERCHE D'UN EMPLOI, PAR SEXE, EN MARS 1968

(Source : R.P. 1968, INSEE, sondages au 1/4, 1/20 et exhaustif)

	Les deux sexes		Hommes		Femmes	
	P.D.R.E.	PDRE/ pop.active	P.D.R.E.	PDRE/ pop.active	P.D.R.E.	PDRE/ pop.active
P.C.A.	60.200	4,8%	36.000	4,1%	24.200	6,3%
L.R.	12.120	2,1%	6.800	1,6%	5.280	3,3%
B.D.R.	30.664	5,6%	20.084	5,3%	10.850	6,3%
MAR.	22.381	6,6%	14.949	6,7%	7.432	6,6%
FR.	436.920	2,1%	237.560	1,8%	199.360	2,8%

TABLEAU VII

REPARTITION DE LA POPULATION ACTIVE AYANT UN EMPLOI EN 1968

(Recensement de population, sondage au 1/4)

N° code	Désignation en clair	Bouches-du Rhône	Provence Côte d'Azur	France
0	Pêche	0,24 %	0,20 %	0,22 %
1	Agriculture et Forêts	<u>5,56 %</u>	<u>9,55 %</u>	<u>15,47 %</u>
	Total "Secteur Primaire"...	5,80 %	9,75 %	15,69 %
2	Industries extractives	0,79 %	0,60 %	1,20 %
3	Bâtiment et Travaux Publics	11,49 %	13,98 %	10,40 %
4&5	Autres industries de transformation	<u>23,21 %</u>	<u>19,81 %</u>	<u>27,99 %</u>
	Total "Secteur Secondaire"...	35,49 %	34,39 %	39,59 %
6	Transports	9,30 %	6,06 %	4,28 %
7.1 à 7.7&7.9	Commerce	17,67 %	18,56 %	14,70 %
7.8	Banques et Assurances	2,06 %	1,88 %	2,04 %
8.1	Services rendus aux entreprises	1,80 %	1,52 %	1,14 %
8.2	Services domestiques	2,16 %	2,42 %	2,49 %
8.3	Services rendus aux particuliers	9,59 %	9,98 %	7,84 %
9	Services Publics, Administration & Armée	<u>16,13 %</u>	<u>15,44 %</u>	<u>12,33 %</u>
	Total "Tertiaire"...	58,71 %	55,86 %	44,72 %
	TOTAL GENERAL :	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Tableau VIII

POPULATION ACTIVE DANS LES METAUX, LE PETROLE ET LA CHIMIE  
PAR CATEGORIE D'ACTIVITE ECONOMIQUE

(Recensement de 1968)

	FRANCE (1)	PROVENCE-COTE D'AZUR (1)	BOUCHES-DU-RHONE (2)	MARSEILLE (2)
Product. & lère transf des métaux (41)	291.140 1,5%	2.320 0,1%	2.244 0,4%	1.268 0,4%
Indust. mécaniq. (42)	1.342.520 6,7%	57.280 5,1%	31.100 6,0%	15.760 5,0%
Articles métalliq. (43)	221.000 1,1%	4.480 0,4%	2.906 0,4%	1.576 0,5%
Constructr. élect. (44)	358.280 1,8%	8.900 0,8%	4.436 0,8%	2.780 0,8%
Réparat. mécaniq. élect. (45)	274.000 1,4%	19.740 1,6%	8.908 1,7%	4.840 1,2%
Pétrole & carbur. (47)	49.740 0,2%	5.440 0,4%	5.316 1,0%	720 0,2%
Ind. chimiq. (48)	402.080 2,0%	19.640 1,6%	10.984 2,1%	5.276 1,6%
Populat active	20.002.240 100%	1.195.080 100%	517.136 100%	313.404 100%

(1) Recensement de population de 1968, sondage au 1/20ème

(2) Recensement de population de 1968, sondage au 1/4.

Tableau IX

POPULATION ACTIVE EMPLOYEE DANS L'INDUSTRIE  
A MARSEILLE, PAR CATEGORIE D'ACTIVITE ECONOMIQUE  
EVOLUTION DE 1954 A 1968

code	cat. d'act. éco.	1954 (1)	1962	1968
	<u>cat. en récession</u>			
41	prod. et lère trans. mét.	0.4%	0.5%	0.4%
42	INDus. mécaniques	5.8	5.8	5.0
43	articles métal. divers	0.8	0.6	0.5
48	industries chimiques	1.9	2.0	1.8
49	tabacs, allumettes	0.4	0.2	0.2
51	ind. alim. et assimilées	7.1	5.9	5.2
52	ind. text. et assimilées	0.5	0.2	0.2
53	habill., travail étoffes	2.7	2.3	1.8
54	CUIRS et peaux	1.7	1.0	0.7
55	bois, meubles	1.1	1.0	0.8
		<u>22.4</u>	<u>19.5</u>	<u>16.6</u>
	<u>cat. en expansion</u>			
21,22	indus. extractives	0.3	0.3	0.4
44	constructions électriques	0.4	0.5	0.9
45	réparations mécaniques	1.0	1.3	1.6
46	verre, mat. construction	0.9	1.0	1.1
47	pétrole, carburants	0.1	0.2	0.2
56	papier, carton	0.3	0.4	0.4
57	ind. polygr., édition	1.1	1.2	1.3
58,59	ind. autres, mal désign.	0.6	1.0	0.8
		<u>4.7</u>	<u>5.9</u>	<u>6.7</u>
	<u>ensemble des ind. autres</u> <u>que bât. et T.P.</u>	27.1	25.4	23.3
31	bât. et T.P.	7.2	10.2	9.8
	<u>ensemble de l'industrie</u>	34.3	35.6	33.1

(1) pourcentage au sein de l'ensemble de la population active ayant un emploi.

Tableau X

DEMANDES D'EMPLOI NON SATISFAITES EN DECEMBRE 1971  
PAR QUALIFICATION ET PAR SEXE - BOUCHES-DU-RHONE

(Source : A.N.P.E.)

Qualification	Hommes	Femmes	Total	%
0 Non précisée	236	110	346	1,6
1 Manoeuvres	2.290	829	3.119	14,6
2 O.S.	2.568	501	3.069	14,7
3 O.Q.	3.714	277	3.991	19,1
4 Employés non qualifiés	2.066	3.384	5.450	25,4
5 Employés qualifiés	1.170	1.681	2.851	13,7
6 Agents de maîtrise, techn.	646	154	800	3,8
7 Cadres	1.092	164	1.256	6,0
Total :	13.782	7.100	20.882	100 %

Tableau XI

DEMANDES ET OFFRES D'EMPLOI NON SATISFAITES,  
PAR METIERS ET PAR SEXE - BOUCHES-DU-RHONE  
DECEMBRE 1971

(Source : A.N.P.E.)

Métiers, groupes de métiers	Demandes			Offres
	Hommes	Femmes	Ensemble	
<u>Production métaux, fonderie</u>	17	1	18	1
<u>Transformation des métaux</u> dont ouvriers non qualifiés	1.242	85	1.327	771
Serruriers	177	12	189	110
Tôliers	35	0	35	62
Chaudronniers en fer	25	0	25	72
Charpentiers en fer	43	0	43	30
Ajusteurs	47	0	47	13
Mécan. répar. autos	136	0	136	22
Mécan. machines	66	0	66	72
Tourneurs, fraiseurs rectif.	109	0	109	60
Métiers qualif. soudure	43	0	43	72
Autres ouvriers qualifiés	253	1	254	60
Autres ouvriers qualifiés	308	72	380	198
<u>Electricité</u> dont ouvriers non qualifiés	260	16	276	318
dont ouvriers non qualifiés	63	13	76	19
<u>Chimie et connexes</u> dont ouvriers non qualifiés	163	56	219	45
dont ouvriers non qualifiés	88	31	119	18
ENSEMBLE :	13.778	7.098	20.876	3.837

1. CODE DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES.

CODE	DEFINITION	NNF (1)
01	Agriculture, élevage, forestage, pêche, navigation maritime et fluviale.	01
03	Formations générales en sciences ou en techniques industrielles	45
05	Formation à l'encadrement.	
06	Dessinateurs du bât. et des T.P., dess. industriels	26.27
09	Mines et carrières (extraction), travail des pierres, génie civil, travaux publics, topographie, construction en bâtiment.	03 à 05
10	Couverture, plomberie, chauffage, peinture en bâtiment, peinture industrielle.	06.07
11	Formations de la forge, des constructions métalliques (autres que chaudronnier, charpentier, soudeur, tôlier, tuyauteur) ; production et première transformation des métaux : fonderie, laminage, moulage.	08.09
12	Soudage	09
13	Chaudronnerie	09
14	Tuyautage	09
15	Tôlerie	09
16	Charpentier en charpente métallique	09
17	Ajustage	10
18	Mécanique générale, mécanicien s. a. i.	10
21	Mécanique de précision ; formations de la mécanique générale, du travail sur machines outils et des automatismes autres que tournage, fraisage, ajustage.	10
23	Tournage	10
24	Fraisage	10
25	Electricité, électro-technique, électromécanique	11
26	Electronique	12
27	Conducteurs d'appareils des industries chimiques.	16
28	Chimie, physique, biochimie, biologie, production chimique.	16
31	Autres formations des secteurs secondaires et primaires.	13.14.15.18 19.20.21.22 23.24.25.
36	Secrétariat, dactylographie, sténographie, employés de bureau	30
37	Techniques financières ou comptables, mécanographie, traitement électromécanique et électronique de l'information.	31.32
38	Commerce et distribution	33
39	Autres formations tertiaires	28.29
50	Baccalauréat technique sans précision de la formation	34 à 47
51	Cours généraux	
52	Préformations, formations générales à finalité prof.	46



2. CODE DES METIERS (définitions établies sur la base de la nomenclature des emplois INSEE - Ministère du Travail) (Code E).

CODE	ETUDE "ACCES A L'EMPLOI INDUSTRIEL"	Code E, groupes et sous-groupes.
01	Métiers de l'agriculture, des forêts, de la pêche et des activités connexe.	0
02	Chefs d'entreprises (sauf entreprises agricoles)	1
03	Ingénieurs	20.21.22
04	Techniciens	23.24.25.26
05	Agents de maîtrise	27
06	Dessinateurs industriels	28
07	Ouvriers qualifiés, conducteurs d'engins	300
08	Ouv. qualifiés conducteurs de fours et de chaudières	301.302
09	Ouv. qual. de l'extraction (mines et carrières) et du travail des pierres, de la maçonnerie et des trav. connexes	31.32
10	Ouv. qual. de la couverture, de la plomberie, des inst. sanitaires, de la peinture et de la décoration, monteurs en chauffage central	33.34
11	Ouv. qual. de la prod. et de la première transformation des métaux ; du travail à chaud des pièces métal. serruriers et assimilés.	35 360.362.363
12	Soudeurs professionnels	361
13	Chaudronniers et traceurs en chaudronnerie	370
14	Tuyauteurs	370
15	Tôliers	371
16	Charpentiers en fer et assimilés	372
17	Ajusteurs et assimilés	380
18	Mécanique générale	38
19	Ajusteurs, monteurs électriciens	382
20	Ajusteurs-outilleurs	383
21	Autres métiers qualifiés de la mécan. (sauf ouv. sur mach.)	381.384.385.386
22	Autres ouvriers professionnels sur machines	387.388.389
23	Tourneurs	387
24	Fraiseurs	387
25	Ouvriers qualifiés en électricité	390 à 394
26	Ouvriers qualifiés en radio-électr. et électronique	395
27	Conducteurs d'appareils, opérateurs	400
28	Autres ouvriers chimistes qualifiés	400
29	O.Q. du travail du verre, de la fabrication du verre, de la céramique, du papier carton, de la production des fibres artificielles et synthétiques	40
30	O.Q. de la transformation des matières plastiques	468
31	Autres O.Q. ou O.Q. s. a. i.	41 à 47 sauf 468

code des métiers (suite)

32	Ouvriers spécialisés	471
33	Manoeuvres	472
34	Métiers du magasinage, de la manutention et du conditionnement	50
35	Métiers des transports	51
36	Métiers des services administratifs et de l'administration	60-61
37	Métiers du traitement électromécanique et électronique de l'information	62
38	Métiers du commerce et des services commerciaux	70
39	Autres métiers tertiaires	71 à 99

3. CODE DES ACTIVITES ECONOMIQUES

CODE	ETUDE "ACCES A L'EMPLOI INDUSTRIEL"	AEAS	NAE
01	Pêche, agriculture, forêts	01	01 à 05
02	Energie	02	06 à 09
03	Pétrole et carburants	03	10
04	Industries extractives	04 à 05	11 à 15
05	Sidérurgie	} 06	16
06	Prof. des métaux non ferreux, métall. géné.		17.18
07	Première transfo. des métaux, fonderie, grosse chaudronnerie, moteurs mécaniques, pompes.	07	19.20
08	Mécanique générale, articles métal. divers précision, horlogerie et optique, const. métallique	08	22 à 24 29
09	Construction de machines et de matériel mécanique pour l'agric., l'indus., les transports ferroviaires ; automobiles, cycles.	} 09	21.26
10	Constructions navales		25
11	Constructions aéronautiques	} 10	27
12	Constructions électrique et électronique		28
13	Bâtiment, travaux publics	13	33.34
14	Industrie chimique, caoutchouc et amiante	} 14	35 à 38 sauf 354
15	Pétrochimie		354
16	Industries agricoles et alimentaires	15	39 à 46
17	Textile, habillement, cuirs et peaux	16 à 18	47 à 52
18	Autres industries et mal déterminées	} 11.12.19 } 20.21.22	30 à 32
			53 à 61
19	Transports	} 23	68
20	Transmissions		
21	Commerces	24.25	69 à 81
22	Banques, assurances, agences	26	82 à 64
23	Services publics	} 29	99
24	Armées		
25	Sociétés de travail temporaire	} 27.28	
26	Autres activités tertiaires		
27	Activités mal déterminées		

BIBLIOGRAPHIE

- I - Mobilité, emploi, formation : études générales et diverses.
  
- II - Provence-Côte d'Azur et échelons plus restreints : études régionales et locales.

I - MOBILITE, EMPLOI, FORMATION : ETUDES GENERALES ET DIVERSES.

ADAM (Gérard) - "La mobilité professionnelle et géographique",  
in : ADAM, SON, CAPDEVIELLE, MOURIAUX - L'ouvrier français en 1970.-  
Armand Colin, 1971, pp. 99-104.

BARBICHON (G.) - "Le passage de la population active agricole à  
l'industrie", in : Tendances et volontés de la société française,  
Futuribles, Sedeis, Paris, 1966, 501 p., 1ère partie, chap. II.

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

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

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (GENEVE) - Programmes spéciaux d'  
emploi et de formation de la jeunesse en vue du développement, 1968,  
(53ème Session, rapport VIII).

BOURDIEU (P.), PASSERON (J.C.) - La Reproduction, ed. de Minit, 1970.

BRAMS (Lucien), DI TELLA (Torquato) - "Deux types de mentalité ou-  
vrière. Un exemple : le désir de mobilité" - Sociologie du Travail,  
IV, 1961, p. 315-329.

C.N.R.S. Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail  
- Mobilité des entreprises et mobilité de la main d'oeuvre,  
Aix-en-Provence, Faculté de Droit et des Sciences Economiques,  
1969, 91-XXI p.

DARRAS - Le partage des bénéfiques, expansion et inégalités en  
France, Paris, ed. de Minuit, 1966, 447 p. (3ème partie,  
chap. I : PRADERIE (M.) - "Changements d'emploi et changements  
dans l'emploi", p.225-254. Chap. III : DURAND (C.) - "Mobilité  
sociale et conscience de classe", p.275-294.)

FRANCE. Commissariat général du Plan - Les transformations du  
mode de vie. Mobilité et coûts de l'adaptation. Temps et espaces  
de loisirs. Problèmes du troisième âge, Paris, A. Colin et Doc.  
Franç., 1970, 196 p.

FRANCE. Commissariat général du Plan - Formation, qualification  
professionnelles, Paris, La Doc. Franç., 1971, 293 p. (rapport  
de l'intergroupe).

FRANCE. Commissariat général du Plan - Emploi, Paris, La Doc. Franç.  
1971, 2 T. (rapport de la Commission).

FRIEDMANN (Georges), NAVILLE (Pierre) ed. - Traité de Sociologie  
du Travail, T. I, Armand Colin, 1970 (troisième édition).

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

GIRARD (Alain) - Développement économique et mobilité des travailleurs.  
L'individu, la profession, la région.- Avec la collaboration de MEUTEY  
(Pierre), Paris, INED, 1956, 158 pages.

GIROD (Roger) - Mobilité sociale, faits établis et problèmes ouverts, Genève, Droz, 1971, 205 p.

GUILBERT (Madeleine), LOWIT (Nicole), ROUSSEL (Monique) - "La pratique de l'embauche dans quelques industries de la région parisienne" - Sociologie du Travail I, 1964, p.39-62.

GUILLOIN (R.) - "Le marché interne de l'emploi" - Sociologie du Travail II, 1970, p. 208-213.

HUGUES (Ph. d'), PESLIER (M.) - Les professions en France, évolution et perspectives.- Paris, PUF-INED, 1969, 473 p., tabl. (Coll. "Travaux et Documents" n° 51).

HUNTER (L.), REID (G.) - La mobilité des travailleurs urbains.- 1968, OCDE, 239 p., Coll. "Possibilité de la Main d'oeuvre".

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

KAES (René) - "Les ouvriers et la culture ouvrière" - Sociologie du Travail, III, 1963, p.247-261.

KAES (R.) - Quelques attitudes ouvrières à l'égard de l'école et de l'enseignement (enquête dans deux entreprises françaises), IRT, Strasbourg, 1964.

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

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

KARPIK (Lucien) - "Attentes et satisfactions au travail" - Sociologie du Travail, IV, 1966, pp. 389-416.

LANTIER (F.), MANDON (N.) - "L'évolution des structures professionnelles dans la métallurgie lyonnaise : incidence des pratiques d'embauche et de formation". Bulletin du CERP n° 2, avril-juin 1967, pp. 79-170.

LANTIER (Françoise) et al. - Le sous-emploi féminin dans quelques zones industrielles et portuaires. - Ministère des Affaires Sociales, AFPA, CERP, 1967 à 1969, 5 fascicules.

LEDRUT (Raymond) - Sociologie du chômage.- Paris, PUF.

LEGOUX (Yves) - "Attitudes de jeunes filles devant une profession technique" - Sociologie du Travail, III, 1962, pp. 243-261.

LEGOUX (Yves) - "Le choix professionnel des techniciens de la chimie" - Sociologie du Travail, 4, 1960 (oct.-déc.), pp. 300-313.

MACE (Hubert) - "Facteurs mesurables de la rotation de la main d'oeuvre et conditions effectives de la mobilité de l'emploi" - Sociologie du travail, IV, 1968, pp. 416-430.

MAUPEOU (Nicole de) - "Niveau d'aspiration, statut professionnel et revenu" - Sociologie du Travail, I, 1962, pp. 15-33.



MICHAELI (Daniel) - "Mobilité géographique et mobilité socio-professionnelle en Hongrie : apports d'une enquête", in : Population, 1969, pp. 1191-1197.

MONDY (Paul) - Progrès technique et emploi.- Paris, Dunod, 1967, 335 p.

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

MOSCOVICI (Serge) - "La résistance à la mobilité géographique dans les expériences de reconversion" - Sociologie du Travail, n° 1, Oct.-Déc. 1959, pp. 24-36.

NIZARD (A.) - "La population active selon les recensements depuis 1946" - Population, Janv. 1971, n° 1, pp. 9-62.

O.C.D.E. - L'enseignement et la formation de l'ouvrier métallurgiste de 1980.- 1970.

O.C.D.E. - Séminaire International Mixte sur la mobilité professionnelle et géographique de la main d'oeuvre.- Séminaires internationaux, 1963, 3, Castelfusano, 239 p.

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

POURCHER (G.) - Le peuplement de Paris. - Paris, INED, PUF, 1964, 310 p.

PRADERIE (Michel) - "La mobilité professionnelle en France entre 1959 et 1964", in : Etudes et Conjonctures n° 10, art. 66, 166 p.

PRADERIE (Michel), SALAIS (Robert) - "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", in : Etudes et Conjonctures, 1967, 1, pp. 3-109.

REYNAUD (J.D.), DASSA (S.), DASSA (J.), MOREAU (M.F.) - Recherche sur les entreprises sidérurgiques nouvelles. Les salariés d'USINOR-DUNKERQUE; attitudes, perspectives et relations de travail. - Commission des Communautés européennes, Communauté européenne du charbon et de l'acier, 1968, 2 T., 649 p.

REYNAUD (J.D.) ed. - "Formation et promotion dans l'entreprise" - Sociologie du Travail, (n° spécial), 4, 1963.

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

SOMERS (Gérald G.) - "Un programme de recherche sur la formation professionnelle des adultes aux Etats-Unis" - Sociologie du Travail, I, 1965, pp. 60-70.

TOURAINÉ (A.) et al. - Les travailleurs et les changements techniques O.C.D.E., coll. Les élections industrielles et la politique de main d'oeuvre, n° 2, O.C.D.E., 1965, 185 p.

TOURAINÉ (A.) - "Les ouvriers d'origine agricole", in : Sociologie du Travail, n° 3, 1960, pp. 230-245.

VIDAL (Daniel) - Changements industriels et productivité, crise et décentralisation à Reims.- Mouton, 1967, 264 p.

VINCENNE (M.), RAMBAUD (P.), CHABOT (C.) - Les choix professionnels des jeunes. L'exemple de la Savoie.- Ecole Pratique des Hautes Etudes, 1964, 81 p.

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

Formation (Résultats du sondage au 1/20 pour la France entière. Recensement général de la population de 1968), Paris, INSEE, Imprimerie Nationale, 1971, 246 p.

Population active (Résultats du sondage au 1/20 pour la France entière. Recensement général de la population de 1968), Paris, INSEE, Imprimerie Nationale, 1971, 217 p.

Structure des emplois en 1970, INSEE, Septembre 1971, 68 p. + Tabl., (Collections de l'INSEE, série D, n° 11).

II - PROVENCE-COTE D'AZUR ET ECHELONS PLUS RESTREINTS : ETUDES REGIONALES ET LOCALES.

AGULHON (Maurice) - La sociabilité méridionale.- Annales Fac. Lettres, 878 p., La Pensée Universitaire.

ASSEDIC. Régions de programme Provence-Côte d'Azur et Corse - Evolution de l'Emploi 1970 .- 102 p., tabl.

BURGHELLE (M.), LACOUT (A.), GATTA (G.), PAILLARD (J.M.) - L'analyse des migrations définitives dans l'aire métropolitaine marseillaise.- OREAM, Laboratoire de Sociologie, Aix, Février 1968, 36 + 58 (annexes).

CARRERE (Paul), DUGRAND (Raymond) - La région méditerranéenne.- PUF, 1967, 160 p.

CENTRE D'ECONOMIE REGIONALE. Université d'Aix-Marseille - Evolution du système de production industrielle de la Région Provence-Côte d'Azur-Corse.- Chambre de Commerce et d'Industrie de Marseille, Juillet 1971, multig., 132 p., tabl.

INSEE. Direction Régionale de Marseille - Enquête sur l'attitude des jeunes à l'égard de la vie active.- Novembre 1969, dactyl., 59 p., tabl.

INSEE. Direction Régionale de Marseille. Direction du travail, de la population et de l'emploi. Direction Régionale de Provence-Côte d'Azur - Les jeunes demandeurs d'emploi au 15 Octobre 1969.- dactyl., 61 p., tabl.

FRANCE. Ministère des Affaires Sociales. Echelon Régional de l'Emploi de Marseille - Les emplois de bureau (Région Provence-Côte d'Azur.- Juillet 1967, 55 p.

FRANCE. Ministère des Affaires Sociales. Echelon Régional de l'Emploi Provence-Côte d'Azur-Corse - Moyens de formation et de promotion ouverts aux adultes.- 1968, ronéo.

FRANCE. Ministère des Affaires Sociales. Echelon Régional de l'Emploi de Marseille - Le recrutement des cadres (Alpes-Maritimes, Bouches-du-Rhône).- Juillet 1967.

FRANCE. Ministère des Affaires Sociales. Echelon Régional de l'Emploi de Marseille - Aperçu de la situation de l'emploi des jeunes.- 2 vol. : mars 1969, novembre 1969, multig.

FRANCE. Ministère des Affaires Sociales. Echelon Régional de l'Emploi Provence-Côte d'Azur-Corse - La Formation Professionnelle des Adultes.- 1968, ronéo.

FRANCE. Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Population. Echelon Régional de l'Emploi de Marseille - L'industrie du bâtiment en Provence-Côte d'Azur-Corse.- Juin 1970, 174 p.

FRANCE. Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Population. Echelon Régional de l'Emploi de Marseille - Enquête menée auprès des cadres sur leurs besoins de formation en cours de carrière.- Avril 1970, 34 p.

FRANCE. Région de Provence-Côte d'Azur-Corse - Rapport du Préfet de Région sur les principales orientations du VI<sup>o</sup> Plan dans la région de Provence-Côte d'Azur-Corse.- Préfecture de Région, 1969, 145 p., multig.

MORCH (Francis) - "L'économie de la Région Provence-Côte d'Azur-Corse". Notes et Etudes Documentaires, La Documentation Française, 30 Avril 1968, n<sup>o</sup> 3484 à 3486.

NOTIN (J.) - "Industrie et industrialisation dans les Bouches-du Rhône". Revue de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Marseille, n<sup>o</sup> spécial 1966.

PIERREIN (Louis) - Marseille et la région marseillaise.- 1 Vol., 149 p., Marseille, Association pour l'animation de la métropole provençale, 1966.

PITROU (Agnès) - "L'emploi dans les communes du Bassin de Berre". Revue de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Marseille, n<sup>o</sup> spécial 1962.

PORT AUTONOME DE MARSEILLE - Investir à Fos.- 1971.

SALMONA (Jean), FABRE (Pierre) - Implantation d'un complexe industriel et portuaire à Fos-sur-mer, évaluation de l'ensemble des conséquences.- INSEE. Direction Régionale de Marseille, Observatoire Economique Méditerranéen, Novembre 1967, 45 p., tabl. (mise à jour 1970).

SOGREP - Hypothèses d'emploi, aire métropolitaine marseillaise 1975-1980.- Juillet 1970, multig., 81 p. + tabl.

Aménagement du territoire - vol. IV, 1971, Documentation Française. ("Perspectives industrielles à Fos-sur-mer", Joly J., p.390).

"Fos, Europort du Sud". Notes et Etudes Documentaires, n° 3769  
Documentation Française.

"Fos". Inter-Professions, n° 9 spécial, Août 1971.

"Fos. Le Préfet Laporte parle". L'Express-Méditerranée, n°16  
Février 1972, pp.16-17.

"Fos : rencontre d'un site et d'une idée". Cahiers de Documentation de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Marseille,  
2ème trimestre 1971.

"Industrialisation (1') de l'aire métropolitaine Marseille-Fos".  
Cahiers de Documentation de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Marseille, 3ème et 4ème trimestres 1971.

"Industrie (1') dans les Bouches-du-Rhône". Revue de la Chambre de Commerce et d'Industrie des Bouches-du-Rhône, Novembre 1967.

"Marseille, Europort du Sud". Revue de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Marseille, n° spécial 1966.

"Menaces sur l'économie marseillaise". Revue de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Marseille, Juillet 1967, 338-419.

Objectif Midi Provence, n° 14 spécial Fos, Janvier 1972.

Cette étude a été menée dans le Cadre du Département des Synthèses sous la responsabilité scientifique de :

Melle LANTIER

La responsabilité administrative en a été confiée au Service d'Information et d'Orientation de l'Académie d'Aix-Marseille dirigé par M. IMBERT.

Elle a été réalisée au sein du Laboratoire de Sociologie Industrielle de l'Université de Provence, sous la direction de :

M. Alain CHENU

avec la collaboration de : M. Raymond MATTEI.



Ce document de travail n'étant destiné qu'à une diffusion restreinte la reproduction totale ou partielle en est interdite.



Centre d'études  
et de recherches  
sur les qualifications