LE ROLE DE L'IMPLANTATION D'UNE BASE INDUSTRIELLE REGIONALE DANS LA MUTATION D'UNE « CAPITALE AGRAIRE » DE L'INTERIEUR DE L'ALGERIE : LA BASE REGIONALE DES PLASTIQUES DE L'EST A SETIF .

Par A. PRENANT Université Paris VII

Le complexe de transformation des Plastiques de Setif constitue à la fois le moteur et la pièce maîtresse de l'industrialisation de cette ville, la sixième d'Algérie par la population. Sa programmation entre dans le cadre du programme spécial de wilaya (1971 - 1974) parallélisé initialement avec le Premier Plan Quadriennal (1970 - 1973), même si sa réalisation reste, en 1978 , à mener à son terme . Elle prévoit d'en faire la base de production de toute la gamme de produits, destinés au marché de l'Est du pays tant rural qu' urbain, obtenus par le façonnement de matières plastiques dérivées des hydrocabures attendues du complexe pétrochimique de l'Est auquel les nécessités techniques ont imposé le site littroral de SKIKDA. A son implantation répond, pour l'Ouest, mais également dans l'intérieur, celle de la base d'El ASNAM, concue plutôt en aval d'ARZEW, dont la mise en chantier, postérieure, a été, en liaison avec le P.S.W. (1973 - 1977), le fait du second plan quadriennal .

Si la population concentrée en ville à El Asnam reste bien moindre qu'à Setif, les deux sites d'implantation n'en sont pas moins l'un et l'autre des points de concentration d'un exode rural antérieur très important, fournisseur d'une réserve massive de main d'oeuvre peu pas qualifiée, dans des situations intermédiaires soit entre Alger et Oran, soit entre Alger et Constantine, qui les ont jusqu'ici laissés entièrement à l'écart des mouvements majeurs de développement économique .

L'organisation de cette localisation industrielle en raison de cette disponibilité de forces de travail et en vue de la satisfaction de besoins ruraux que doit accroître la mise en place simultanée de la révolution agraire, et de besoins urbains croissant avec le développement des forces productives, des services et de l'habitat, a été confiée à la SONATRACH à SETIF comme à El ASNAM, dans le cadre d'une production intégrée. Ainsi, les services d'Engeneering de cette Société Nationale ont été chargés d'implanter sur 80 hectares, 36% de la superficie des Zones Industrielles créées à SETIF, des unités dont certaines doivent être exploitées par elle- même, d'autres remises pour exploitation à d'autres entreprises nationales . L'ensemble de ces implantations devaient avoir permis la création directe de quelques 3.000 emplois au terme du second plan quadriennal.

Quel milieu urbain préexistant a rencontré cette industrialisation ? Que représente la part déjà réalisée du programme et comment s'inscrit-elle dans le cadre régional ? Quelle est la structure de l'échantillon analysé en Juillet 1977 ? Telles sont les questions auxquelles il importe de répondre avant d'analyser les effets de cette implantation sur la ville et sa région: comment est utilisée la force de travail déjà présente ? La nouvelle industrie modifie-t-elle, et comment, les mouvements migratoires, périodiques et permanents, régionaux et extra-régionaux, et l'expansion urbaine ? Transforme-t-elle structurellement, et en quoi, *l'équilibre des* ressources de Setif et de sa région ? Ce n'est qu'à partir des réponses à ces questions que pourront être définis tant les nouveaux problèmes nés de l'industrialisation dans les domaines du logement, des transports, des services, que les conditions dans lesquelles continuent éventuellement à se poser auxquels a entendu répondre la création d'activités productives .

I SETIF AVANT L'INDUSTRIALISATION

Jusqu'en 1973, année où entrent en production les deux premières unités du programme SONATRACH tandis qu'est mise en aplication la deuxième phase de la Révolution Agraire, SETIF peut être définie comme un grand centre urbain de domination politique, financière, commerciale, foncière. Elle commande sous ces divers angles à une région rurale étendue , soit directement, soit par l'intermédiaire de bourgs ou de villes relais dont les deux principales, BORDJ-BOU-ARRERIDJ et EL EULMA , sont, comme elle, implantées sur la voie ferrée ALGER–CONSTANTINE, à la limite entre le Nord des Hautes Plaines Constantinoises occidentales et le rebord Sud du Tell. Sa domination foncière s'étend dans un rayon plus limité sur l'une et l'autre de ces deux régions, d'où sont également venus en majorité ses habitants, arrivés avec des vagues successives d'exode rural, largement exclus de toute qualification professionnelle, d'emplois sur place et de conditions normales d'habitat et de desserte. L'activité productive est à peu près inexistante , que ce soit dans l'industrie, dans l'artisanat ou la construction. Setif n'a, dans ce domaine, qu'un rôle très limité; elle n'offre ni travail salarié ni structure d'accueil aux arrivants des campagnes. Les ressources qui alimentent son commerce, non négligeable, elle les tire des prélèvements opérés sur son environnement rural par sa minorité dominante, singulièrement réduite par le départ de sa fraction coloniale en 1962: rente foncière, spéculation sur le cheptel de la steppe du Hodna, profits réalisés sur sa région agricole,- avant tout le nord des Hautes Plaines-, directement par la production de céréales , indirectement par la collecte et la commercialisation de ses produits . Elle les tire aussi de transferts, ceux des traitements des fonctionnaires depuis Alger, et ceux d'une partie des salaires des émigrés, depuis l'Europe .

Les données du recensement de 1966 caractérisent bien cette structure. La comparaison de la composition de sa population en 1954, 1962 , 1966, 1973, souligne sa permanence, voire son accentuation. L'évolution du nombre d'emplois industriels au cours de la période marque la médiocrité de leur rôle .

1. POPULATION ET EMPLOI A SETIF ET DANS SA REGION EN 1966 .

En 1966, la ville de SETIF, avec 88.800 habitants, constituait par sa population la cinquième ogglomération urbaine d'Algérie, et la seconde de l'Intérieur, loin derrière sa voisine CONSTANTINE, et sensiblement au même niveau que BLIDA et SIDI-BEL–ABBES. Mais elle était aussi la plus exclusivement environnée d'espaces ruraux, et une des plus privées d'un environnement urbain subordonné: ses habitants n'étaient que 13% de ceux de sa wilaya dans ses limites actuelles qui, avec BORDJ-BOU-ARRERIDJ et EL EULMA, ne comptait que 22,5% de citadians; 6,3% de ceux de sa région incluant les wilayat actuelles de BEJAIA et de MSILA, qui ne comptait elle-même que 17% de citadins . C'est dire à la fois l'importance, et l'insuffisance du rôle des relations avec la monde rural dans l'activité de la ville .

Son rôle de collecteur de l'exode rural ressort immédiatement d'une analyse même sommaire de l'origine géographique des habitants. La proportion de Sétitiens parmi les adultes (35,9%)- traduisant leur présence pour moitié dans population totale, enfants compris- carectérise un renouvellement constant de leur effectif par l'arrivée de nouveaux ruraux (TABLEAU I) :

Lieu de naissance%	Parents d'Enfants nés à Setif					Travailleurs Sonatrach 1977		
	1948	1954	1962	1966	1973	Résidents	Non-résidents	Ensemble
Setif	37	37	34,5	35,9	36,3	50,8	3,33	42,3
Hors anc-Wilaya	9,6		7	11,3	11,3	8,3	11,66	8,9
Hors nouv -wilaya						11,4	25	13,5

La constance même de la proportion des Sétifiens - abaissée seulement entre 1954 et 1962, de 37 à 34,5%-, témoigne de celle de l'apport rural, simplement accentué durant la guerre d'indépendance. C'est l'accentuation de cet apport à cette période qui explique les 7/10 de la croissance exceptionnelle d'une population plus que doublée de 1954 à 1966 malgré le départ de la minorité coloniale : en 12 ans. SETIF a reçu de l'extérieur, principalement de sa région, 36.000 de ses 51.000 habitants algériens supplémentaires (TABLEAU II) (1). :

De 1954 à 1966, Setif avait recueilli 20% des partants des communes rurales de l'ancienne wilaya, dont 27% s'étaient répartis entre les 6 autres villes régionales , 15% dans les petits centres régionaux, tandis que 10% migraient de campagne à campagne,- des montagnes du Tell vers les Hautes Plaines, et que 28% quittaient la région,- 4 fois autant qu'il n'en arrivait. (2)

Jusqu'en 1966 l'exode rural s'est fait pratiquement exclusivement vers Setif depuis sa propre daïra, comme les communes de BENI-FOUDHA, AMOUCHA, AIN-EL-KEBIRA et une partie de celle de BOUGAA (Aïn Roua) dans le Tell méridional, comme aussi depuis celles de GUIDJEL, AIN-LAHDJAR, AIN-OULMEN et l'est de celle de AIN-TAGHROUT dans les hautes plaines. Il s'est fait préférentiellement vers SETIF depuis BOUGAA, TALA-IFACEN, GUENZET, KHERRATA, BABOR dans la montagne tellienne et, au delà des centres locaux, depuis AIN AZEL au Sud, El MEHIR et M AHFOUDA dans les Biban ,et occasionnellement depuis BENI-OURTILANE et BENI CHEBANA . Son aire est caractérisée ainsi par son ampleur régionale, enveloppant les aires plus réduites qui envoyaient leurs migrants vers les petites villes; par le rôle de relais joué par ces dernières,- en particulier EL EULMA-, et par le caractère presque exclusivement rural du recrutement qu'elle fournit. 15% seulement des Sétifiens nés hors de la ville venaient d'au delà des limites de la wilaya avant la guerre d'Indépendance; après une chute à 10,7% en 1962, ils se retrouvaient 17% en 1966 (17,4% en 1973): l'afflux des ruraux dispersés, puis l'encadrement par des militaires et des militants venus de l'Aurès, de l'extrême Est Algérien, de Tunisie, enfin du reste du pays, expliquent l'oscillation de leur représentation autour de l'Indépendance. A l'intérieur de l'aire de recrutement direct, la guerre d'indépendance avait par ailleurs maintenus la pression des régions montaganardes colonisées les plus proches (AIN ABESSA, BENI FOUDHA, EL OURICIA), fortement accru celle de la Kabylie des Babor et du Guergour, réduit relativement celle des Hautes Plaines (1)

L'afflux massif de villageois microfundiaires avait, dès 1966, posé avec acuité deux problèmes à la ville: celui du logement et celui de l'emploi.

Le quartier périphérique de TANDJA, né entre 1958 et 1960 au Nord-est de l'agglomération comptait à cette date le tiers de sa population (42% des naissances localisées): les migrés localisés d'EL OURICIA, GUIDJEL, et de la daïra de KHERRATA y étaient pour 60% d'entre eux . Les quartiers périurbains plus anciens , eux aussi gonflés, groupaient l'essentiel du reste des produits de l'exode rural, d'avant et de pendant la guerre d'indépendance. Les Sétifiens de naissance étaient au contraire en proportion supérieure à la moyenne surtout dans la ville coloniale et ses projections, ainsi que les extra-régionaux, en majorité d'origine citadine. Ces derniers dominaient aussi largement dans les nouvelles cités H.L.M., vidées à l'indépendance, en même temps que le centre, de leurs occupants européens.

TABLEAU II

CROISSANCE EN NOMBRE DE L'EFFECTIF PROVENANT DE L'EXODE RURAL A SETIF

ANNEES	1948	1954	1962	1966	1973
Nombre de migrés adultes *(a)*	10.000	12.000	20.000	22.000	27.600
Produit total de l'immigration *(c)*			(8.491) *(b)*		
- régionale			(5.631) *(67%*		
- extra-régionale			(2.860) *(33%*		
Part de l'émigration totale dans la croissance (c)		36.000 sur 51.000			
régionale		(30.700) *(85,5 %)*			
extrarégionale		(5.300) *(14,5 %)*			

(a) Source : Etat-Civil . (b) Source : recensement de 1966 : Résidence au 1/7/1962
(c) Y compris les enfants nés à Sétif de parents immigrés . Est considérée comme région l'ancienne wilaya de Bétif.

TABLEAU III

EVOLUTION DE L'EMPLOI ET DE SA REPARTITION A SETIF DE 1966 A 1974

ANNEES	1966 *(Recensement)*			1972 *(Enquête communale)*			1973-74 *(Etat-Civil)*
	Effectif actif		Taux	Effectif occupé		Taux	Effectif occupé
SECTEUR D'ACTIVITE	Nombre	%	*(a)*	Nombre	%	*(a)*	Nombre
Industrie (Employeurs)	26			392			Ouvriers 1970 2960
Industrie (Indépend.)	462	1575	14,5 *3,2*		1946	19,5 *5*	
Industrie (Salariésx)	1087						Manoeuv. 840) 4920
Carrières	24		0,2	26		0,2	
B.T.P. (Entrepreneurs)	146						..... 1400 *(1974)*
B.T.P. (Salariés)	1269	1415	13 *9,7*			*?*	
Commerce Crédit (Employeurs et Indép.)	1223			1189			2040 2265
Commerce Crédit (Employeurs et Indép.)	772	1995	19,3 *1,6*	836	2025	20,3 *1,7*	
Transports	1022		10	371 *(b)*			? 1130
Services privés (Employeurs)	226			877		9)	?
Services privés (Salariés)	2000	2226	20,5 *10*		4336	43,5 *?*	? 4290
FONCTION publique	2400		23	3459		34,5	3208
TOTAL -	10647 *(occupés ou non)*		100	8704 (c)		83,5	12605
				(soit 10400)=100			
"journaliers" Agricoles							5800 360

(a) Taux d'actifs occupés par entreprise -.b) Sans les transports publics
(c) Total sans les transports publics et le bâtiment

A ces inégales répartition de population selon les types, les générations et les localisations de quartiers, correspondaient les inégalités dans l'entassement par logement et par pièce, dans la nature même des constructions, dans la desserte non seulement en commerces et en services, mais en infrastructures élémentaires,-voirie, adduction et évacuation des eaux, électricité (3). Le taux moyen élevé d'occupation par piece (3,09), corrélatif du petit nombre moyen de pièces par logement(2,07), et l'insuffisance globale de l'approvisionnement en eau potable résultent de la distorsion entre l'organisation de la ville conçue pour sa faible minorité européenne (20% de sa population en 1954) et la brutalité d'une croissance périphérique en rapport avec l'arrivée massive de nouveaux habitants sans moyens propres.

Saturée sur le plan de l'habitat, SETIF l'était aussi le plan de l'emploi, et pour les mêmes raisons .

Sur 18.126 actifs, 10.115 seulement étaient employés sur place (56%); 8630 environ seulement d'entre eux (85,4% des occupés, 47,6% des actifs) l'étaient dans des activités non agricoles: à peine un dix. Mais pour quatre actifs occupés sur place hors de l'agriculture, un l'était à l'étranger, presque toujours comme ouvrier; ces émigrés, presque tous des hommes, étaient le plus souvent des néo-citadins de Tandja. En raison d'un taux de chômage moindre, les femmes représentaient un travailleur occupé sur 10, essentiellement comme salariées des services privés, de l'enseignement, de la santé, secondairement dans les bureaux, très peu à la production. Parmi les actifs résidents, le taux de chômage global, proche de 40%, était un des plus élevés d'Algérie: les chômeurs,- surtout dans l'Agriculture, mais aussi dans l'industrie, l'artisanat, le bâtiment, les services privés, représentaient une force de travail disponible de plus de 6.000 individus. Chômeurs et émigrés étaient, ensemble, presque aussi nombreux que les actifs occupés sur place .

L'essentiel de l'activité était tourné vers l'administration et les services publics, qui retenaient en fait près du tiers des occupés; commerce et services privés en retenaient un autre tiers, en aval et en amont du service de la rente foncière et des transferts de traitements publics, en aval aussi des envois d'émigrés. Sétif représentait un centre particulièrement important de consommation saturé par la concentration d'une force de travail inutilisée particulièrement importante .

La faiblesse de l'emploi des secteurs productifs y tenait à trois facteurs 1) la structure artisannale de la plupart des entreprises,-textile et petite mécanique - qui retenaient près d'un tiers d'indépendants parmi les travailleurs «industriels », 4% des occupés;
2) la médiocrité et la vétusté des industries existantes: trois unités reprises par la S.N.SEMPAC au capital colonial,- deux minoteries semouleries,- une usine de pâtes-, occupant ensemble 250 actifs, une limonaderie et de petites unités alimentaires privées, qui en retenaient ensemble moins de 100, en constituaient l'essentiel, avec aussi 4% des occupés .

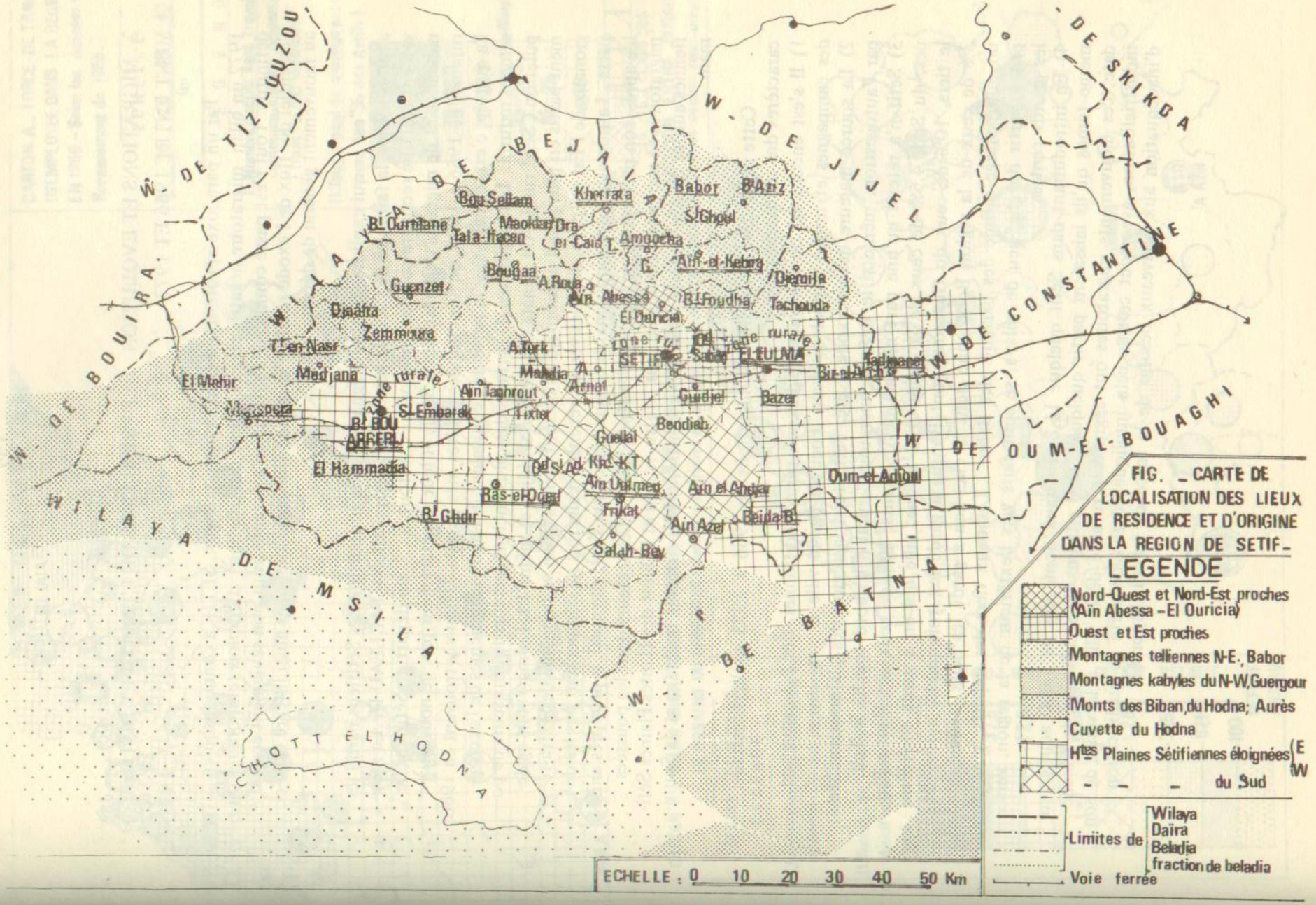
3) la crise conjoncturelle du bâtiment, consécutive à l'interruption du plan de Constantine n'occupant également que 4% des occupés,- du moins en morte saison à la date du recensement-, malgré la reprise de grands travaux. Aux 180 travailleurs de 6 entreprises privées, aux 11 d'une coopérative artisanale, aux 22 de la cooprérative socialiste de menuiserie, s'ajoutaient les coopérateurs ouvriers de la CO.SO.BAT. Celle-ci, créée en 1964 par 48 salariés du bâtiment en chômage, avait porté ses effectifs à 150 en Juin 1965 et 1966; elle avait, pour 700.000D.A., construit les bâtiments de la nouvelle usine de chaussures (actuellement SONIPEC), et, pour 910000 DA, achevé les 129 logements HLM de Diar En Nakhla.

Cette ville saturée de candidats à l'emploi restait entourée de régions rurales elles-mêmes en proie au sous emploi

Les taux de chômage globaux des campagnes partiquement dépourues d'activité féminine variaient de 17,1% à 34,5% dans les campagnes fortement marquées par l'autogestion et la grande propriété privée,- sans compter des taux exceptionnellement élevés, supérieurs à 40%, comme ceux de Bir-el-Arch ou Aïn-Lahdjar. Ils s'élevaient dans la montagne tellienne jusqu'entre 25,3 et 45,3%, en région d'exploitation privée presque exclusivement microfundiaire, à la seule exception de Tala-Ifacen (20,2%). Ils atteignaient, dans les Biban, 55,6% à Djaafra .

Les taux de chômage des villes subordonnées, EL EULMA, BORDJ-BOU-ARRERIDJ , MSILA, inférieurs à celui de setif, restaient néanmoins supérieurs à ceux des zones rurales. Dans celles-ci, le taux d'émigration égalait à peu près celui du chômage dans le Guergour (daïra actuelle de BOUGAA), et atteignait les deux tiers de sa valeur à l'est, aussi bien dans le Tell (l'actuelle daïra de AIN EL KEBIRA) que dans les Hautes Plaines (celle d'EL EULMA); il y dépassait partout ses valeurs urbaines, pourtant déjà fortes. C'est beaucoup moins de la moitié des actifs qui étaient occupés sur place dans les daïrat de BOUGAA (37,4%), de KHERRATA (45,4%) et de BORDJ-BOU-ARRERIDJ (45,9%) et dans la daïra comme dans la ville même d'EL EULMA (47,8 et 42,8%) .

Ainsi, le taux d'occupation de SETIF,- équivalent à celui de la ville de BORDJ-BOU-ARRERIDJ-, restait supérieur, si faible soit-il, à celui des campagnes dans leur ensemble, y compris celles de sa propre daïra, les chômeurs permanents ou temporaires des régions rurales de sa wilaya (42,930), eux-mêmes à peine plus nombreux que les travailleurs à l'étranger, représentaient plus de quatre fois la population du chef-lieu au travail. Les villes subordonnées étaient hors d'état de les absorber. La pression des campagnes, et en particulier des montagnes, s'exerçait en permanence sur la situation, déjà catastrophique, de l'emploi à SETIF .


W. DE TIZI-OUZOU
W. DE BOUIRA
W. DE BEJAIA
W. DE JIJEL
W. DE SKIKDA
W. DE CONSTANTINE
W. DE OUM-EL-BOUAGHI
W. DE BATNA
W. DE MSILA
CHOTT EL HODNA
Bou Sellam
Kherrata
Babor
B'Arir
S.Ghozl
Bl Ourtilane
Tala-Ifacen
Maoklane
Ora
El-Caid T.
Amoucha
Ain-el-Kebira
Djemila
Bougaa
A.Roua
Ain Abessa
B.I.Foudha
Tachouda
El Ouricia
Guenzet
Djaâfra
Zemmoura
T.En-Nasr
A.Tork
Zone rurale
SETIF
Sabar
EL EULMA
Tadjenanet
Bir-el-Arch
El Mehir
Medjana
Maâdia
Arnat
Ain Taghrout
Guidjel
Bazer
Ouled Si Ahmed
Tixter
Bendiab
Gueiial
Bl BOU ARRERIJ
El Hammadia
Ain Oulmene
Ain el Ahdjar
Oum-el-Adjoul
Ras-el-Oued
Frikat
Bl Ghedir
Ain Azel
Beida Bl
Salah-Bey
ECHELLE : 0 10 20 30 40 50 Km
FIG. _ CARTE DE LOCALISATION DES LIEUX DE RESIDENCE ET D'ORIGINE DANS LA REGION DE SETIF_
LEGENDE
Nord-Ouest et Nord-Est proches (Aïn Abessa - El Ouricia)
Ouest et Est proches
Montagnes telliennes N-E., Babor
Montagnes kabyles du N-W, Guergour
Monts des Biban, du Hodna; Aurès
Cuvette du Hodna
Hautes Plaines Sétifiennes éloignées (E W)
du Sud
Limites de Wilaya
Daïra
Beladia
fraction de beladia
Voie ferrée

2 . MIGRATIONS ET EVOLUTION DES PROBLEMES DE L'EMPLOI ET DU LOGEMENT ENTRE 1966 ET 1973 .

Par un paradoxe apparent, eu égard à cette pression, SETIF a connu jusqu'en 1972 un bilan migratoire négatif, et ceci malgré des créations d'emplois temporaires ou définitifs. Tout s'est passé comme si la saturation existante avait non seulement écarté l'essentiel des flux de l'exode rural de la grande ville régionale, mais aussi intégré celle-ci au mouvement général de départ .

C'est ce qui explique la quasi-stagnation de la proportion des Sétifiens parmi les adultes malgré la faiblesse de l'accroissement de la population (TABLEAU I). Le mouvement réel que recouvre ce bilan comporte surtout un départ de Sétifiens de naissance et de migrants déjà installés à Sétif, et leur remplacement par de nouveaux ruraux : de 1966 à 1973, un sur cinq des adultes nés dans la ville et s'y trouvant en 1966 l'a quittée; c'est, en sept ans, la perte de l'équivalent des deux-cinquièmes de l'accroissement naturel. Les originaires de certains des plus anciens secteurs fournisseurs de population (Sétif rural, Aîn Arnat, Aîn Abessa, Guidjel, et même EL Eulma) sont également partis en plus grand nombre qu'ils ne sont arrivés. Il en va de même des extra-régionaux de l'Est du pays, dont les venues récentes d'algérois ne compensent pas les départs . La migration des montagnards telliens régionaux s'est, elle aussi, à peu près annulée après son paroxysme de la guerre d'indépendance . Les secteurs dont les poussées migratoires se sont accentuées sont, par contre, le Sud et l'Ouest des Hautes Plaines Sétifiennes autour de Aîn Oulmen, Ras-el-Oued et Bordj-bou-Arreridj, le Hodna et la Soummam.

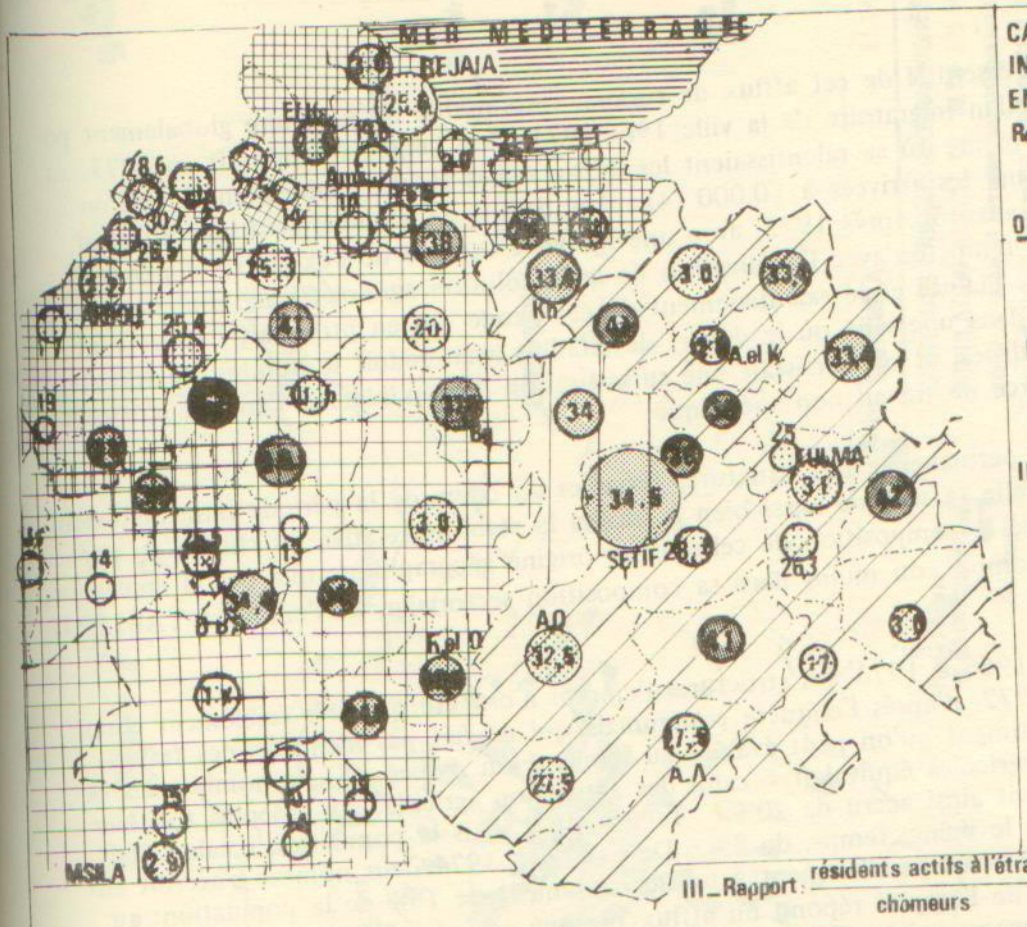
Cette répartition nouvelle des migrations de 1966 à 1973 souligne certains caractères des mouvements:

1) Il s'est encore agi de mouvements d'exode rural traditionnel, liés à la situation des campagnes et non à l'appel de main d'oeuvre par la ville .

2) La source majeure de cet exode a été, cette fois, la région des plaines dominée par l'autogestion, même si le déficit migratoire rural a d'abord touché le Tell.

3) Setif n'a retenu qu'une part minime des migrants: 20% de ceux des Hautes-Plaines, du Sud, 4,5% de ceux de la région d'El Eulma, ville qui en a gardé elle-même le tiers, 10% de ceux du Guergour dont Bougâa a gardé les trois-quarts, moins de 3% de ceux de la région Bordjienne dont le chef-lieu a gardé les deux cinquièmes, un pourcentage infime des partants des Babor. Les deux tiers des départs, y compris à partir du chef-lieu de wilaya, se sont faits vers l'extérieur de la région, vers les grands centres .

4) En introduisant dans Sétif quelque 11.800 ruraux dont près de 5.000 adultes en même temps qu'ils laissaient partir quelque 9.000 citadins de souche ou de fraîche date, ces mouvements migratoires ont aggravé la ruralité de la ville à la veille de son industrialisation, avec tout ce que cela implique en fait de perte de qualification et d'inadéquation aux nouveaux besoins de la force de travail disponible .



CARTON A_ FORCE DE TRAVAIL INEMPLOYEE DANS LA REGION EN 1966 – Selon les données du Recensement de 1966.

ECHELLE

0 10 20 30 40 50

(m

L E G E N D E

I_Nombre d'actifs sans travail par commune: cercles proportionnels ($1mm^2 = 50$ individus)

II_Taux global de chômage par commune (en % des Actifs)

37–45
33–36,9
29–32,5 — Moyenne
25–28,9
16–25
–de16

III_Rapport : $\frac{\text{résidents actifs à l'étranger}}{\text{chômeurs}}$

⩾1,5 <1,5⩾1 <1 ,075 ⩾05 <0,5

CARTON B_ BILAN MIGRATOIRE APPROCHÉ 1966–1977, PAR COMMUNE ET SELON LA REPARTITION ENTRE RURAUX ET URBAINS OU URBANISES (cercles extérieurs et intérieurs pour SETIF, MSILA, SIAICH, et les centres semi-urbains)

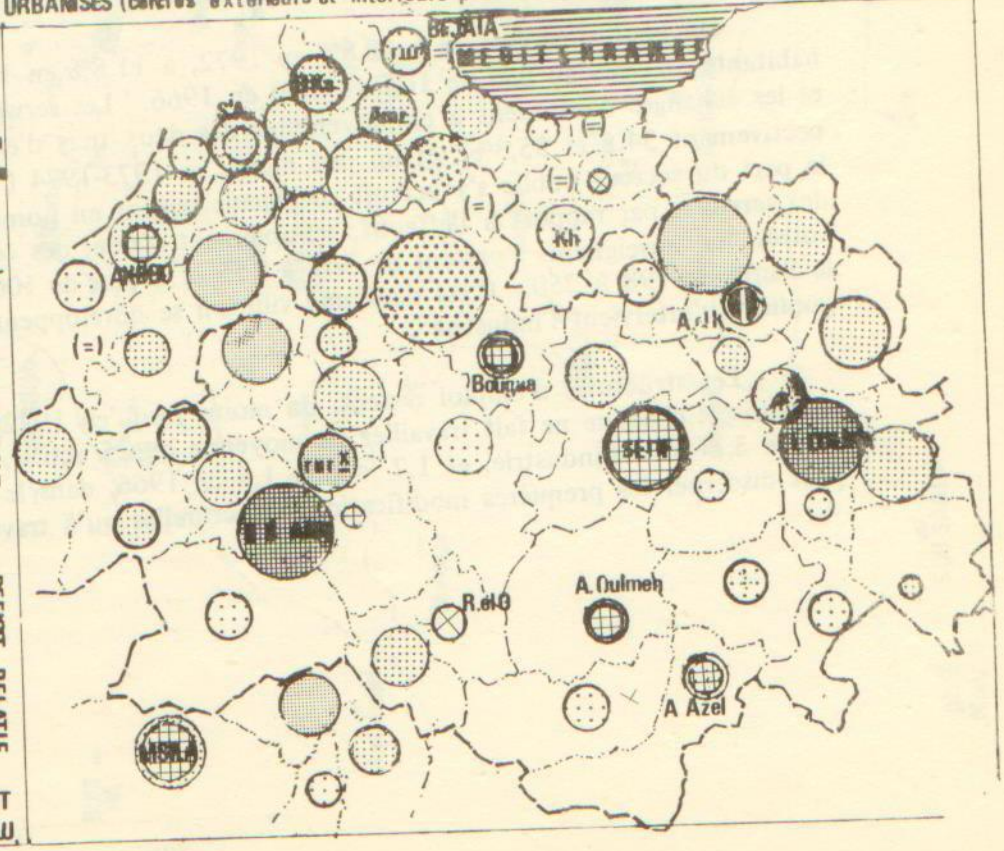
MEME ECHELLE

LEGENDE

I_Nombre de migrés en excédent ou en déficit : Cercles proportionnels ($1mm^2 = 12$ migrants)

II_Rapport de l'excédent ou du déficit migratoire au croît naturel (en %)

EXCEDENT
+100
+37,5
+12,5
0
(=) EQUILIBRE
DEFICIT RELATIF
0
–12,5
–37,5
–67,5
–100
DEFICIT ABSOLU



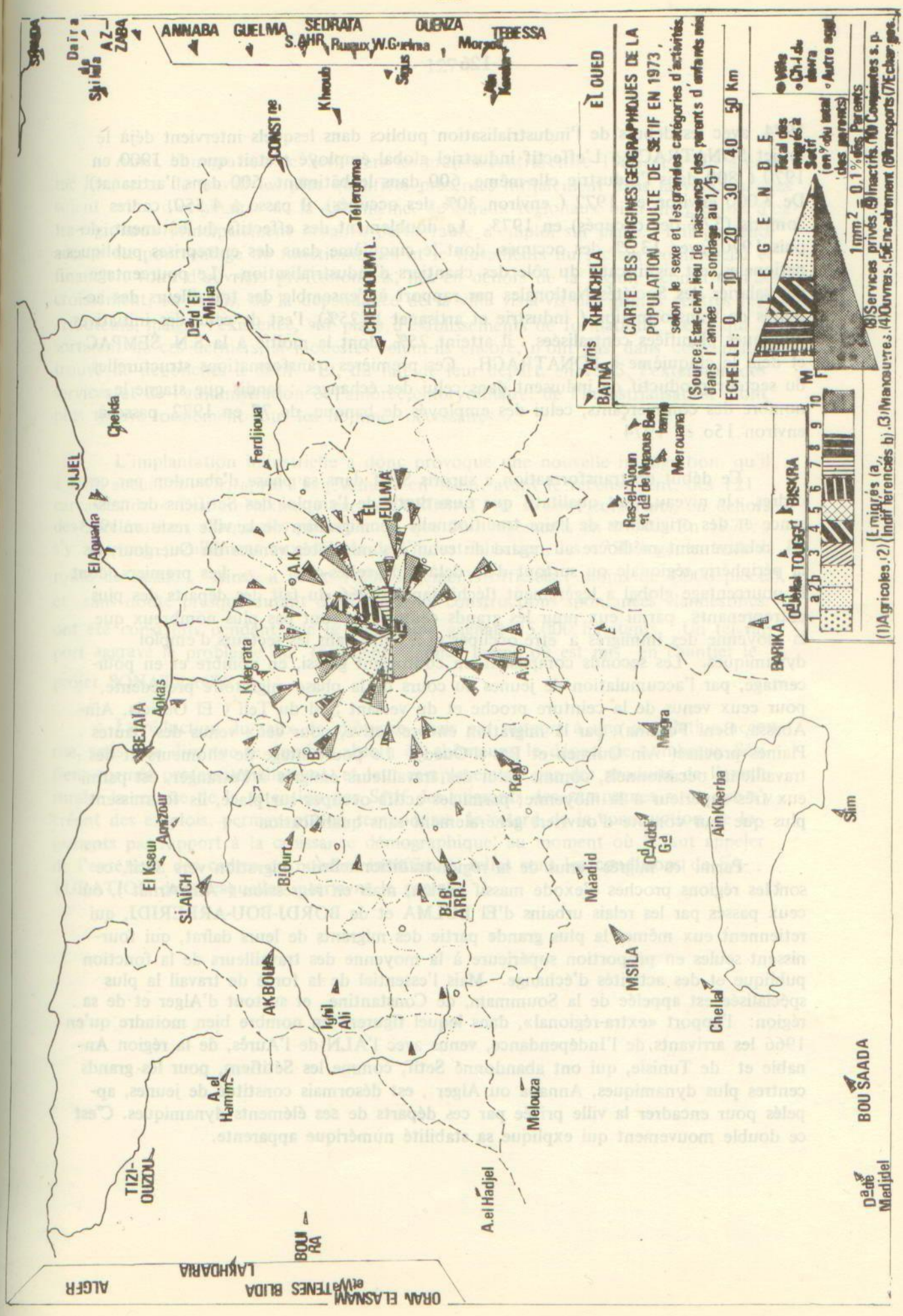
L'essentiel de cet afflux de ruraux, responsable du caractère globalement positif du bilan migratoire de la ville 1966-1974, s'est cependant produit en 1973, au moment même où se ralentissaient les départs des Hautes Plaines: en un an, on peut évaluer les arrivées à 10.000 (4). Les débuts de l'industrialisation ont ainsi coincidé, aussitôt après 1972, avec une nouvelle capture de l'exode rural par Setif, en même temps qu'avec l'application de la Révolution agraire efficace seulement dans les Hautes Plaines et le ralentissement de cet exode qui en provenait. Ils se sont effectués dans une ville où le départ de citadins avait réduit le nombre de travailleurs qualifiés, et où persistait une sursaturation de candidats à l'emploi n'offrant qu'une force de travail non spécifique.

La permanence des structures urbaines au cours de la période immédiatement préindustrielle se marque aussi bien à travers la stabilité relative du chiffre de population, de la composition de celle-ci par origine géographique que par la constance, sinon en nombre, du moins dans sa composition sectorielle, de l'emploi (TABLEAU II) .

De 1966 à 1973, les structures d'emploi n'ont été que très faiblement ébranlées. En 1972, d'après l'enquête communale qui ne fait pas mention des travailleurs du bâtiment qu'on peut évaluer au moins à un millier (5), le nombre des occupés non agricoles équivalait à celui des actifs non agricoles six ans plus tôt; leur nombre s'était ainsi accru de 20% (Tableau II). mais la population totale s'était accrue, dans le même temps, de 8%. De 1972 à 1974, leur nombre s'accroît encore de 20%, mais parallèlement à un accroissement de 18% de la population: au redémarrage de l'emploi répond un afflux presque égal de candidats au travail; le taux de chômage, voisin de 30% des actifs présents sur place, représente encore les quatre-cinquièmes de ce qu'il était en 1965 ou 1966 .

On peut ainsi évaluer à 10,8% en 1972, à 11,8% en 1974, le nombre des habitants occupés au lieu de 10% (8.800) en 1966. Les services, publics ou privés, et les échanges continuent à employer plus des deux tiers d'entre eux en 1972 (respectivement 34,5 et 35,3%), et un peu moins en 1973-1974 (32,7 et 29,8%); mais la part du secteur public s'y accroît spectaculairement en nombre, par l'extension des services, par rapport à l'effectif, sensiblement stable, des commerçants: entre autres, les enseignants passent de 7o2 à 755 et à plus de 1000, les travailleurs de la Santé de 198 à 250. C'est dans une ville où se développent déjà les équipements publics qu'intervient l'industrie .

Les structures d'emploi restent, du moins jusqu'en 1972, celles de petites entreprises: chacune ne fait travailler en moyenne que 5 actifs, employeur compris, contre 3,2 dans l'industrie, et 1,7 contre 1,6 en 1966, dans le commerce. On ne peut discerner les premières modifications structurelles qu'à travers l'Etat-Civil de


CARTE DES ORIGINES GEOGRAPHIQUES DE LA POPULATION ADULTE DE SETIF EN 1973,
selon le sexe et les grandes catégories d'activités.
(Source: Etat-civil, lieu de naissance des parents d'enfants nés dans l'année, - sondage au 1/5-)
ECHELLE: 0 10 20 30 40 50 Km
L E G E N D E
Total des migrés à Sétif (en % du total des parents)
Ville
Ch-l de daïra
Autre agglt
1 mm² = 0,1 % des Parents
(1) Agricoles. (2) (Indifférenciées b). (3) Manœuvres. (4) Ouvriers. (5) Encadrement (6) Transports (7) Echer. pro. (8) Services privés. (9) Inactifs. (10) Commerçants s.p.
ANNABA
GUELMA
SEDRATA
OUENZA
TEBESSA
EL OUED
CONSTne
Khroub
Sigus
Telerghma
CHELGHOUM L.
KHENCHELA
BATNA
JIJEL
Chekfa
Ferdjioua
El Aouana
EL KULMA
A.K.
Ras-el-Aïoun
Merouana
BISKRA
TOUGGt
BARIKA
Kherrata
BEJAIA
Aokas
A.O.
Magra
El Kseur
Amizour
SLAÏCH
Bi Ourt
B.B. ARRI
Reid
Maadid
Ain Kberba
Sim
AKBOU
Ighil Ali
MSILA
Chella
A.el Hammam
Melouza
TIZI-OUZOU
A.el Hadjel
BOU SAADA
BOU RA
ALGER
LAKHDARIA
ORAN ELASNAM
BLIDA

1974, avec les débuts de l'industrialisation publics dans lesquels intervient déjà le projet SONATRACH. L'effectif industriel global employé n'était que de 1900 en 1970 (800 dans l'industrie elle-même, 600 dans le bâtiment, 500 dans l'artisanat). De 3.000 environ en 1972 (environ 30% des occupés), il passe à 4.550, cadres compris (37% des occupés) en 1973. Le doublement des effectifs du bâtiment, depuis 1970, avec 13,3% des occupés, dont le cinquième dans des entreprises publiques nationales, est significatif du rôle des chantiers d'industrialisation. Le pourcentage des salariés des Sociétés Nationales par rapport à l'ensemble des travailleurs des activités de transformation (industrie et artisanat) (25%), l'est de celui des initiatives publiques planifiées centralisées : il atteint 25%, dont la moitié à la S.N. SEMPAC et déjà le cinquième à SONATRACH. Ces premières transformations structurelles du secteur productif en induisent dans celui des échanges : tandis que stagne le nombre des commerçants, celui des employés de banque, de 77 en 1972, passe à environ 15o en 1974 .

Ce début de transformation a surpris Sétif dans sa phase d'abandon par ces cadres : le niveau, tant qualitatif que quantitatif de l'emploi des Setifiens de naissance et des originaires de l'aire traditionnelle de migration de la ville reste en 1973-74, relativement médiocre au regard de celui des minorités venues du Guergour, de la périphérie régionale ou surtout d'au delà de celles-ci . Les premiers, dont le pourcentage global a légèrement fléchi depuis 1966 du fait des départs des plus entreprenants parmi eux pour les grands centres, ne sont pas plus nombreux que la moyenne des immigrés à être occupés ni à l'être dans les secteurs d'emploi dynamiques. Les seconds composent un contingent grossi, en nombre et en pourcentage, par l'accumulation de jeunes au cours de la phase migratoire précédente, pour ceux venus de la ceinture proche et du versant Sud du Tell (El Ouricia, Aïn-Abessa, Beni Foudha); par la migration encore active, pour ceux venus des Haútes Plaines proches(Aïn Oulmen et Ras-el-Oued). Le pourcentage de chômeurs et des travailleurs occasionnels, comme celui des travailleurs émigrés à l'étranger, est parmi eux très supérieur à la moyenne; parmi les actifs occupés sur place, ils fournissent plus que leur compte d'ouvriers généralement sans qualification .

Parmi les migrés venus de la région traditionnelle de migration vers Setif, ce sont les régions proches d'exode massif ancien, mais en régression (Aïn Arnat), ou ceux passés par les relais urbains d'El EULMA et de BORDJ-BOU-ARRERIDJ, qui retiennent eux mêmes la plus grande partie des migrants de leurs daïrat, qui fournissent seules en proportion supérieure à la moyenne des travailleurs de la fonction publique et des activités d'échange. Mais l'essentiel de la force de travail la plus spécialisée est appelée de la Soummam, de Constantine et surtout d'Alger et de sa région: l'apport «extra-régional», dans lequel figurent en nombre bien moindre qu'en 1966 les arrivants de l'Indépendance, venus avec l'ALN de l'Aurès, de la région Annabie et de Tunisie, qui ont abandonné Setif, comme les Sétifiens, pour les grands centres plus dynamiques, Annaba ou Alger , est désormais constitué de jeunes, appelés pour encadrer la ville privée par ces départs de ses éléments dynamiques. C'est ce double mouvement qui explique sa stabilité numérique apparente.

Ainsi, l'émigration de Sétif vers les grands centres entre 1966 et 1973 a écrémé les forces de travail les plus qualifiées présentes initialement dans la ville, qu'elles soient celles d'originaires de la ville-même, de ruraux régionaux bien intégrés ou d'extra-régionaux principalement urbains, partis faute d'emploi sur place. L'importance accrue du pourcentage de fonctionnaires et le travailleurs du secteur commercial et financier, voire d'ouvriers professionnels, nés en dehors de la région , confirme l'accroissement, en 7 ans, de la dépendance de la ville vis-à-vis des grands centres redistributeurs, malgré l'existence, sur place, d'établissements de formation. Ceux qui sortaient de ces derniers, si modestes soient-ils encore, n'ont pas, dans cette période, trouvé de débouchés à Sétif. Et, du fait de leur départ, en 1973, l'extension des services et de l'administration et l'amorce, embryonnaire, de l'industrialisation n'ont plus trouvé localement tous les hommes nécessaires.

L'implantation industrielle a donc provoqué une nouvelle immigration. qu'il a fallu accueillir . Or, après l'achèvement en 1966, avant le recensement, des 121 carcasses de « Diar-en-Nakhla » par la COSOBAT, ne se sont construits, en dehors des surélévations marginales périurbaines, que 360 logements en 1970. En 1973, s'y ajoutent, parallèment aux débuts de l'industrialisation, les «750 logements»de la route de Bejaïa . Ainsi, à peine 1.200 logements officiels (moins de 4.000 pièces), et sans doute presque autant d'additions de constructions spontanées clandestines, ont été construits pendant que la population gagnait 25.000 habitants. Un tel rapport aggrave le problème du logement l'année même où est mis en chantier le projet SONATRACH.

La réduction du taux de chômage, mais par rapport à une population accourue, sans que diminue le nombre absolu de chômeurs; le départ de nombreux Sétifiens formés professionnellement, et leur remplacement par des produits de l'exode rural; la reprise de la rétention par Sétif des migrants des campagnes sitôt que s'y créent des emplois, permanents ou temporaires; le retard de la construction de logements par rapport à la croissance démographique, au moment où il faut appeler de l'extérieur des cadres en nombre insuffisant, telles sont les conditions de SATURATION dans lesquelles intervient le projet .

II. LE PROJET SO.N.A.TRA.C.H. SA PLACE DANS L'INDUSTRIALISATION. LA STRUCTURE DE L'ECHANTILLON EN 1977 .

Le projet SONATRACH d'implantation de la base de transformation des plastiques de l'Etat n'intervient pas abruptement sur une structure vierge d'industrialisation comme initiateur d'une fonction productive à Sétif. Lorsqu'elles commencent à fonctionner aux derniers jours de 1972, les deux premières unités créées par la division Engeneering de la SONATRACH, l'une,-l'unité Sacs et Films Polyéthylène -, pour la société elle-même, l'autre,- l'unité Tubes rigides Polychlururе de vinyle-, pour la S.N.M.C., s'ajoutent à un secteur d'Etat déjà présent : trois unités anciennes, deux minoteries et une usine de pâtes, vétustes, employant 255 salariés, ont été nationalisées au profit de la S.N.SEMPAC; une usine de chaussures, ouverte en 1967 avec 70 ouvriers, est gérée par la SO.N.I.PE.C. . En outre, le Secteur privé a accru les effectifs qu'il emploie de 27% depuis 1966 avec six créations réalisées principalement en 1969-1970 dans le cadre du code des investissements:deux unités textiles et trois alimentaires, dont la coopérative laitière Sétifienne (152 emplois) .

Les premières créations SONATRACH INTRODUISENT néanmoins un changement d'échelle des unités de production, et marquent le passage définitif à la prééminence et au rôle moteur du secteur public. Avec leur entrée en production, le taux annuel de croissance de l'emploi industriel, de 3,6% entre 1966 et 1970, et de 4,2% en 1970-1972, s'élève à 39,4% en 1972-1973 et à 63,9% en 1973-1974, pour se maintenir à 18,3 en 1974-1975 et ne retomber qu'à 7% entre 1975 et 1977; il reste fixé par les programmes à 15% jusqu'en 1980 (TABLEAU IV) . En même temps, la part du secteur public dans l'emploi industriel, resté voisin d'un tiers entre 1966 et 1972, passe à 51,6% en 1973 pour ne cesser de dominer de plus en plus, en l'absence de toute nouvelle création privée : elle atteint 70% des affectifs en 1974, 75% en 1975, 79% en 1977. Les deux unités ouvertes à la fin de 1972 font plus que doubler l'emploi du secteur public; celui-ci double presque encore l'année suivante avant d'atteindre en 1977 neuf fois son effectif de 1966 (quinze fois en 1979 si les programmes se réalisent .

Ce rôle dominant du secteur public ne modifie pas seulement ses capacités de production et d'emploi, et celles de la ville; il transforme dans un sens plus nettement capitalistique la structure des entreprises en accroissant dans ses propres unités la composition organique du capital, en même temps qu'il accentue le poids du salariat. En 1977, les unités publiques de production représentent environ 98% du capital investi, contre 35% en 1972 : elles en représenteront probablement 99% avant 1980 . Le nombre de travailleurs moyen par unité de plus de 10 ouvriers, légèrement abaissé par la prédominance des investissements privés entre 1969 et 1972

TABLEAU IV

CROISSANCE DE L'EMPLOI INDUSTRIEL A SETIF DE 1966 A 1977

ANNEES	1966	1970	1972	1973	1974	1975	1977	projets 1978-80	INVESTISST APPROXIM en M.D.A.
INDUSTRIES	NOMBRE D'UNITES DE PRODUCTION =EFFECTIFS (date de création)								
Limonaderie	1=62(1)	62	46	62	62				6,7 (en 1974)
id.	2=36				36				
Torréfaction	2=43		43		43				
Confiserie	2=64(2)	(+1)	3=88	88	88				
LaiterieCLS	--	-	1=50(3)	32	32	---	---	----------	1,2
ALIM.PRIVEE	(205)	(205)	(295)	(273)	(273)	(273)	(273)		
Tissage, Confection	(8=241)	8=266(4)	266	266	266				2,5
Passementerie	-	1= 20(4)	20	---	20	---	---	----------	
TEXTILE PRIVE	(241)	(286)	(286)	(286)	(286)	(286)	(286)		
Papeterie	1=46(5)		46	2=64	64		64		0,8
Div.(lunetterie)			1= 15		13				
TOTAL PRIVE	491	537	622	636	636	636	636		41,2
Semoul.Minot	2=219(6)	220	220	220	220	220	220		?
Id.100.000T	-	(Chantier 1970-2/73+1		=253(7)	253	253			49
Pates alim.	1= 36(8)	36	36	36	36			(+1 pour 1979=200	?
SNSEMPAC TOT	(255)	(255)	(255)	(255)	(515)	(515)	(515)	(715)	
Chaussures	-(+1:1967)	69	70	70	70	130	113		7
Cuir synth.								(+1 =160	(+64)
SONIPEC TOT	(0)	(69)	(70)	(70)	(70)	(130)	(113)	(290)	
Sacs & Films			(71-72)	180	210	210	350		70
Maille extrudée						(1976)	177		50 env.
Moules/Logist.						(Chantier SERETER)		(+1(Mars 79)=188	(+80)
Jouets						(Chantier DNC+ETR(Frce)6/78)+1=200			(+50)
Feuilles PVC	---	---	---	---		(Chantier COGIS Belg.) (1978)+1 =110			70
SONATRACH				(180)	(210)	(210)	(527)	(1025)	(320)
Meuble plast.						(Ch.BEZID/ETAU/DNCSTWS)pour1980		(+1)410	(+38)
Menuis.ECOTEC				(1-74)+	1=130	170	214		40
Accus SONELEC			(Ch.ECOTEC-DIAG)74)		470	514	700	865	108
Tubes PVC SNMC		(Ch.7/71-11-72)		167	167	192	192		22,3
Revêt.PVC id.		(Contrat AUSTROPLAN)			1=167	180	181		40 env.
Eneggie SH+SONELGAZ			(Chantier GNL 8/74)		50	50	140		200
TOTAL PUBLIC	255	324	325	672	1729	2160	2582	4000	(env. 880)
TOTAL GENERAL	746	860	945	1310	2365	2675	3200	4600	667(env900

(1) Créée en 1937 .(2) Créées en 1947 et 1953) . (3) Reconstituée en 1970
(4) Trois créations de 1969 . (5) Constituée en 1957 . (6) Créées en 1900 et 1914)
(7) Entrée en production en 1/1974 .(8) Créée en 1950 .

TABLEAU V

STRUCTURES FAMILIALES PAR CATEGORIE D'EMPLOI

Caractéristiques / Catégories d'emploi	Taux de Célibat (1)	Nombre d'enfants par mère (2)	Nombre d'enfants par salarié (3)	Age moyen (4)	Age médian (5)	Rapports (3)/(4) x100	Rapports (2)/(4) x100	Rapports (2)/(1) x10
Techniciens	66,66	2,8	0,9	26	26	3,6	10,8	0,42
O.S.	42,68	2,7	1,5	28	26	5,5	9,4	0,62
Employés	41,18	2,9	1,9	30	27	6,4	9,3	1,32
dont hommes	39,02	...3,1	..2,1					
dont femmes	50	2,6	1,3					
O.P.	27,27	3,1	2,2	28	28	8	11	1,12
Maîtrise	21,05	2,8	2,2	30	27	7,2	9,3	1,32
Cadres	18,75		2,6	32	29	8	10	1,73
Manoeuvres	0	3,2	4,5	40	40	11,4	11,4	____
Agts Serv.	0	4,5	4,6	48	41	9,7	9,7	____
hommes	0	4,6	..5,2					
	0	..5,2	3,2					
Chauffeurs	0	3,2	6	40	40	14,6	14,6	____
ENSEMBLE	30,86	3,5	2,4	31	28	7,7	11,3	1,14

(de 39 à 38), se relève d'année en année à partir de 1973 : de 48 à 68 (en 1974), à 80 en 1975, à 92 en 1977, jusqu'à atteindre 115 avant 1980, selon les prévisions. L'importance plus grande de la composition organique du capital des entreprises d'Etat détermine cette brusque rupture de l'évolution : en dinars constants, l'immobilisation minimale par emploi (182.600 DA en moyenne) est près de dix fois supérieure à celle du privé (20.000 D.A.) . La nature de la production et de sa place sur le marché en est responsable .

I LA PLACE DE LA SONATRACH DANS L'INDUSTRIALISATION

L'ensemble des unités programmées par la division Engeneering de la SONATRACH à Alger autour du façonnement des matières plastiques représente, que leur gestion reste assurée par cette société ou qu'elle passe à d'autres (SNMC, SONIPEC), plus de la moitié des dépenses de création d'unités publiques de production : pour des prévisions d'investissement de 180 M.D.A. à l'origine du programme spécial de wilaya, les engagements de dépenses en dépassaient 440 en 1977. Les 1780 emplois qui y sont prévus pour 1980 représenteront 45% de la force de travail à utiliser à cette date, soit un coût moyen de création d'emploi de 247.000 D.A., un peu supérieur au coût moyen global de Setif. Avec ECOTEC, l'unité de meubles de la wilaya et SONELEC dont la production doit intégrer, en grande partie, la matière première attendue de la pétrochimie de Skikda, SONATRACH induit près de 70% du capital investi et des emplois .

En 1977, les 220 M. D.A. prévus pour les unités déjà créées par SONATRACH (254 avec le doublement du coût de «Sacs et Films ») représentent 36% des investissements publics industriels effectivement réalisés; leurs 892 salariés, la même proportion des emplois créées, la composition organique du capital étant donc sensiblement la même que pour l'ensemble du secteur public. Le centre de transformation des plastiques apparaît bien ainsi comme le moteur de l'industrialisation à Setif, si l'on en excepte les seules unités de la SN SEMPAC (7,5% des investissements récents et 22% des emplois publics de 1977) et la petite usine de chaussures de 1966 .

Cependant, les unités gérées sur place par la division P.G.R. représentent un échantillon plus limité : 24% des capitaux et 23% des emplois pour ceux de ces établissements déjà entrés en production en 1977 : elles occupent ainsi un nombre de salariés du même ordre de grandeur que celui de SONELEC (26%), de la S.N. SEMPAC (22%) ou de la SNMC (17%) . Mais, d'ici 1980, avec les trois nouvelles unités actuellement achevées (Feuilles PCV) ou en construction à divers stades d'avancement (Logistique et Moules; Jouets), la division P.G.R. représentera 34% du capital investi et 28% des travailleurs de l'industrie sétifienne,- bâtiment exclu-, pour un coût moyen de 260.000 DA, 1,4 fois le coût moyen global .

Initiateur et moteur principal de l'industrialisation et de son intégration, créateur directement du quart environ des emplois, et indirectement de plus des deux tiers d'entre eux, pour des investissements moyens du même ordre que dans l'ensemble des créations, le secteur géré par P.G.R. peut être considéré comme représentatif de la nouvelle industrie Sétifienne .

II. LA DIVISION P.G.R. EN 1977 (CF. croquis de localisation).

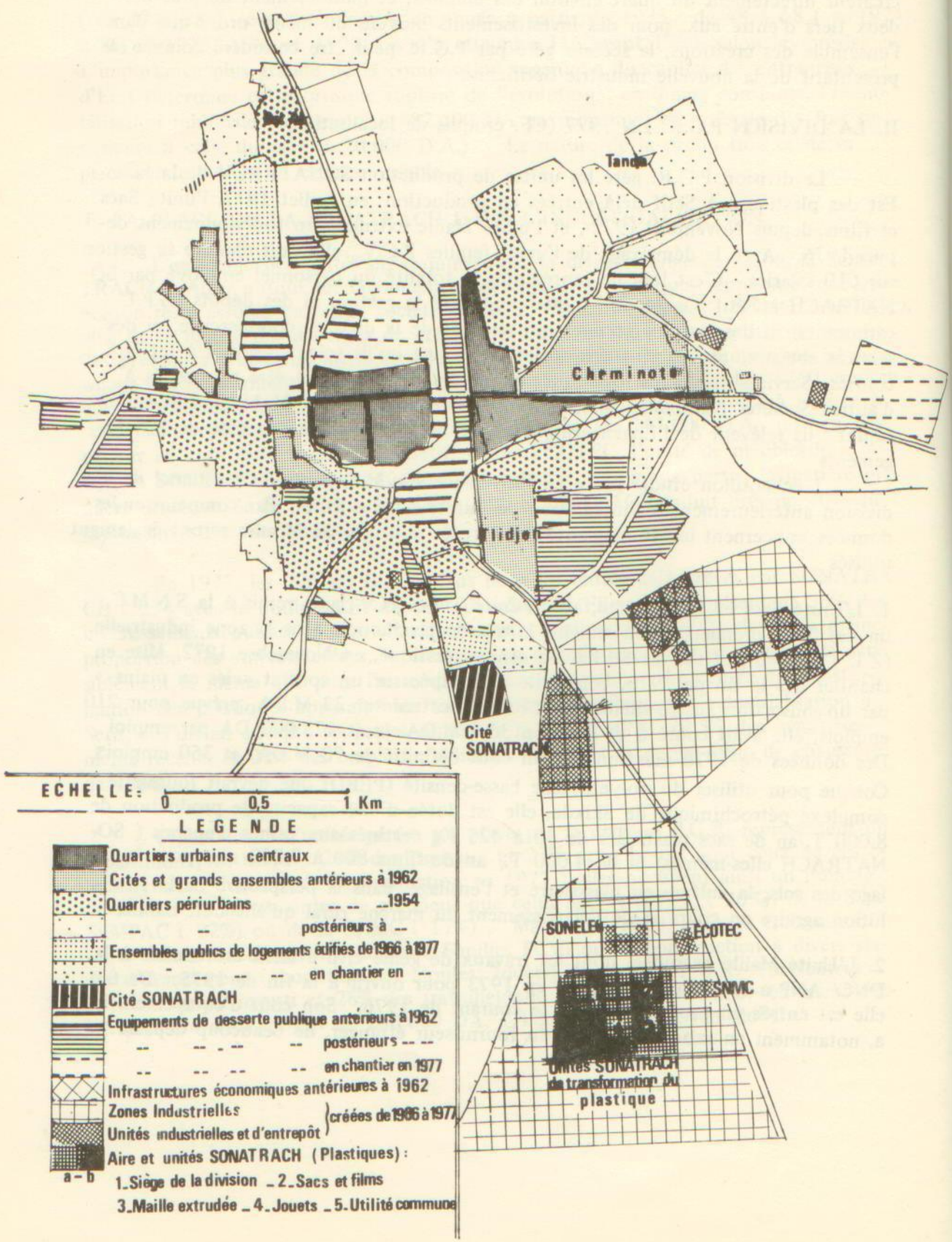
Le division P.G.R. gère les unités de production SONATRACH de la base Est des plastiques à Setif déjà entrées en production: en Juillet 1977, l'unité Sacs et films,-depuis Novembre 1972-, et l'unité Maille extrudée,-en fonctionnement depuis 1976. Avec le démarrage de l'unité feuilles P.C.V., elle doit étendre sa gestion sur 610 salariés. C'est loin de représenter la totalité du personnel employé par SONATRACH à Setif: la section n'intervient dans la gestion ni des dépôts (G.P.L., carburants) ni des stations services qui relèvent de la division commerciale, ni des services sociaux, ni non plus des projets en cours, qu'ils soient destinés à lui être confiés (Services communs logistiques et moules, Jouets) ou à être rétrocédés à d'autres Sociétés Nationales après leur entrée en production (Mobilier; cuir synthtique) : ils relèvent de l'Engeneering d'Alger. P.G.R. gère aussi la Cité de 384 logements

L'échantillon étudié porte exclusivement sur 352 agents du personnel de la division antérieurement à l'intégration de l'unité feuilles PCV. Par comparaison,les données concernent les 46 stagiaires prérecrutés pour l'unité Moules seront également utilisés .

1. L'Unité Sacs et Films a été, avec l'unité Tubes PCV rigide remis à la S.N.M.C., un des deux premiers établissements entrés en production dans la zone industrielle (Z.I.) de Setif, et sur les 80 ha. du centre plastique, en Novembre 1972. Mise en chantier dès la fin de 1970, construite et équipée sur un contrat «clés en mains » par un consortium austro-allemand (R.F.A.) portant sur 33 M.DA, prévue pour 210 emplois, elle avait coûté à sa livraison 36,4 M.DA. soit 173.000 DA par emploi . Des données de 1978 mentionnent un coût définitif de 70 M.DA. et 350 emplois Conçue pour utiliser du polyéthylène basse-densité (PEBD) que devrait fournir le complexe pétrochimique de Skikda, elle est dotée d'une capacité de production de 8.000 T./an de sacs plastiques de 50 à 425 Kg destinés aux usines d'engrais (SONATRACH elles-mêmes) et de 4.000 T./ an de films 800 à 7.000 mm pour le paillage des sols, la culture en plastiserre et l'ensilage, dans la perspective de la Révolution agraire en cours et de l'élargissement du marché rural qu'elle doit induire.

2. L'Unité Maille extrudée, dont les travaux de génie civil avaient été confiés à la DNC/ ANP a été mise en chantier en 1973 pour ouvrir à la fin de 1975. De fait elle est entrée en production dans le courant de 1976. Son coût d'equipement qui a, notamment en raison du retard du fournisseur étranger, de beaucoup dépassé les

SETIF: CROQUIS DE LOCALISATION



prévisions, est de 50% supérieur aux 36 M.DA. de l'unité précédente à sa livraison, pour une prévision d'un nombre d'emplois un peu inférieur. Elle manipule, par extrusion, du polyéthylène haute et basse densité (PEHD et PEBD), qui est également attendu, dans l'avenir, de Skikda, pour produire 4.000 T./ an, pour 250 jours ouvrables, de filets destinés soit à l'agriculture,- pour clôtures, protection contre les oiseaux-, soit aux travaux publics, pour armer les routes contre l'érosion.

3. L'Unité « Utilités communes» (logistique et Moules), initialement programmée, pour fonctionner à la fin de 1977, pour 80 M.DA et 188 emplois (soit 425000 DA par emploi est conçue comme une unité de services à l'amont principalement du centre de Setif (couverture Sécurité et Incendie, entretien du matériel roulant) mais aussi de tout le façonnage du plastique: son atelier moules est prévu à la fois pour la conception, la fabrication et l'entretien de moules destinés non seulement aux unités locales, mais à l'ensemble des usines algériennes transformatrices des plastiques : il s'agit donc d'un équipement destiné, à ce niveau, à occuper le marché national en se substituant à l'importation d'une technologie étrangère. Les 46 travailleurs prérecrutés en vue de leur formation impliquant une qualification poussée représentent 30% de l'effectif prévu pour l'atelier lors de son entrée en production.

L'ensemble des unités en production de la division occupe actuellement, avec son bloc administratif, 11 des 80 ha. du centre plastique, dans sa partie Sud-Ouest, aux abords de la voie ferrée d'Alger , sur les 220 ha. de la Z.I. de la ville aménagés par la C.A.D.A.T. depuis 1971, en grande partie avec les moyens de la DNC/ANP, maître d'aeuvre également des 384 logements. La Z.I. a été dotée de ses accès routiers propres, desservie en eau et en énergie électrique et , depuis le 14 Mars 1974, alimentée, ainsi que la la ville, en gaz naturel: la bretelle SONELGAZ débite, pour la consommation tant domestique qu'industrielle, 7000 m^3 à l'heure . Les unités, groupées, sont limitrophes des unités S.N.M.C., font face à la menuiserie plastique d'ECOTEC ,elle même contigue à l'usine de piles et accumulateurs de la SONELEC, la plus importance de l'ensemble (Fig. croquis de situation). Les infrastructures existent donc; l'environnement industriel immédiat, en croissance, est coordonné favorablement à une intégration locale.

Il en va différemment, jusqu'à présent du moins, au niveau de l'intégration nationale. En 1977 encore, le complexe pétrochimique de Skikda, en retard sur les programmes, ne peut fournir polyéthylène et polychlorure de vinyle sous la forme prévue pour leur utilisation par les unités sétifiennes, en raison de l'absence de coordination entre les constructeurs étrangers porteurs de technologies différentes. La production de Setif continue donc à dépendre largement des importations de matières, et ses côûts en sont augmentés. Le marché agricole national n'est pas encore capable d'absorber la production programmée: si l'unité tubes PVC dépasse en 1977 sa capacité initiale de production, les deux unités PGR produisent, «Sacs et films», à 50% « Maille extrudée » 20% de la leur. Le retard à l'amont, au niveau de l'industrie de base, et le retard à l'aval, de l'agriculture, sont à l'origine du retard de l'achèvement du centre de production du plastique de Setif. De ce fait, les effectifs qui y sont employés ne dépassent pas la moitié de ceux prévus, dans le programme initial, pour 1975 .

III LA STRUCTURE DE L'EMPLOI A LA DIVISION P.G.R.

Les techniques de façonnement du polyéthylène sont relativement simples: la production des films se fait essentiellement par injection des mélanges dans des moules; celle des sacs comporte la soudure des films injectés ; la technique finale de production des filets est l'extrusion. La majorité du personnel d'exécution travaillant dans les sections de production injection, soudure, extrusion n'a, au contraire du personnel de la future unité « Moules», que des tâches simples et répétitives à réaliser : ces tâches n'exigent aucune formation poussée particulière, elle peuvent être considérées comme seulement spécialisées. Le seul personnel ouvrier qualifié, à côté des préparations, essais et contrôles confiés à des techniciens, est le personnel chargé de l'entretien et du réglage des presses à injecter, des soudeuses, des extrudeuses et des circuits de fluides : dans l'échantillon étudié 19 régleurs, 11 électriciens, 14 mécanicians (et aides) outilleurs, 3 chaudiéristes et conducteur de machines,- outre 3 peintres et mâçons-, constituent avec 12 agents de sécurité 19% des effectifs .

Les opérateurs à l'extrusion (45) aussi bien qu'à l'impression, à la soudure et au mélange (36) qûi n'effectuent qu'un travail productif spécialisé et répétitif dans le cadre de la succesion quotidienne, de jour et de nuit, d'équipes de 8 heures, représentent 24% de l'effectif. Les 3 manoeuvres, les 10 manutentionnaires et clarkistes (3%) ne constituent en fait qu'un personnel d'exécution non spécialité trẽs réduit .

Les chefs de groupe (6 à l'extrusion, 3 à l'impression, 4 au soudage, autant à la sécurité, 2 à la manutention), les huit chefs d'équipe, deux chefs de quart, le chef de quart et le contremaître à la production représentent au contraire, avec quatre chefs de service, deux chefs de circuits et deux chefs de section un personnel de maîtrise (9,3%) et d'encadrement (2,3%) particulièrement étoffé. A ce personnel s'ajoute l'encadrement technique de la production et des études (3,9%) : contrôle des travaux et de la production (6 salariés), planification et études (5), laboratoire (2) .

Au total, le personnel directement productif groupe 62,4% des travailleurs. C'est une proportion moindre que dans une industrie de base comme le complexe SNS de GHAZAOUET ou les grandes unités mécaniques SONAÇOME de BERROUAGHIA ou SIDI-BEL-ABBES, où il en groupe environ les 3/4. C'est beaucoup plus que dans une unité de services comme le centre enfûteur de SAÏDA. Au sein de ce persennel productif, le rapport entre encadrement technique et maîtrise d'une part, personnel d'exécution de l'autre est de 1 à 2,8, du même ordre qu'à Sidi-bel-Abbes; il est beaucoup plus élevé aussi bien qu'à Berrouaghia ou Ghazaouet qu'a Saïda, où il varie de 1 à 7 à 1 à 13,3. Au sein du personnel productif d'exécution, la proportion des manoeuvres ou assimilés (1 sur 12) est plus grande qu'à

Ghazaouet (1 sur 30) mais nettement plus faible qu'à Berrouaghia, où elle est de 1 sur 5,4, et surtout qu'à Saïda, où elle atteint 1 sur 2,6. Le rapport entre le nombre des ouvriers qualifiés et celui des O.S. (0,8), inférieur à ce qu'il est à Ghazaouet, dépasse par contre largement le niveau de Saïda et même de Berrouaghia.

Les 33 cadres de direction,- chefs de service et de section, coordinateurs, responsables, gestionnaires, à la tête de l'administration ou des services et de la production sont 9,2%, en proportion comparable à ce qu'ils sont à Ghazaouet, mais relativement beaucoup plus nombreux qu'à Berrouaghia (4,2%) ou surtout qu'à la SANACOME de Sidi-bel-Abbès (2,9%) ou au centre enfûteur de Saïda (2,4%). Les huit employés très qualifiés des services du personnel et social, les 24 employés qualifiés des services financier, commercial et administratif, et 16 employés de bureau représentent, avec 3 magasiniers, un personnel administratif groupant 15,4% de l'effectif, plus que dans les autres échantillons étudiés, sauf à Sidi bel Abbès. Le personnel de service (17 chauffeurs, 3 plantons, 20 gardiens et agents de surveillance, 7 femmes de ménage), avec 14,8% des effectifs, est plus nombreux relativement que dans les autres échantillons étudiés, sauf pour l'unité de service saïdéenne. L'échantillon utilisé offre donc une répartition moyenne des emplois tant productifs que techniques, administratifs et d'encadrement, et un niveau moyen de qualification, relativement caractéristique également de la moyenne de l'industrie Sétifienne. Elle se situe ainsi, sur ce plan, entre l'unité SONELEC de piles et accumulateurs et le nouveau groupe minoterie-semoulerie de la S.N.SEMPAC : la première, lors de son entrée en production (1974), comptait une proportion un peu plus forte de cadres (4,7%), mais l'accroissement des affectifs à trois équipes de 8 heures y a accru la part des travailleurs productifs exécutants; la seconde, à la même date, ne comptait par contre que 2,4% de cadres, mais beaucoup plus de travailleurs à la production (70%) parmi lesquels seulement 17% d'ouvriers qualifiés.

IV. LES CARACTERISTIQUES DE L'EMPLOI ET DU PERSONNEL.

Dans quelle mesure les caractéristiques de l'emploi, en définissant le type et la niveau de qualification, déterminent-elles les caractéristiques du personnel recruté en ce qui concerne l'âge et le sexe, et pésent-elles par là sur les conditions géographiques et sociales du recrutement?

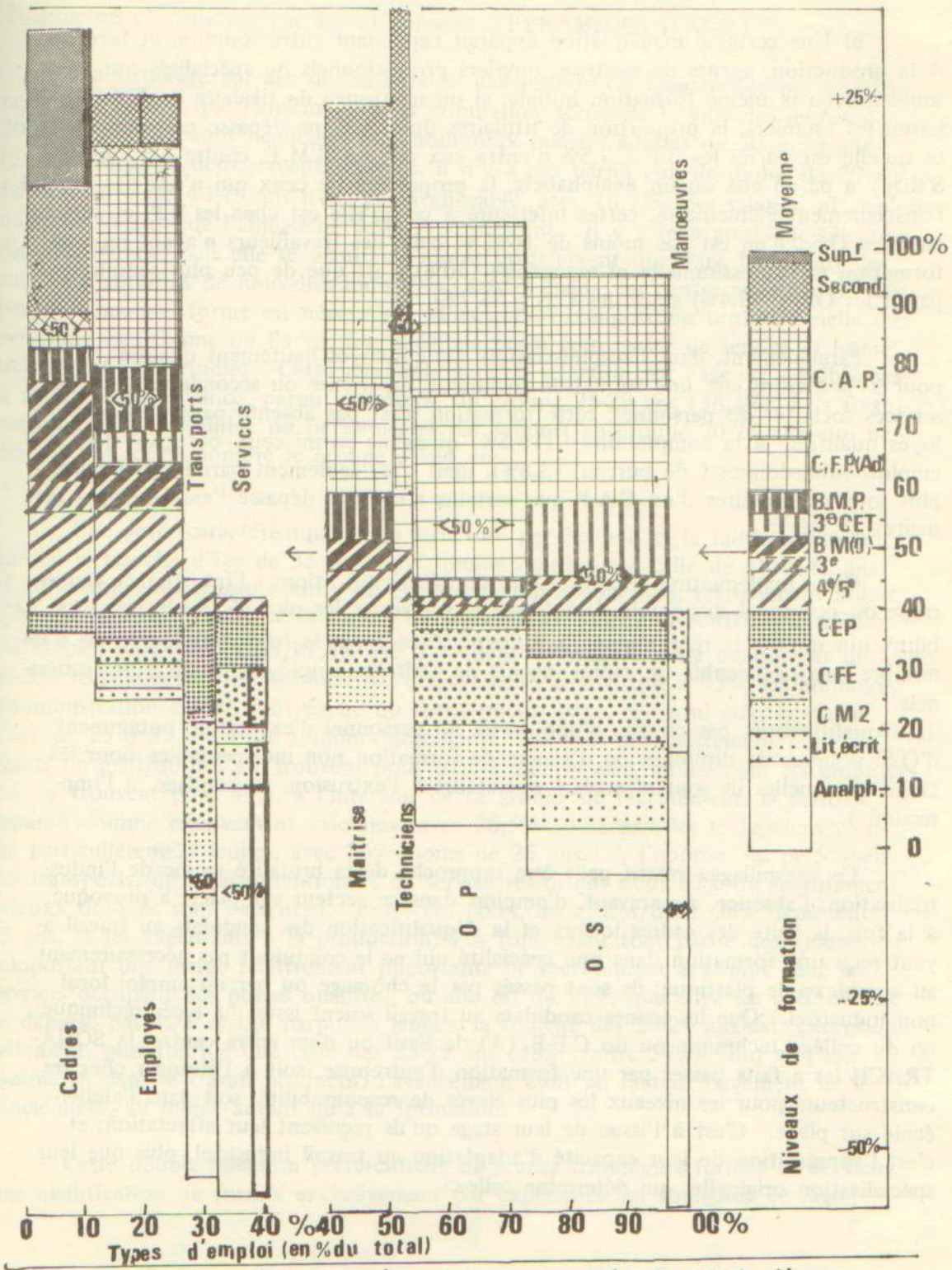
1° Types d'emploi et qualification. L'ensemble du personnel du complexe est d'un niveau de formation générale et professionnelle supérieur à celui de la population adulte algérienne, même dans sa fraction spécifiquement urbaine. La taux d'analphabétisme ne dépasse pas 12,6% à PGR, et seulement 17,4% des travailleurs n'ont suivi que partiellement ou pas du tout le cycle d'enseignement élémentaire ou une formation professionnelle : 68,5% ont obtenu au moins le C.E.P. , et 43,7% ont suivi un enseignement professionnel, C.F.P.A., C.E.T., Lycée technique; parmi ceux ci, 27,7% du personnel est pourvu du B.M.(T), du C.A.P., du B.P., du B.T.S.

ou de diplômes équivalents,pas toujours dans la spécialité exercée; 12% ont suivi un enseignement général moyen , 1,4% un enseignement secondaire, 1,6% des études supérieures. Cette supériorité n'est pas seulement le fait de la jeunesse; elle est aussi celle des travailleurs d'âge plus avancé par rapport aux habitants des mêmes classes d'âge. Ce fait implique une sélection entre les candidats Sétifiens à l'emploi, sinon une recherche des travailleurs hors de Sétif (6). En particulier, PGR emploie un effectif de titulaires de C.A.P. équivalent au huitième du nombre total de ceux présents en ville dix ans plus tôt; ses salariés passés par un lycée technique sont 18% du nombre des anciens élèves de tels établissements en ville en 1966, l'ensemble de ceux passés par une formation professionnelle 15% du nombre de ceux qui en suivaient ou en avaient suivi une à cette date .

Ces proportions permettent de situer la demande locale nouvelle en force de travail qualifiée- quelle que soit cette qualification- par rapport à sa disponibilité, compte tenu de ce que la division PGR étudiée n'emploie que le huitième de l'effectif industriel. Cette demande doit s'adresser préférentiellement aux tranches d'âge les plus jeunes, (de moins de 30 ans en 1977, formées depuis 1966), et à la population fixée en ville depuis une période relativement longue. Aussi faut-il noter une relative disparité entre fonction et position hiérarchique d'une part, qualification de l'autre

a) Globalement, les fonctions les plus exigeantes et les plus élevées hiérarchiquement sont bien pourvus des travailleurs les plus qualifiés dans le secteur directement productif comme dans les emplois «tertiaires». Les cadres et les techniciens sont seuls à avoir tous dépassé l'enseignement élémentaire, et les premiers sont seuls à compterdes éléments ayant suivi des études supérieures,- le quart d'entre eux, soit l'équivalent d'un Sétifien sur 20 en ayant suivi en 1966. Avec les employés et les agents de maîtrise, ils sont seuls à compter parmi eux d'anciens élèves de lycées(le cinquième ou les deux cinquièmes d'entre eux, compte 8% et 15% des autres). A l'opposé, salariés des transports, de surveillance, du gardiennage et du nettoyage sont, avec les manoeuvres, seuls à n'avoir pas dépassé l'enseignement primaire (à deux exceptions près), et à compter parmi eux une proportion importante d'analphabètes: respectivement 17%, 65%, 71%, 77%, mais ils forment une faible part de l'effectif (13%).

Parmi les travailleurs à la production, 6,2% seulement des ouvriers qualifiés , contre 12,8% des OS., n'ont pas suivi au moins le cycle primaire complet; 64,6% d'entre eux, contre 56% des O.S., ont acquis une formation complémentaire, professionnelle pour tous, alors qu'elle n'est de ce type que pour 46,3% des O.S. Près du tiers d'entre eux sont titulaires du C.A.P., contre moins d'un O.S. sur 5, et un autre quart est sorti d'un C.F.P. (A) , contre un sixième des O.S. La qualification des Ouvriers qualifiés est donc bien, majoritairement, plus celle d'un diplôme que de « l'expérience » .



Formation et type d'emploi aux unités de production
SONATRACH-SETIF

b) Une certaine inadéquation apparaît cependant entre fonction et formation. A la production, agents de maîtrise, ouvriers professionnels ou spécialisés ont bien souvent reçu la même formation initiale: si on ne trouve de titulaire du B.T.S. que parmi les premiers, la proportion de titulaires du C.A.P. ne dépasse pas, parmi eux, ce qu'elle est parmi les O.P. ; 7,5% d'entre eux ont un B.M.T. contre 1,5% des O.P. S'il n'y a parmi eux aucun analphabète, la proportion de ceux qui n'ont pas dépassé l'enseignement élémentaire, certes inférieure à ce qu'elle est chez les O.P. et surtout chez les O.S., n'en est pas moins de 16%, et celle des travailleurs n'ayant reçu de formation ni professionnelle ni secondaire (30%) n'est que de peu plus réduite que parmi les O.P (35,4%) sinon les O.S (53,7%).

Parallèlement, dans l'administration, les employés hautement qualifiés ont pour 27% d'entre eux une formation technique supérieure ou secondaire, dans les services social et du personnel; cette formation n'est pas absente parmi les employés qualifiés,- à la comptabilité - (16,5%) ni même parmi ceux occupant des emplois subordonnés (de bureau) (3,8%); mais c'est seulement parmi ces derniers plus souvent titulaires d'un C.A.P que certains n'ont pas dépassé l'enseignement primaire (25,5%); .

Cette inadéquation relative a une double signification: - l'insuffisance numérique du personnel disponible déjà formé aux niveaux les plus élevés de responsabilité, qui impose le recrutement « à l'expérience » et la formation sur le tas d'un nombre non négligenble de cadres, agents de maîtrise, employés, ouvriers professionnels.
-la déqualification, par contre, d'une partie du personnel d'exécution, notamment d'O.S. pourvus de diplômes ou d'années de formation non indispensables pour les tâches auxquelles ils sont affectés (opérateurs à l'extrusion, au soudage, à l'impression) .

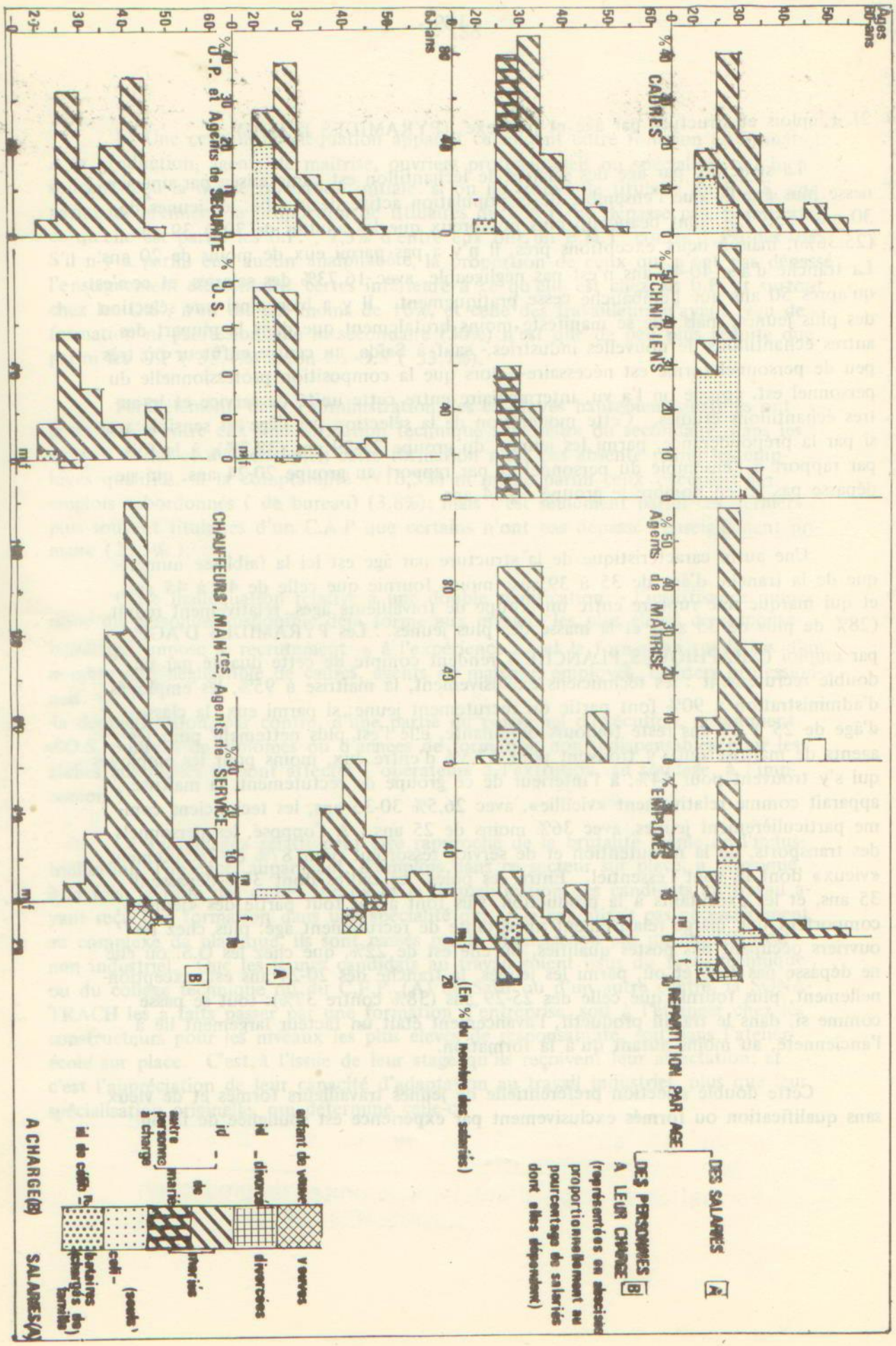
Ce «gaspillage» relatif peut être rapproché de la brutalité même de l'industrialisation: l'absence, auparavant, d'emplois dans ce secteur sur place, a provoqué, à la fois, la fuite des cadres locaux et la déqualification des candidats au travail ayant reçu une formation dans une spécialité qui ne le conduisait pas nécessairement au complexe de plastique: ils sont passés par le chômage ou par un emploi local non industriel. Que les jeunes candidats au travail soient issus du lycée technique , ou du collège technique ou du C.F.P. (A) de Setif ou d'un autre centre, la SONATRACH les a faits passer par une formation d'entreprise, soit à l'étranger chez les constructeurs pour les niveaux les plus élevés de responsabilité, soit dans l'atelier-école sur place. C'est à l'issue de leur stage qu'ils reçoivent leur affectation; et c'est l'appréciation de leur capacité d'adaptation au travail industriel, plus que leur spécialisation originelle, qui détermine celle-ci.

2). Emplois et structure par âge et par sexe. (PYRAMIDES D'AGE)

La structure par âge des salariés de léchantillon est caractérisée par une jeunesse plus grande que l'ensemble de la population active de la ville: les jeunes de 30 ans (55,77%), sont beaucoup plus nombreux que les adultes de 30 à 39 ans (25,36%); mais à deux exceptions près, il n'y a pas parmi eux de moins de 20 ans. La tranche d'âge 40-49 ans n'est pas négligeable, avec 16,73% des salariés, et ce n'est qu'après 50 ans que l'embauche cesse pratiquement. Il y a bien ainsi une sélection des plus jeunes; mais elle se manifeste moins brutalement que dans la plupart des autres échantillons de nouvelles industries,- sauf à Saïda, au centre enfûteur où très peu de personnel formé est nécessaire-, alors que la composition professionnelle du personnel est, comme on l'a vu, intermédiaire entre cette unité de service et les autres échantillons étudiés. Cette modération de la sélection par l'âge est sensible aussi par la prépondérance, parmi les jeunes, du groupe 25-29 ans (38,3%), à la fois par rapport à l'ensemble du personnel et par rapport au groupe 20-24 ans, qui ne dépasse pas ici en nombre le groupe 30-34 ans.

Une autre caractéristique de la structure par âge est ici la faiblesse numérique de la tranche d'âge de 35 à 39 ans, moins fournie que celle de 40 à 45 ans, et qui marque une rupture entre un groupe de travailleurs âgés, relativement réduit (28% de plus de 35 ans) et la masse des plus jeunes. Les PYRAMIDES D'AGE par emploi (GRAPHIQUES, PLANCHE) rendent compte de cette dualité par un double recrutement : les techniciens exclusivement, la maîtrise à 95%, les employés d'administration à 90% font partie du recrutement jeune; si parmi eux, la classe d'âge de 25 à 29 ans reste toujours dominante, elle l'est plus nettement pour les agents de maîtrise qui s'y trouvent pour 57,5% d'entre eux, moins pour les employés qui s'y trouvent pour 44%; à l'intérieur de ce groupe de rectutement, la maîtrise apparaît comme relativement «vieillie», avec 26,5% 30-35 ans, les techniciens comme particulièrement jeunes, avec 36% moins de 25 ans. A l'opposé, les personnels des transports, de la manutention et de service ressortent pour 87% du recrutement «vieux» dont ils sont l'essentiel. Entre ces pôles, les cadres, dont 36% dépassent 35 ans, et les exécutants à la production, s'ils font avant tout partie des «jeunes», comportent une marge relativement importante de recrutement âgé: plus chez les ouvriers occupant des postes qualifiés, où elle est de 22%, que chez les O.S. où elle ne dépasse pas 12% et où, parmi les jeunes, la tranche des 20-24 ans est, exceptionnellement, plus fournie que celle des 25-29 ans (38% contre 37%): tout se passe comme si, dans le travail productif, l'avancement était un facteur largement lié à l'ancienneté, au moins autant qu'à la formation.

Cette double sélection préférentielle de jeunes travailleurs formés et de vieux sans qualification ou formés exclusivement par expérience est soulignée de façon


Ages
60 ans
50
40
30
20
0
%
CADRES
TECHNICIENS
Agents de MAITRISE
EMPLOYES
U.P. et Agents de SECURITE
U.S.
CHAUFFEURS, MANUT., Agents de SERVICE
m
f
mf
(En % du nombre des salariés)
REPARTITION PAR AGE
DES SALARIES A
DES PERSONNES A LEUR CHARGE B
(représentées en abscisses proportionnellement au pourcentage de salariés dont elles dépendent)
A
B
veuves
enfant de veuve
id - divorcés
divorcées
id -
de
mariés
autre personne à charge
(seuls)
célibataires
id de célib. ht
(chargés de famille)
SALARIES(A)
A CHARGE(B)

caricaturale par la répartition des femmes. Celles-ci (20) ne sont que 5,7% de l'effectif, une proportion bien moindre que dans la population active occupée de Sétif en 1966, mais du même ordre que dans le secteur secondaire à cette date (5%), où 3/5 d'entre elles dépassaient 35 ans. Plus d'un tiers (7), exclusivement des femmes de ménage, dans leur quasi-totalité analphabètes, ont de 40 à 47 ans et constituent 11,7% de leur tranche d'âge; elles représentent la forme traditionnelle de l'emploi féminin. Des treize autres, dont l'âge s'échelonne de 19 à 32 ans, 9 sont employées à des travaux de secrétariat à des niveaux hiérarchiques qui s'élèvent avec l'âge; deux travaillent au service social, une est technicienne, une est cadre, toutes sont en dehors du secteur productif. Elles représentent 5,5% des classes d'âge de 20 à 30 ans, toutes ont au moins un C.A.P., une est licenciée de sociologie: contrairement à nombre d'hommes, aucune n'est sous- qualifiée pour son emploi; mais leur place est d'autant plus minoritaire qu'on s'élève dans la hiérarchie. Il s'agit là d'une forme nouvelle de l'emploi féminin, concernant de jeunes diplômées, à des tâches administratives et sociales subordonnées.

Cette double sélection de personnels différents à deux âges différents apparaît dans la part de la population active de Sétif retenue par le complexe aux différentes classes d'âges:

Age	- de 20	20-24	25-29	3o-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 et +
% Sal	0,03	1,1	3,6	2,1	1,2	1,5	1	0,27	0,24	0,12

Alors que le complexe retient actuellement 1,2% de le population active masculine de la ville entre 15 et 64 ans, les tranches d'âge de moins de 25 ans comme de plus de 45 y sont sous représentées, presque effacées à moins de 20 ans et plus de 50; celles de 25 à 34 ans sont au contraire nettement surreprésentées, celle de 40 à 44 un peu moins, alors que le «creux» de 35 à 39 ans donne à ces classes d'âge un recrutement strictement en rapport avec leur importance démographique.

Cette sélection est celle de l'aptitude au travail industriel, même parmi les « vieux ». Certes , la sélection des jeunes tient à l'insuffisance de formation des plus âgés: les plus de 40 ans n'ont aucune part aux formations supérieures ni aux formations techniques moyennes; 4% d'entre eux seulement ont suivi une formation professionnelle, 10% l'enseignement moyen; ils ont moyennement suivi l'enseignement élémentaire, mais sans qu'aucun l'ait courronné par le C.E.P. . Parmi eux, la proportion d'analphabètes dépasse les 50%, et 68% n'ont pas achevé leurs études primaires; mais ce sont là des pourcentages attestant une scolarisation plus poussée non seulement que dans l'ensemble de la population algérienne, mais que dans le milieu urbain, et dans le milieu urbain sétifien: le niveau des vieux salariés de PGR est supérieur à celui de leur classe d'âge à Sétif .

.Le recrutement des deux années suivantes (1974-1975) a été surtout celui de l'encadrement au sortir de la formation: cadres, techniciens, agents de maîtrise ainsi embauchés représentent 27,5% des recrutés de la période. En dehors d'eux, la part du recrutement sur place (42,5%) a grandi aux dépens de celle du recrutement par la direction algéroise du projet (30%), présente seulement au niveau de postes qualifiés (cadres, maîtrise, ouvriers et employés qualifiés). Le recrutement par la direction Setifienne est au contraire représenté dans tous les types d'emploi. Cette phase d'embauche, à la quelle le complexe doit 11,6% de ses effectifs actuels, a porté dans son ensemble surtout sur les techniciens et les cadres(pour 35 et25%), et très peu sur les emplois n'exigeant aucune formation (services divers,OS et manoeuvres).

.Depuis 1976, le recrutement, dans sa phase la plus récente, a été exclusivement entrepris par la direction Sétifienne de la division, pour compléter et remplacer les effectifs des unités en production. Portant sur 21,1% du personnel actuel, elle n'affecte en rien les emplois administratifs et que très peu la maîtrise. Elle marque d'un large renouvellement (27,3%) le personnel de service, et moins fortement les O.S.. Elle concerne dans des proportions proches de la moyenne les cadres, les techniciens, les chauffeurs et les O.P. . Mais les nouvelles recrues des deux premières catégories sont prises . dans la proportion de 4 sur 9, sur les établissements de formation et les stages, qui ne fournissent globalement que 5,4% des nouveaux embauchés : tous les autres sont donc recrutés sur place .

Les dates de recrutement jouent sur l'âge du personnel : les travailleurs appartenant déjà à la SONATRACH avant 1972 ne peuvent appartenir aux classes d'âge les plus jeunes, et c'est le cas, on la vu, d'une proportion notable de cadres, Par contre, les travailleurs recrutés dans la dernière phase, a Setif, ont des chances d'être plus jeunes. Enfin, plus le recrutement est tardif, plus intervient la possibilité d'une formation plus complète, du fait de l'ouverture d'établissements scolaires et de F.P. et d'une correspondance entre formation et affectation. Cette correspondance se traduit conjointement avec celle qui tient à la différenciation des lieux de recrutement, d'une phase à l'autre .

Les meilleures adéquations des qualifications aux emplois sont évidemment celles des travailleurs recrutés passés par les établissements de formation et les stages orientés spécifiquement vers les besoins de l'entreprise, mais qui ne jouent qu'au niveau de l'encadrement pour la moitié des cadres, deux techniciens sur cinq, un agent de maîtrise par 20. Parmi cette fraction de l'encadrement, un cadre sur deux a une licence, 5 sur 6 des techniciens ont baccalauréat ou brevet technique supérieur, comme un membre de la maîtrise sur deux. En dehors de ce cas particulier, le recrutement opéré, principalement au cours des deux dernières phases, à Sétif,

De 30 à 4o ans, la majorité des salariés a suivi des formations élémentaires et moyennes, sans atteindre en majorité les diplômes terminaux (CEP ou BEM). Le nombre d'entre eux ayant bénéficié de formations professionnelles et techniques reste très inférieur à la moyenne: 1,2% seulement ont obtenu un C.A.P., guère plus ont été assidus dans un CNET ou ont obtenu un BEM (T) ou à plus forte raison undiplôme technique supérieur. Seul le rattrapage par un C.F.P. (A) concerne un pourcentage moyen d'entre eux (12,8%) . Par contre, la durée des études et leur adaptation à la profession fait que c'est à ces âges qu'on trouve la plus grande proportion de licenciés (4,5%).

Les moins de 30 ans ne sont que très peu à n'avoir pas suivi tout le cycle primaire: 4,3%, dont seulement 2,4% analphabètes. 80,6% ont en outre reçu une autre formation, dont 12,7% de niveau moyen, 11% de niveau technique moyen, 47,7% une formation professionnelle: un tiers ont le C.A.P. . Un dixième enfin a reçu une formation technique supérieure, même si 2,9% seulement ont une licence. On saisit là les raisons de la surreprésentation des jeunes; mais les formations reçues par les moins de 30 travaillant au complexe sont beaucoup plus poussées que dans la population Sétifienne du même âge au sein de laquelle une sélection a également été opérée.

L'inégalité entre génération est particulièrement sensible dans la différenciation entre OP et OS . Il apparait notamment qu'aux mêmes tranches d'âge, les ouvriers travaillant aux postes qualifiés disposent d'une formation plus poussée que les O.S., mais que ceux d'entre eux appartenant aux générations plus anciennes en plus grand nombre que les O.S. sont recrutés sur leur expérience: à moins de 35 ans ancun O.P. n'est analphabète, et 8% seulement n'ont reçu aucune forme de formation professionnelle; aux mêmes âges, 7% des O.S. sont analphabètes et la moitié d'entre eux seulement ont reçu une formation proffessionnelle. A 35 ans et plus, le pourcentage d'analphabètes s'élève à près de 30% des O.P., contre seulement 36% des O.S., celui des travailleurs formés professionnellement tombe à moins du quart des O.P., moins d'un dixième des seconds; mais 15% seulement de ceux-ci appartiennent à ces classes d'âge, contre plus tiers des O.P. Ainsi les contingents ouvriers ne se prolongent-ils guère au-delà de 30 ans qu'à la faveur de l'expérience . C'est ce qui explique l'âge moyen un peu plus élevé des ouvriers professionnels que celui des O.S., comme celui des agents de maîtrise, «sortis du rang» avec un bagage mayen de formation plus poussé. De même les cadres les plus âgés sont ceux qui , pourvus de diplômes moins avancés que les plus jeunes, correspondant à l'enseignement moyen, se sont trouvés promus parce que les plus formés de leur génération; la masse des autres bénéficie de l'ancienneté relativement grande de l'accession des membres des catégories sociales les plus favorisées à l'enseignement supérieur, au lendemain même de l'indépendance.

Le principal facteur de la dualité comme de la jeunesse des travailleurs proprement industriels est donc le développement récent de la formation, en particulier de la formation professionnelle : les diplômes techniques supérieurs, les C.A.P., n'ont pu être acquis en nombre appréciable, et de plus en plus d'année en année, que depuis l'Indépendance. Les futurs salariésn'ont pu fréquenter en nombre collègestechniques ou C.F.P. (A) que récemment, à Setif comme dans d'autres villes. C'est ce qui exclut les emplois à la production et dans les bureaux les «vieux», rejetés aux fonctions subordonnées de service, à l'exception d'éléments privilégiés, rares; c'est ce qui fait des travailleurs à la production une majorité écrasante de jeunes, et leur donne le monopole des postes techniques.

3. Le rôle des modalités de recrutement dans la composition du personnel.

Les travailleurs du complexe ont été soit recrutés au sein du personnel de la SONATRACH elle même, soit pour le projet par sa direction algéroise, soit, après, sa réalisation, par la direction de la division elle-même à Setif. Une partie d'entre eux a été recherchée directement au sortir des établissements publics de formation, une autre partie prélevée sur d'autres entreprises ou services ou parmi les demandeurs d'emploi .

Les dates du recrutement ont en grande partie commandé les modalités selon lesquelles il a été opéré.

.Une petite minorité des salariés (6,8% d'entre eux) appartenait déjà à la Société avant 1972 indépendamment du projet «Plastiques» auquel ils ont été mutés; prés des 4/5 d'entre eux avaient été recrutés par le siège algérois, un seul à Sétif. On ne trouve pas parmi eux d,ouvriers à la production, ni le femmes; mais 23% des cadres, anciens de l'entreprise.

.La grande majorité des salariés (60,5%) a été recruté pour le projet en 1972-1973; 92,7% d'entre eux l'ont été par la direction algéroise, 6,7 à Setif(ouvriers, chauffeurs, et surtout personnel de service); le restant (1,6%), (cadres, techniciens, agents de maîtrise), a été pris directement au sortir de formation. Cette phase est celle de l'embauche de la trés grande majorité des agents de maîtrise (81%) et, dans une proportion un peu moindre, mais encore supérieure à la moyenne, des ouvriers à la production (de 66% des O.P. à 75% des manoeuvres et O.S.), comme des employés administratifs (70 à 76%), mais d'une minorité seulement des cadres et des techniciens .

apparaît plus adapté aux besoins que celui effectué antérieurement par Alger, principalement en ce qui concerne le personnel présent à la Société dès avant le projet (de 1964 à 1971), et ceci à tous les niveaux de qualification : ainsi, un sur quatre des cadres recrutés dans ces conditions a un diplôme supérieur, contre seulement un sur quatorze du recrutement algérois au sein duquel les cinq plus anciens n'ont de formation ni technique ni secondaire. Les techniciens recrutés par Setif ont tous une formation moyenne et supérieure, contre les deux tiers seulement de ceux recrutés par Alger: les agents de maîtrise, tous un niveau au moins moyen,- mais sans aucun diplôme technique supérieur alors que, dans le recrutement algérois, si 2 d'entre eux ont un B.T.S., six sur 31 n'atteignent pas un niveau supérieur au primaire. De même, 4 sur 5 des O.P. recrutés par Setif ont une formation professionnelle,- avant tout le C.A.P.- et un seul d'entre eux, sur 19, est analphabète; 3 sur 5 seulement de ceux recrutés par Alger ont une formation équivalente,- et autant par le passage en C.F.P.(A) que par l'acquisition du C.A.P., et ils sont de ce fait plus âgés; le dixième d'entre eux est analphabète. Trois sur cinq des O.S. recrutés par Setif ont une formation professionnelle, contre 2 sur cinq dans le recrutement algérois,- et pour un tiers seulement par le C.A.P. Le pourcentage d'analphabète atteint pour eux 10%, contre 8% dans le recrutement local. Même en ce qui concerne le personnel masculin des services, moins des deux cinquièmes sont analphabètes parmi les recrutés par Setif, contre les 7/10 parmi ceux recrutés par Alger.

Enfin, le recrutement opéré par Setif concerne plus les femmes: 13 contre 5 recrutées par Alger et une sortant de stage: il s'agit aussi d'un recrutement plus tardif: douze femmes (dont la stagiaire) ont été embauchées durant les deux dernières phases, contre sept (dont cinq par Alger) au cours de la réalisation du projet. Dans tous les, cas, au contraire des hommes, ces femmes disposent du niveau le meilleur requis pour leur affectation. La seule femme cadre, licenciée, est passée par un stage. Six des 13 recrutées par Setif sont des employées qualifiées, dont 5 pourvues de C.A.P. de haut niveau ou de diplômes secondaires, contre 2 des 5 du recrutement algérois; 3 sont dactylos munies du C.A.P., contre une d'Alger. La date de recrutement (1977) de 3 des quatre femmes de ménage recrutées par Setif(contre 2 par Alger), toutes analphabètes, ne témoigne que de la mobilité professionnelle

Ainsi, le recrutement opéré par le complexe lui-même, plus tardif, est tout à la fois plus jeune, plus qualifié, plus féminin que celui opéré, antérieurement, pour le projet, à partir du siège algérois.

Une comparaison rapide du recrutement opéré par Setif pour le projet Moules en 1977 avec celui fait antérieurement pour ce même projet par la division Engeneering d'Alger confirme ces différences d'orientation. Sur 22 stagiaires du recrutement sétifien, deux seulement ont plus de 30 ans; 9, par contre, moins de 25. Sauf un, le plus âgé, n'ayant derrière lui que des études en CNET, tous sont pourvus de certificats: 16 du CAP de mécanique, 3 du B.M.T., un du B.T.S.; l'un a commencé des études supérieures. Huit sont pris directement à leur sortie du CAP., à Setif; quatorze prélevés pour d'autres emplois (dont 4 à SONATRACH). Le recrutement opéré par Alger en Janvier 1976 d'un premier groupe de 23 stagiaires dont 17 pris directement au C.F.P.(A) de BEJAIA, avait fourni des candidats à l' emploi moins jeunes, moins orientés aussi vers les tâches réelles précises de la production de l'établissement .

La formation relativement poussée des jeunes recrutés sur place est significative de la disponibilité importante d'une force de travail importante à SETIF, en qualité comme en quantité. Le recrutement centralisé par Alger tend à laisser au chômage une partie plus notable du capital humain formé dans les établissements scolaires et techniques, en recrutant des travailleurs plus âgés, plus formés «par expérience», ou passés par les établissements de formation pour adultes, ou encore prélevés sur d'autres secteurs de production. Ces travailleurs, affectés à des postes supérieurs à leur qualification théorique, sont certes susceptibles de s'y perfectionner, mais moins aisément que les jeunes scolarisés. Ces derniers, inemployés au sortir des collège, outre qu'ils ne sont pas spécifiquement préparés à ces tâches, ont perdu le contact avec la pratique au moment de l'embauche. En ce qui concerne l'unité Moules, le recrutement sur place permet de les sélectionner en fonction de la capacité de conception qui leur est demandée; ils y sont préparés par un an et demie à deux ans de stage, selon leur affectation prévue, au C.F.P. (A) de Sidi-bel-Abbes puis à la base logistique SONATRACH de Beni-Mered (BLIDA) ou en France . Leur formation antérieure n'est donc guère, de toutes façons, qu'un moyen de sélection .

Cette diversité des modes de recrutement explique la présence, parmi les O.P. et jusque dans la maîtrise, de travailleurs à la production relativement âgés formés « par expérience »; et en même temps celle, comme opérateurs à l'extrusion ou au soudage, de jeunes assez nombreux à être pourvus d'un C.A.P. qui n'offrent pas les mêmes aptitudes, à l'embauche , que leurs camarades non formés . Il y a là pour eux une source de déqualification du travail, que traduit la dualités des structures du personnel et l'inégalité de leur représentativité de la population locale.

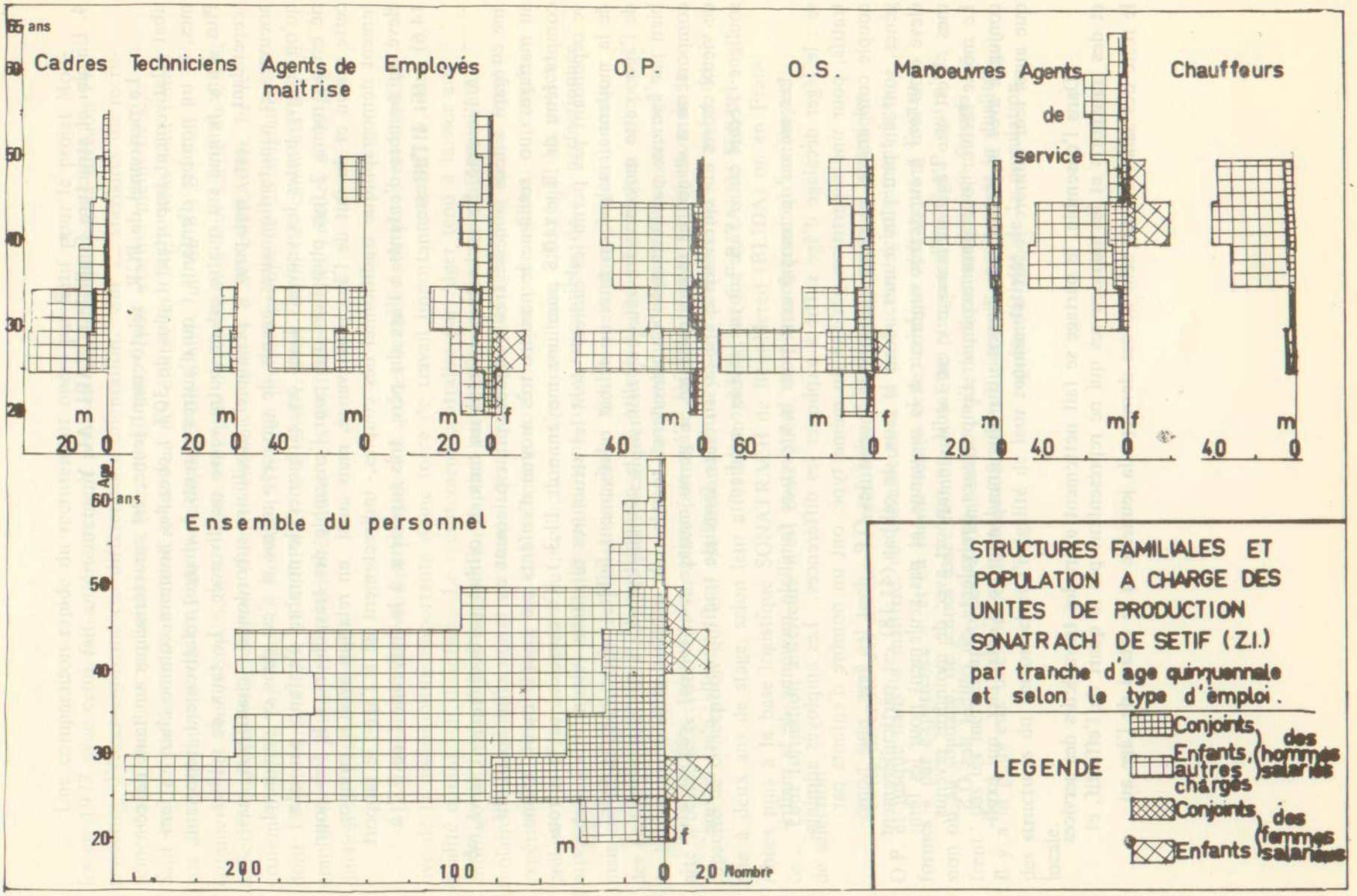
4. Emploi et structure familiale (TABLEAU V)

Le personnel de PGR, relativement jeune, est caractérisé par un taux de célibat relativement important (plus de 30%) chez les hommes comme chez les femmes, et un nombre d'enfants (ou d'autres parents à charge) relativement important. Plus d'une femme sur quatre est en outre veuve ou divorcée. Le taux de célibat, cependant, est nul pour le personnel auxilliaire subordonné (chauffeurs, manoeuvres et nanutentionnaires, agents de service),- même si c'est dans ce personnel qu'on trouve toutes les veuves. Dans ces catégories, le nombre d'enfants par salarié est au moins 2 fois plus élevé que pour l'ensemble des travailleurs, a la fois pour cette raison et du fait de l'âge plus avancé, mais aussi en relation avec le comportement démographique traditionnel des couples,- indirectement lié à l'âge-: le rapport élevé du nombre d'enfants à l'âge du père, très supérieur à la moyenne (de 9,7 à 14,6) suffit à l'attester .

A l'inverse, les techniciens offrent un taux de célibat particulièrement élevé, même eu égard à leur jeunesse très marquée, principalement en raison d'un âge tardif au mariage, que souligne le nombre très moyen d'enfants par couple marié, même compte tenu de l'âge (10,8 pour une moyenne de 11,3). Ce caractère ne se retrouve cependant pas parmi les cadres, dont les structures familiales restent très proches de la moyenne, malgré un taux de célibat relativement faible,- même compte tenu de l'âge-: cette moyenne traduit la dualité de la composition de la catégorie aussi bien par âge que par formation et provenance sociale; elle confond aussi le comportement de jeunes cadres qualifiés, d'âge au mariage relativement précoce, et de vieux cadres « exprérimentés» à la structure familiale traditionnelle: c'est ce que souligne l'écart entre l'âge moyen et l'âge médian.

Les mêmes facteurs jouent pour la structure familiale moyenne de la maîtrise : le léger décalage d'âge suffit à expliquer les différences. Les employés administratifs, pour une répartition par âge du même type, ont un nombre d'enfants par couple comparable, et comparable aussi à celui des O.P., dont les âges, plus homogènes, sont un peu plus jeunes. Mais le taux de célibat (41,18) est particulièrement élevé dans leur groupe, trés supérieur à la moyenne, et pas seulement pour les femmes : c'est que l'âge au mariage y est tardif, en rapport avec de moindres revenus. Le même facteur joue pour expliquer l'importance équivalente du célibat des O.S. , conjugué avec la plus grande jeunesse du plus grand nombre d'entre eux, qui explique aussi leur nombre réduit d'enfants .

Dans l'ensemble, le partage se fait nettement entre les travailleurs des services et des transports et les manoeuvres qui ne représentent pas le quart de l'effectif, et le reste des salariés. Au sein de ces derniers, la jeunesse et le retard de l'âge au


Cadres
Techniciens
Agents de maitrise
Employés
O. P.
O. S.
Manoeuvres
Agents de service
Chauffeurs
Ensemble du personnel
Age
ans
Nombre
m
f
STRUCTURES FAMILIALES ET POPULATION A CHARGE DES UNITES DE PRODUCTION SONATRACH DE SETIF (Z.I.)
par tranche d'age quinquennale et selon le type d'emploi.
LEGENDE
Conjoints
Enfants, autres chargés
des hommes salariés
Conjoints
Enfants
des femmes salariées

mariage des catégories les moins rémunérées (O.S. , employés, et a un moindre degré O.P.) leur valent des structures familiales légères pour l'Algérie, proches de celles que leur plus grande jeunesse confère aux techniciens. Le personnel de maîtrise et d'encadrement, plus rémunéré et d'âge au mariage plus précoce, présente en moyenne une structure familiale intermédiaire; mais cettemoyenne masque en fait le partage de ces deux catégories entre les deux types correspondant à leur composition différenciée par l'âge et par les conditions de formation.

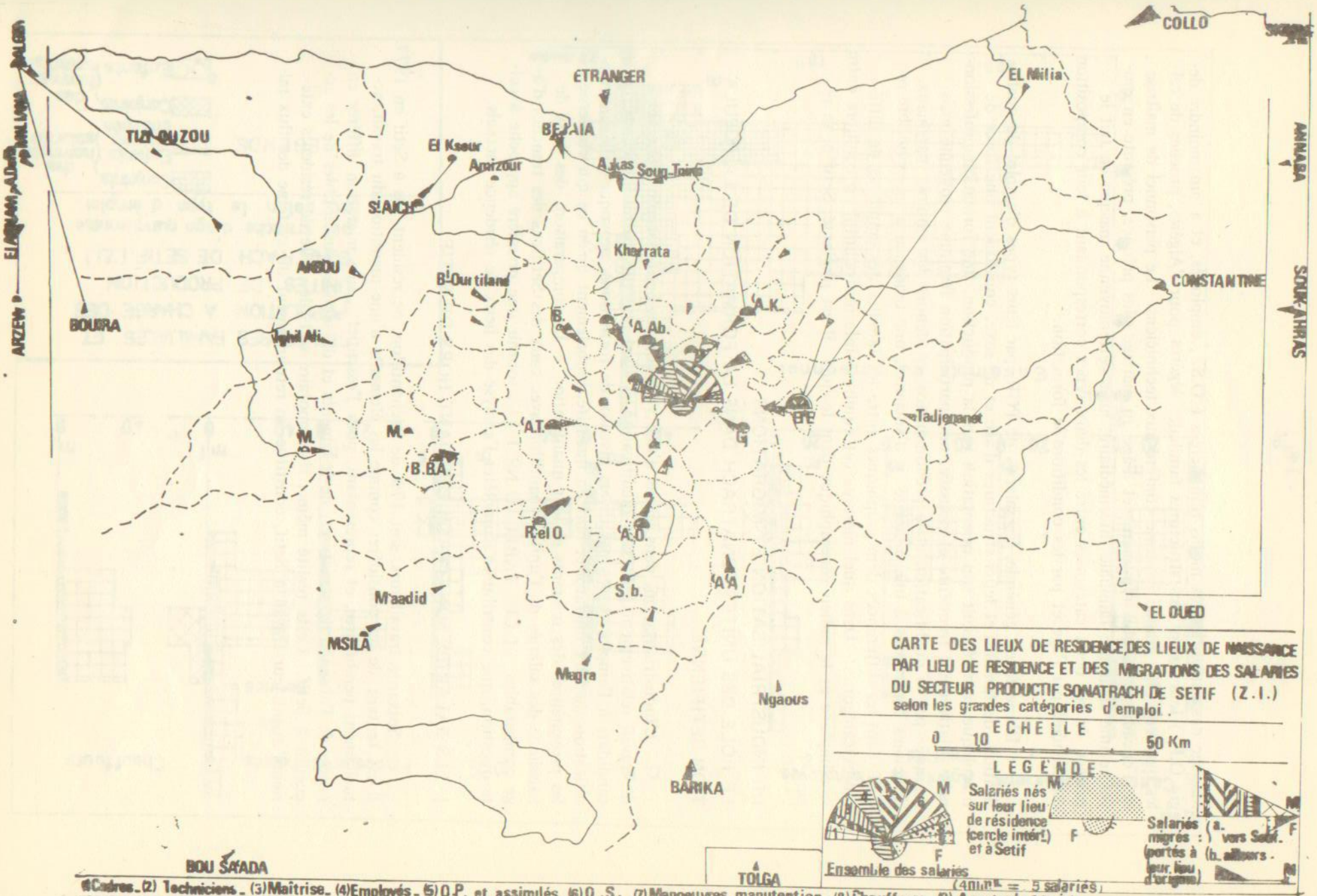
D'une façon générale, les salariés de PGR, par leurs types d'emploi de qualification, de famille, et leurs structures d'âge et de sexe, constituent une force de travail que caractérisent son orientation vers la production, une formation professionnelle relativement fréquente et poussée, une participation féminine moyenne mais marquée par la qualification et la prédominance, en dehors des emplois marginaux, de jeunes confrontés à une minorité « d'anciens», une tendance à un équilibre relatif dans les différences démographiques entre les familles des employés de différentes catégories: Dans quel mesure cet équilibre interne traduit-il un équilibre entre le complexe et le milieu géographique dans lequel il est implanté, Setif et sa région ?

III. INDUSTRIALISATION ET MIGRATIONS
LE ROLE DES UNITES SONATRACH DANS LA FORMATION DE LA POPULATION SETIFIENNE .

L'industrialisation, dans le cas d'une ville comme Setif, saturée d'une force de travail relativement âgée sans qualification et bien pourvue, parmi les jeunes, de candidats à l'emploi passés par divers niveaux de formations, provoque-t-elle une modification du flux migratoire, tant en quantité, globalement qu'en ce qui concerne les provenances des migrants et leur qualification ? La comparaison des lieux de naissance des salariés de l'unité échantillon avec ceux des Sétifiens des tranches d'âge comparables (CF TABLEAU N° 1) , fournir une première approche à cette question, que contribue à compléter l'analyse des lieux de résidence actuels.

I. LES SALARIES SONATRACH RESIDANT HORS DE SETIF .

Soixante travailleurs, soit 17% de l'échantillon, ne résident pas à Setif en 1977. Il est tentant de les considérer comme les élements d'une migration du travail, actuellement pendulaires, et représentant, pour l'essentiel , une migration différée en raison de l'absence de structures, de logements et de services susceptibles de les accueillir à Setif. Cette réalité même, si temporaire soit-elle, celle de résidents extérieurs ayant leur travail à Setif, constitue un retournement du système des flux mi-



CARTE DES LIEUX DE RESIDENCE, DES LIEUX DE NAISSANCE PAR LIEU DE RESIDENCE ET DES MIGRATIONS DES SALARIES DU SECTEUR PRODUCTIF SONATRACH DE SETIF (Z.I.)
selon les grandes catégories d'emploi.

ECHELLE
0 10 50 Km

LEGENDE

M F — Salariés nés sur leur lieu de résidence (cercle intérieur) et à Setif

Ensemble des salariés

M F — Salariés migrés : (a. vers Setif. (portés à (b. ailleurs - leur lieu d'origine)

(4mm² = 5 salariés)

(1) Cadres (2) Techniciens (3) Maîtrise (4) Employés (5) O.P. et assimilés (6) O.S. (7) Manoeuvres, manutention (8) Chauffeurs (9) Agents de service

gratoires traditionnels, dont les participants venaient en ville sans certitude d'y disposer de structure d'accueil, ni de logement, ni de travail, alors que le lieu de production restait par excellence la campagne.

1. Les lieux de résidence des travailleurs non résidents .

Plus des trois-quarts (76,6%) de ces nouveaux candidats à la migration résident dans l'actuelle wilaya de Setif, et parmi eux 15% dans les Hautes-Plaines de l'ouest où Setif partage traditionnellement l'attraction des ruraux avec BORDJ-BOU-ARRERIDJ, et 16,7% dans la ville d'EL EULMA. Leur répartition dans le reste de la région se fait sensiblement dans les mêmes proportions que pour les contingents de l'imigration traditionnelle

Elle est cependant marquée, par rapport à celle-ci par un déficit de la migration potentielle, très net à partir du Guergour, mais aussi à partir de l'Est et du Nord-Est qui correspondent à l'aire d'attraction démographique d'El EULMA. Cette ville, à l'heure actuelle encore insuffisamment pourvue d'emplois productifs, joue comme relais, sur le plan de la résidence, de la migration du travail vers Setif. A l'inverse, les contingents des Hautes Plaines de l'Ouest et des Biban sont considérablement plus importants que ceux qu'envoie l'exode rural : 11, 7%, la ville même de Bordj-B.A. exclue. Enfin, aucun effet de proximité ne paraît jouer en faveur des communes immédiatement limitrophes de Setif (Aïn-Abessa, Guidjel, Aïn-Oulmen). L'axe routier et ferroviaire Est-Ouest qui fixe des résidents extérieurs jusqu'à Mansoura, à près de 100 Km. vers l'ouest, et les conditions de vie urbaines,qui en fixent 29% entre EL EULMA (à 27 Km) et BORDJ-BOU-ARRERIDJ (à 67 Km) paraissent jouer un rôle majeur dans l'organisation de l'aire de recrutement des non-résidents. Le fait que 16,7% d'autres travailleurs non résidents soient groupés dans des chefs-lieux de daïra en cours d'urbanisation (BOUGAA, AÏN EL KEBIRA, RAS EL OUED, AÏN OULMEN) souligne leur tendance à la concentration, en dehors de l'espace rural proprement dit .

La domiciliation hors de la wilaya actuelle de 23,4% des non-résidents(3,7% du personnel total) apparaît numériquement très importante dans la mesure où elle exige des déplacements périodiques non quotidiens. 11,7% résident dans la wilaya de BEJAIA, -dont 5% en ville (à BEJAIA, SIDI-AICH, EL KSEUR), et autant dans les communes relativement proches de Setif par la route de Kherrata (AOKAS, SOUQ-ET-TNINE); 1,7% habitent MSILA, et 10% seulement hors des limites de l'ancienne wilaya, dont la moitié à ALGER et le tiers à ARZEW et SKIKDA, centres SONATRACH majeurs .

2. Les lieux de naissance des travailleurs non-résidents: stabilité et urbanité .

Très peu des résidents extérieurs ont déjà accompli une migration définitive : 81,7% d'entre eux restent domiciliés au lieu de leur naissance. Cette stabilité antérieure est le fait de 87% des « régionaux» et, dans une proportion équivalence (7 sur 8), des résidents des deux wilayat limitrophes de BEJAIA et de MSILA. Ce n'est pas vrai, par contre, des «extra-régionaux» dont les deux-tiers ont déjà migré: les trois Algérois, pour venir, de BOUIRA et de Grande Kabylie, s'établir dans la capitale, et le résident d'ARZEW, originaire d'EL ASNAM. muté à l'intérieur de la SONATRACH.

Ceux qui, à l'intérieur de la région, ont déjà migré, l'ont fait soit pour venir en ville (deux à EL EULMA) ou dans le bourg proche (un, de Babor, à AIN-EL-KEBIRA), soit en se rapprochant de Setif (de Aïn Roua à Mahouane ou Kherba (A. ABESSA). A travers les lieux de naissance, les contours géographiques généraux de l'aire de recrutement traditionnelle se redessinent plus clairement. Mais le rôle de la ceinture rurale proche apparait cette fois singulièrement réduit ; et celui des migrants extra-régionaux ne dépasse plus celui qu'ils jouent dans la migration traditionnelle, il est cependant significatif que la proportion de ces extra-régionaux s'élève à 3o% des moins de 30 ans; que celle des « Bordjiens» ruraux et urbains s'élève à 20% de ceux-si : si l'on tient compte la contrainte des déplacements, leur importance dans les jeunes classes d'âge traduit un phénomène nouveau qui réduit la part de l'exode rural des environs immédiats montagneux de Setif, soutient celle des Hautes-Plaines, accentue celle du recrutement urbain et éloigné : 25% d'originaires des 3 villes subordonnées de la région, 17,5% des villes extra-régionales, 12,5% des bourgs de la région en voie d'urbanisation sont ensemble plus de la moitié des travailleurs non résidents .

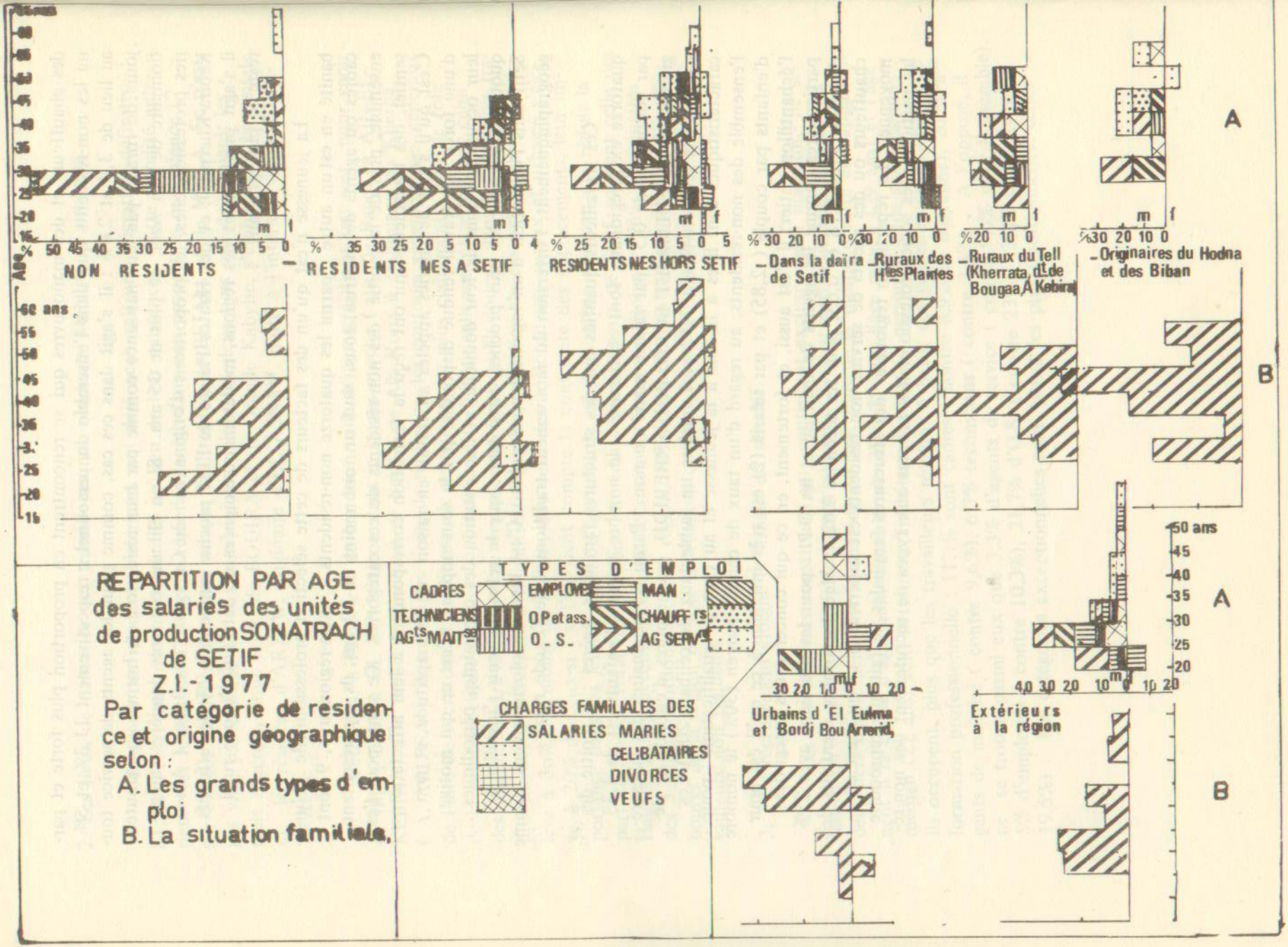
3.) Ce recrutement éloigné et urbain est sélectif.

Les non résidents constituent un contingent exclusivement masculin,- ne serait-ce qu'en raison des déplacements imposés-. Ils sont particulièment jeunes : les deux-tiers exactement ont moins de 30 ans, plus de la moitié d'entre eux appartiennent à la classe d'âge quinquennale de 25 à 29 ans, l'âge moyen (29 ans) et l'âge médian (27 ans) sont nettement inférieurs à ceux du personnel dans son ensemble . Ils occupent, plus que les travailleurs résidant à Setif, des postes exigeant une réelle formation professionnelle : 11,7% sont cadres (contre 8,9% en moyenne), 20 % agents de maîtrise (contre 9,6%), 6,7% techniciens (contre 3,4%) . A l'opposé, il ne se trouve parmi eux que 3,3% d'agents de service (contre 9,6% pour l'ensemble), 5% d'employés (contre 10,3%), 21,7% d'O.S. (contre 23%), 13,3% d'O.P. (contre 19,5%) . Les catégories exceptionnelles sont, parmi les plus traditionnelles, celles

des chauffeurs et des manoeuvres qui se rencontrent en proportion plus forte et parmi les non-résidents que dans l'ensemble du personnel : respectivement 11,3% et 5% au lieu de 3,8 et 2,4% : il s'agit dans ces cas, comme pour les agents de service toujours, de ruraux par leur naissance comme par leur résidence, et, hormis un manutentionnaire de Ain Azel, de plus de 35 ans. Si on élimine ces trois demières catégories professionnelles, les proportions d'originaires du Guergour, des Babor (Aïn-el-Kebira-Kherrata), et des Hautes Plaines de l'Est proche tombent à 2% des effectifs : il s'agit précisément des régions, modérément éloignées de Setif, où l'exode rural reste le plus pressant .

La jeunesse n'est qu'un des facteurs de cette sélection professionnelle . L'urbanité en est un autre : parmi les quatorze non-résidents « extra-régionaux», 9 sont cadres ou agents de maîtrise; tous, sauf un, ont moins de 30 ans; ils reppresentent, ensemble, près de la moitié des non-résidents de ces catégories. Ce sont, pour l'essentiel, des travailleurs qui ont reçu la formation correspondant à leur affectation. C'est qu'il s'agit de salariés appelés au travail en raison de leur aptitude, et non d'une force de travail rendue disponible par le sous-emploi. C'est ce qui motive leur occupation loin de leur domicile, et l'acceptation des contraintes périodiques , quotidiennes pour les plus proches, aussi bien que le refus de venir s'installer à Setif sans l'obtention d'un logement convenable. C'est bien, sociologiquement comme géographiquement, l'inversion du mouvement traditionnel de l'exode rural .

Ces travailleurs qualifiés ont des structures familiales légères : la moitié des quatorze extrarégionaux sont célibataires ; le nombre moyen d'enfants est de 1,33 par couple, et de 0,57 par salarié marié ou non. Parmi les originaires des villes régionales (EL EULMA ET BORDJ-BOU-ARRERIDJ), ces nombres d'enfants ne dépassent pas respectivement 1,37 et 1, malgré un faible taux de célibat (20%) Ces caractéristiques sont liées à la fois à la jeunesse et au type de qualification : pour l'ensemble des non-résidents, au regard d'un taux de célibat moyen (30%) le nombre d'enfants par couple (2,85) et par salarié (2) est très inférieur à ce qu'il est pour l'échantillon entier; il l'est aussi, et fortement, en ce qui concerne des catégories particulières comme les agents de maîtrise et les O.P. : pour les premiers, avec 25% de célibataires, 0,78 et 0,63; pour les seconds, 0,62 . Mais le nombre d'enfants des chauffeurs ou des agents de service non résidents est supérieur à ce qu'il est en moyenne. La répartition régionale des structures familiales ne fait que reproduire les particularités socio-professionnelles propres aux types de recrutement des non-résidents .



REPARTITION PAR AGE
des salariés des unités
de production SONATRACH
de SETIF
Z.I.- 1977
Par catégorie de résidence et origine géographique selon :

A. Les grands types d'emploi

B. La situation familiale.

II. LE ROLE DU MODE DE RECRUTEMENT DANS LA REPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES SALARIÉS: L'EXEMPLE DES STAGIAIRES DE L'UNITE MOULES.

La «réponse à un appel» qui caractérise cette nouvelle migration est bien mise en évidence par les opérations de recrutement, et la façon dont leurs modalités influent sur l'origine géographique des recrutés. En ce sens, la comparaison des lieux de résidence et de naissance des stagiaires recrutés par deux opérations successives pour l'unité Moules est significative

Si on considère en bloc les 45 stagiaires recrutés, le quart d'entre eux seulement est né à Setif, et un peu moins dans sa région traditionnelle de migration Mais près d'un cinquième est originaire de Bejaïa, et un sixième de le Soumman ; 7,1% sont nés en Grande Kabylie, et près du dixième dans le Constantinois. Il apparaît ainsi une tendance nette à l'extension de recrutement hors de Setif et de son environnement rural, dans les villes principalement et dans tout l'Est algérien, plus spécialement dans la wilaya de Bejaïa. En fait, ce cont les modalités du recrutement de la première tranche de stagiaires qui impriment cette orientation: c'est le siège Algérois deSONATRACH qui l'a effectué délibérément auC.F.P.(A) de Bejaïa; d'où, dans cette tranche, la dominance des originaires de cette ville (36,4%) et de sa wilaya (27,2%), et la place des Sétifiens (18,2%) réduite à la moitié de ce qu'elle est dans la population de la ville, celle des natifs de sa région rurale, totalement nulle . Aucun compte n'est tenu de la force de travail présente sur les lieux d'implantation de l'industrie. Le recrutement de quatre sur sept ruraux nés dans la wilaya de Bejaïa, des Kabyles et des Constantinois tient à la réinsertion de travailleurs émigrés, sur le plan national (ici 30% des recrutés) .

Au contraire, le recrutement opéré en 1977 à Setif par la direction locale rétablit, dans la seconde tranche, des proportions en rapport avec celles des origines de la population Setifienne, avec une certaine tendance au recrutement urbain extra-régional: les Setifiens y sont 35%, les Eulmis 10%, les ruraux ou semi-urbains régionaux 35%, répartis équitablement à travers l'aire d'attraction de la ville. La part des extra-régionaux (15%) soit le quart des non-Sétifiens de naissance diffère peu de ce qu'elle est dans l'ensemble de la population active de la ville .

L'appel de l'industrie dirige donc les migrations selon les modalités du recrutement , qui dépendent de qui sont les recruteurs : le gestion locale du recrutement semble susceptible d'éviter au maximun les transferts de force de travail des régions extérieures, et de résorber autant qu'il est possible le sous-emploi local.

La résidence des stagiaires de la seconde tranche lors de leur recrutement était plus Sétifienne, plus urbaine, presque aussi ciconscrite régionalement que leur de naissance,-malgré le départ antérieur de certains d'entre eux vers Alger et le France:

9, soit 41%, ont été recrutés à Setif, dont 8 Sétifiens de naissances et un migré de Ras-el-Oued; 2, soit 9% à El -Eulma et 6 (27,3%) dans la région rurale de Setif, sur leurs lieux de naissance. Des 5 (22,6%) recrutés à l'extérieur,- mais non plus en Kabylie ou dans le Constantinois-, 2 l'ont été dans la région urbaine algéroise, les 3 autres, dont un originaire de la région, dans l'émigration en France. La résidence actuelle de la moitié d'entre eux a d'ores et déjà été ramenée à Setif où logent les deux recrutés d'Alger ; celle de 13,6% à EL EULMA, avec le retour d'un émigré, celle de 31,8%, avec aussi le retour d'un émigré, dans la région rurale. Seul un émigré, Kabyle, réside encore hors de la région, au lieu de sa naissance (Ouadhia) où il est revenu. La gestion locale du recrutement a donc facilité le retour dans la région d'origine, en ce qui concerne deux des 22 stagiaires, et la réinsertion (de trois émigrés), dans des proportions moindres que le recrutement de la première tranche: l'appel à l'extérieur ne passe que par le détour d'ALGER ou de la France .

Ces retours et réinsertiens ne se font pas sans prélèvements sur les activités où les stagiaires étaient occupés antérieurement : 8 seulement des nouveaux recrutés de la seconde tranche (36,4%) ont été pris directement après l'obtention du C.A.P. . Outre les émigrés, quatre (18,3%) ont été mutés à l'intérieur de la SONATRACH; sept ont été prélevés soit sur un emploi algérois, soit sur de petites entreprises sétifiennes sans sécurité d'emploi ni perpectives professionnelles.

La jeunesse des recrutés, dont 91% ont moins de 30 ans, et 59% moins de 25, est particulièrement spectaculaire pour ceux venus de la région rurale, qui fournit les deux-tiers des moins de 25 ans et aucun plus de 30 ans; elle est la plus faible pour les extra régionaux (un pour chacune des trois tranche d'âge) . Cette jeunesse s'accompagne d'une formation professionnelle plus poussée que celle des recrutés de la première tranche : le tiers des originaires de la région ont BMT, BTS ou Licence , le tiers des Setifiens ont le BMT. Elle va de pair avec une structure familiale plus légère : 17 sur 22 sont célibataires, le taux d'enfant par couple est de 1,4 , et de 0,28 par salarié, marié ou non; les recrutés de 1976 sont tous mariés; aucun d'eux n'atteint les niveaux de formation les plus élevés de certains originaires de la région .

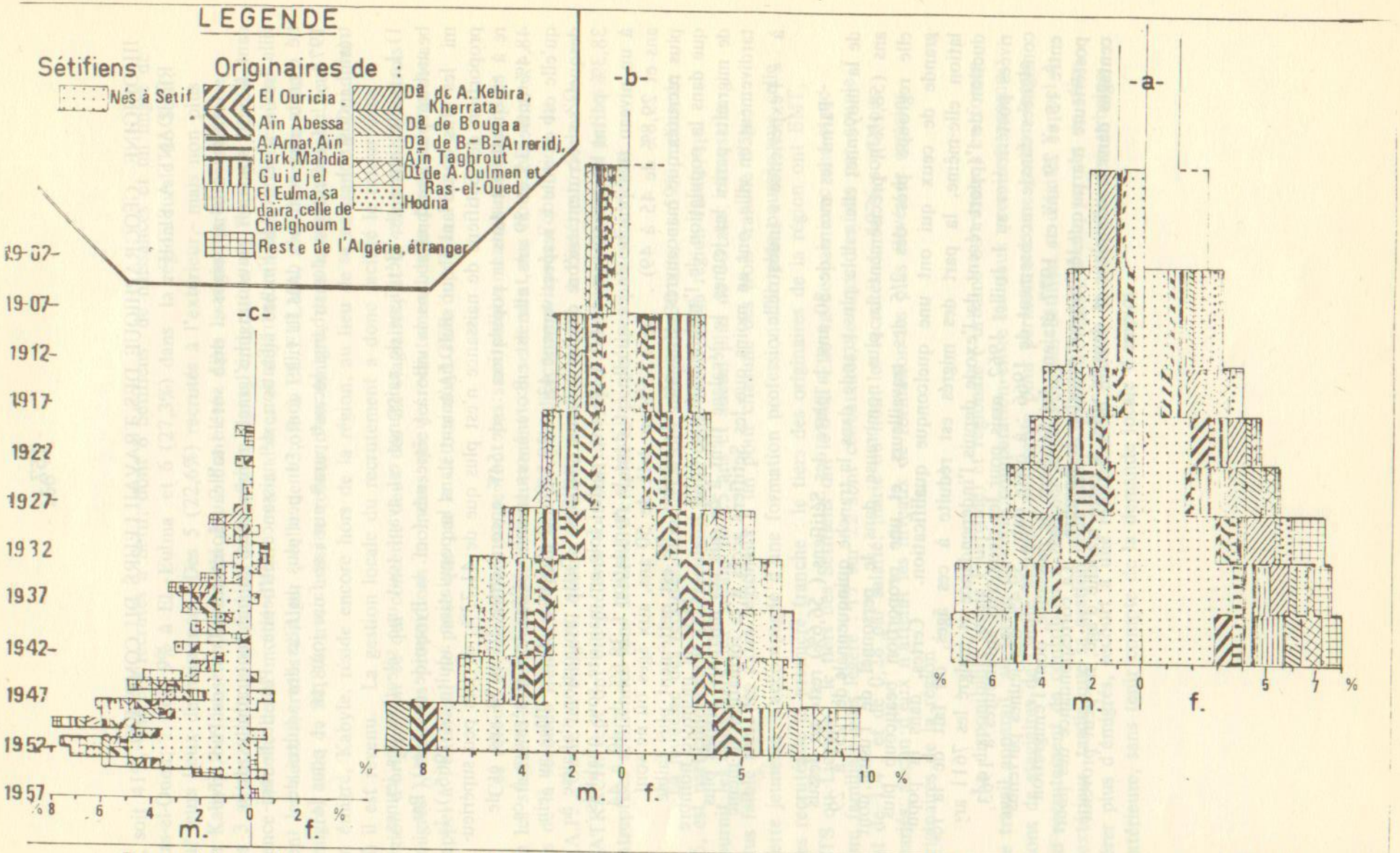
La disponibilité locale (urbaine) et régionale (urbaine ou rurale) en forces de travail apparaît, au terme de cette comparation entre les deux premières promotions de stagiaires de l'unité Moules , suffisante pour permettre à une gestion locale du recrutement de contribuer à résorber le sous-emploi Sétifien et d'éviter l'appel à l'extérieur, tandis que sa gestion centralisée à partir d' Alger, si elle permet de réinsérer plus d'émigrés, recourt à une redistribution massive de main d'oeuvre urbaine extérieure, sans tenir compte de la demande locale d'emploi .

III ORIGINE GÉOGRAPHIQUE DES TRAVAILLEURS DU COMPLEXE RÉSIDANT A SETIF .

Comme cela apparaissait déjà sur le tableau I, les travailleurs de PGR résidant à Setif sont, en beaucoup plus grand nombre que les habitants adultes de la ville lors des débuts de l'industrialisation, de naissance sétifienne. Plus de la moitié d'entre eux sont nés dans la ville, contre un peu plus du tiers des adultes de 1973. Une «sélection» des urbains locaux paraît ainsi se faire jour par et pour le travail industriel .

1) La «sélection » des Sétifiens de naissance est avant tout une sélection des jeunes, beaucoup plus nombreux dans la ville à y être nés (cf. la Pyramide des âges). Parmi les plus de 30 ans (qui seuls figuraient dans la population adulte de 1966), la proportion des Sétifiens de naissance n'est plus que de 41,73%, de très peu supérieure à ce qu'elle est dans la population : de 54% encore entre 30 et 34 ans, et de 48,4% entre 35 et 39 ans, elle est encore à ces tranches d'âge très supérieure à ce qu'elle est en ville (respectivement 43 et 39,8%) : il s'agit de classes d'âge au sein desquels se recrutent encore des travailleurs qualifiés. Cette proportion s'abaisse à 38,3% parmi les travailleurs de 40 à 49 ans, pette fois en majorité sous qualifiés, à un niveau très proche de ce qu'elle est dans la population (38,6% de 40 à 44 ans et 29,8% de 45 à 49) . De 12,5% au delà de 50 ans, aux âges où ne sont plus recrutés que manoeuvres et agents de service, elle est nettement plus faible que dans la population de l'agglomération (21%) . Outre le moindre nombre de migrants parmi les jeunes, le décalage tient à ce que ces migrants, arrivés plus tardivement en ville, ont en moins que les Setifiens accès à la formation et même à « l'expérience » industrielle .

Parmi les moins de 30 ans, la place des Sétifiens (56,6%) reste au dessus de la moyenne; elle est la plus grande dans la tranche quinquennale de 25 à 29 ans (58,1%), précisément la plus nombreuse dans le personnel de l'usine, dont elle regroupe près des 2/5 des travailleurs, et une proportion beaucoup plus grande de ceux qui ont une quelconque qualification. Certes, dans la population elle-même, la part des migrés est réduite à ces âges, du fait de la réduction de l'apport récent de l'exode depuis l'indépendance et malgré les 7611 arrivées postérieures au 1 Juillet 1962, mais pour les deux-tiers antérieures à 1963, consignées dansle recensement de 1966 : à cette date, 59,4% des jeunes parvenus entre 15 et 29 ans en 1977 étaient des Sétifiens de naissance, dont l'émigration postérieure n'a pu que légèrement résorber le nombre. La correspondance des pourcentages dans le complexe et dans la ville, à cette tranche d'âge, ne peut provenir



Pyramides des ages selon l'origine géographique .SETIF: { Population active : a) en 1962 ; b) en 1966
c) Salariés résidents SONATRACH - 1977.

que d'une tendance à l'égalisation des chances que confirme la chute du pourcentage Sétifien dans la tranche d'âge la plus jeune .

2) Les apports extérieurs ne reflètent un appel de l'industrie que très modestement, et surtout pour les plus jeunes tranches d'âge : 12,38% des moins de 30 ans sont nés au delà des limites de l'ancienne wilaya, contre 6,48% des plus de 30 ans, parmi lesquels les «vieux», anciennement migrés en ville, sont en plus grande proportion (12,5% à plus de 40 ans contre moins de 6% au dessous). Ce pourcentage «d'extrarégionaux » diffère peu de ce qu'il était dans la population adulte en 1966(7,22%).

L'accroissement du nombre de ces «extrarégionaux » dans les deux tranches quinquennales les plus jeunes des travailleurs du complexe SONATRACH ne provient que peu de l'héritage de l'arrivée, consécutive à l'Indépendance, des «djounoud» de Tunisie, de la région de Annaba ou en moindre nombre, des Aurès: 3 individus seulement, entre 25 et 29 ans, ont ces origines. Le rôle propre du recrutement industriel est au contraire souligné par l'apport de COLLO (quatre individus sur les huit sortis de son CFP(A), celui d'ALGER, de l'Oranie et de l'étranger qui représentent ensemble les deux-tiers des étrangers à la wilaya de ces classes les plus jeunes .

A l'intérieur de l'ancienne wilaya mais en dehors de la nouvelle, la brusque apparition d'originaires de la SOUMMAM tous en dessous de 34 ans, en nombre suffisant pour que leur pourcentage excède d'un cinquième ce qu'il était dans la population adulte de 1973-1974, traduit le même rôle du recrutement industriel . Ce n'est pas le cas de la surreprésentation du HODNA de Msila et de Barika, marquée essentiellement,- au contraire-, dans les tranches d'âge les plus âgées, et qui n'exprime que la disponibilité de ses plus anciens migrants pour les tâches les moins qualifiées .

3) La représentation des originaires de la région traditionnelle d'exode vers Setif apparaît singulièrement amoindrie par rapport à ce qu'elle était dans la population préindustrielle de la ville. Elle est réduite,- et c'est normal-, dans des proportions plus grandes que parmi les non-résidents : d'un cinquième, entre une représentation sétifienne légèrement accrue (d'un huitième), et celle de l'extérieur plus gonflée (des deux cinquièmes à plus de 30 ans).

Cette compression du contingent régional intervient inégalement : elle affecte particulièrement les originaires de l'Est de Setif, surtout d'EL EULMA et plus spécialement encore de l'espace rural qui sépare cette ville du chef- lieu (Guidjel) dont la diminution s'accentue aux classes jeunes plus vite que sa part ne se réduit dans l'exode rural. La stabilisation des proportions en dessous de 30 ans concerne de jeunes Eulmis de naissance urbaine .

Cette compression affecte dans une moindre mesure le produit de l'exode rural des montagnes, très soutenu pendant la guerre d'indépendance : au delà d'une trentaine de Kilomètres de la ville, la part des daïrat de BOUGAA et Aïn-EL-KEBIRA est, pour les plus de 30 ans, inférieure du dixième à ce qu'elle est dans la population; elle s'abaisse encore, aux âges les plus jeunes, surtout pour les originaires de le seconde dont la représentation sélectionne singulièrement les plus de 40 ans, ce qui n'est pas le cas de celle de la daïra de BOUGAA .

Plus près, les contingents d'originaires de Aïn-Abessa, El Ouricia, Beni-Foudha ne sont réduits que dans la proportion globale, et sans dysharmonie entre les tranches d'âge. Et la très force réduction, à plus de 30 ans, de la représentation des Hautes Plaines Bordjiennes, n'exprime que la diminution effective de leur exode vers Setif pendant la guerre d'Indépendance : le relèvement de leur pourcentage aux âges les plus jeunes,- notamment de celui des urbains de Bordj-bou-Arreridj, traduit la disponibilité de ces derniers à des niveaux de formation relativement élevés face à l'appel industriel, comme celle des EULMIS, et comme celle que manifeste leur place importante parmi les travailleurs non résidents .

Enfin, à l'inverse, l'absence de contraction de la représentation des originaires de l'Ouest proche (Sud de la commune de Aïn Abessa. Est de celle de Aïn Taghrout) et de celle des Hautes Plaines du Sud (AÏN OULMAN et sa daïra) traduit, parallèlement à son importance, là aussi, parmi les non-résidents, à la fois la saturation des Hautes Plaines consécutive à l'arrivée de montagnards pendant la guerre et génératrice de la poursuite de l'exode, et la disponibilité des immigrés en ville, à des niveaux divers de formation .

4) La sélection des urbains est nette par rapport à la composition de la population immigrée de 1973-1974. La quasi-totalité des extra-régionaux, 31 sur 33, soit 26% des résidents de naissance non sétifienne, proviennent de villes: 5 d'AKBOU et de BEJAÏA sur les 6 de la Soummam, 8 de CONSTANTINE, SKIKDA, ANNABA, SOUK-AHRAS, EL OUED, TOLGA et 11 de COLLO sur les 20 du Constantinois et du Sud 5 d'ALGER, MILIANA, TIZI-OUZOU, 3 de l'émigration dans les villes de France et de Tunisie .

De l'intérieur même de la région, 15 migrés sur 110 viennent de villes: 5 d'EL EULMA, autant de BORDJ B.A., les autres de MSILA et BOU SAADA, sans compter BARIKA; dix-neuf autres viennent de nouveaux chefs-lieux de daïra : 11, d'Aïn OULMEN et de RAS-EL-OUED, représentent les 3/5 des originaires de Hautes Plaines méridionales; 8, de AÏN-EL-KEBIRA et de BOUGAA, les 2/5 de ceux de leurs daïrat. Ensemble, urbains et semi-urbains représentent près de 40% des travailleurs de PGR migrés à Setif; ils sont, avec les Sétifiens de naissace,70% des salariés. « L'exode » rural ne joue que très peu dans la constitution de la population ouvrière résident de complexe .

Cet apport urbain et semi-urbain est essentiellement jeune; il fournit la très grande majorité des femmes au travail de naissance non- sétiffienne. Ces caractères sont moins nets pour les migrés venus de la région, qui participent à un mouvement migratoire plus général : dans ce cas, les moins de 30 ans (4 sur les 5 originaires de Bordj, 2 sur les 5 d'EL EULMA) ne viennent que pour 40% des villes, et pour la même proportion des localités en cours d'urbanisation; quatre femmes sur les 8 d'origine régionale sont cependant de naissance urbaine ou semi-urbaine (2 sur les 5 migrés de B.B.A, une sur les 5 d'EL EULMA, une sur les 7 de Ras-el Oued. Mais la jeunesse est encore plus caractéristique des migrés de provenance lointaine : 70% des «extra-régionaux» ont moins de 30 ans, 83%, moins de 35: aucun des natifs de BEJAIA, AKBOU, CONSTANTINE, SOUK-AHRAS, EL OUED, TIZI-OUZOU, ALGER ne dépasse cet âge, pas plus que les émigrés retournés de l'étranger, et leur contingent compte deux femmes (6% des migrés extra-régionaux). Les seules localités, en dehors de la région Sétifienne, d'où sont originaires des travailleurs plus âgés, sont celles dont subsistent en ville des résidus migratoires de la guerre d'indépendance et de l'indépendance (SKIKDA, ANNABA) et plus particulièrement COLLO, dont le C.F.P.(A) n'a pas fourni que des jeunes.

Cette migration urbaine est bien, dans au moins 80% des cas, provoquée par l'industrialisation, qui est à la fois ce qui l'explique et ce qui l'appelle, et qui la substitue au recrutement local dans le «tout venant» de l'exode rural .

IV. LES TRAVAILLEURS RÉSIDENTS FACE A L'EMPLOI : LA SECPEGATION PAR ORIGINES GEOGRAPHIQUES.

Le tableau VI fait ressortir, à côté de caractéristiques propres à l'ensemble des travailleurs résidents dans leur affectation professionnelle, des différenciations considérables en leur sein, non seulement entre Sétifiens de naissance et immigrés en ville, mais entre ces derniers .

D'une façon générale, les résidents apparaissent relativement peu nombreux dans les fonctions d'encadrement,- ne serait-ce que parce que le recrutement de non-résidents a été effectué précisément, en grande partie, pour occuper ces fonctions. De ce fait, ils sont un peu plus nombreux que la moyenne dans les tâches d'exécution qualifiée ou non, et que ce soit à la production, dans l'administration ou dans les services, à l'exception des transports, secteur d'activité qui, du fait même de son importance dans l'économie urbaine héritée, ne laisse pas disponible de force de travail locale .

Au sein du groupe des résidents, un paradoxe apparent fait que les Sétifiens de naissance sont moins nombreux, sur les postes de cadres et de techniciens, que les émigrés . Mais ils le sont aussi, à l'autre bout de la hiérarchie, et de beaucoup dans les tâches d'éxécution non qualifiées, et singulièrement les emplois de service, même par rapport à l'emploi total. Ils dominent par contre nettement, même par rapport à la moyenne de tous les salariés (résidents ou non), la maîtrise et les emplois d'administration et de production. Si, à la production, leur dominance est plus nette dans les emplois les plus qualifiés, ils occupent relativement plus d'emplois de bureau subalternes que les migrés. L'administration est le seul secteur où il en soit ainsi au niveau des tâches d'exécution .

Cette répartition a comme corollaire une dualité des types d'emploi du personnel résident d'origine extérieure. Cette dualité apparaît en premier lieu comme une dualité de fonction : les migrés occupent des positions dominantes,- légèrement-, dans l'encadrement et les emplois techniques et administratifs qualifiés. A l'autre pôle, ils sont numériquement écrasants dans les postes subordonnés sans qualification,- tels les emplois de service. Ils sont par contre presque absents des emplois de bureau subordonnés que monopolisent les Sétifiens, et très minoritaires à la production, surtout aux postes les plus qualifiés. Cette dualité de fonctions des migrés correspond, globalement, à la dualité de leur structure par âge et par sexe, à celle de leur formation professionnelle, à celle de leurs origines géographiques en même temps que des conditions de leur venue,- appel industriel ou exode rural plus ou moins ancien .

Contrairement à la pyramide d'âge des Sétifiens de naissance, dont 62,2% sont rassemblés entre 25 et 24 ans (contre 16% plus jeunes, 19,7% entre 35 et 44 ans et seulement 3,1% plus âgés), celle de l'ensemble des résidents de naissance extérieure oppose deux grands groupes d'âge : l'un, dominant, à moins de 35 ans , regroupe 59,72% d'entre eux, pour moitié entre 25 et 29 ans; l'autre, à plus de 40 ans, en groupe 34,17%, réduisant à l'extrême la tranche d'âge intermédiaire (de 35 à 39 ans) . Les femmes, qui sont 7,5% de leur contingent, exagèrent cette césure, puisque 6 sur 11 figurent (pour 6,8% seulement) dans le groupe le plus jeune (dont 3 à moins de 24 ans) et les 5 autres, (pour 11,9%) dans le plus âgé : aucune n'a de 35 à 39 ans. Si cette coupure existe parmi les travailleuses Sétifiennes d'origine, elle en laisse 6 sur 8 à moins de 35 ans (dont 3 entre 30 et 34 ans), où elles sont 5%, contre 2 à plus de 40 : c'est ce laminage de leurs tranches d'âge les plus âgées qui explique leur nombre plus faible que parmi les migrées (elles ne sont que 42 % des femmes) et leur pourcentage plus médiocre par rapport aux hommes (5,6%) . Les femmes exagèrent les caractéristiques du groupe le plus âgé des travailleurs migrés et celles du groupe le plus jeune de Sétifiens .

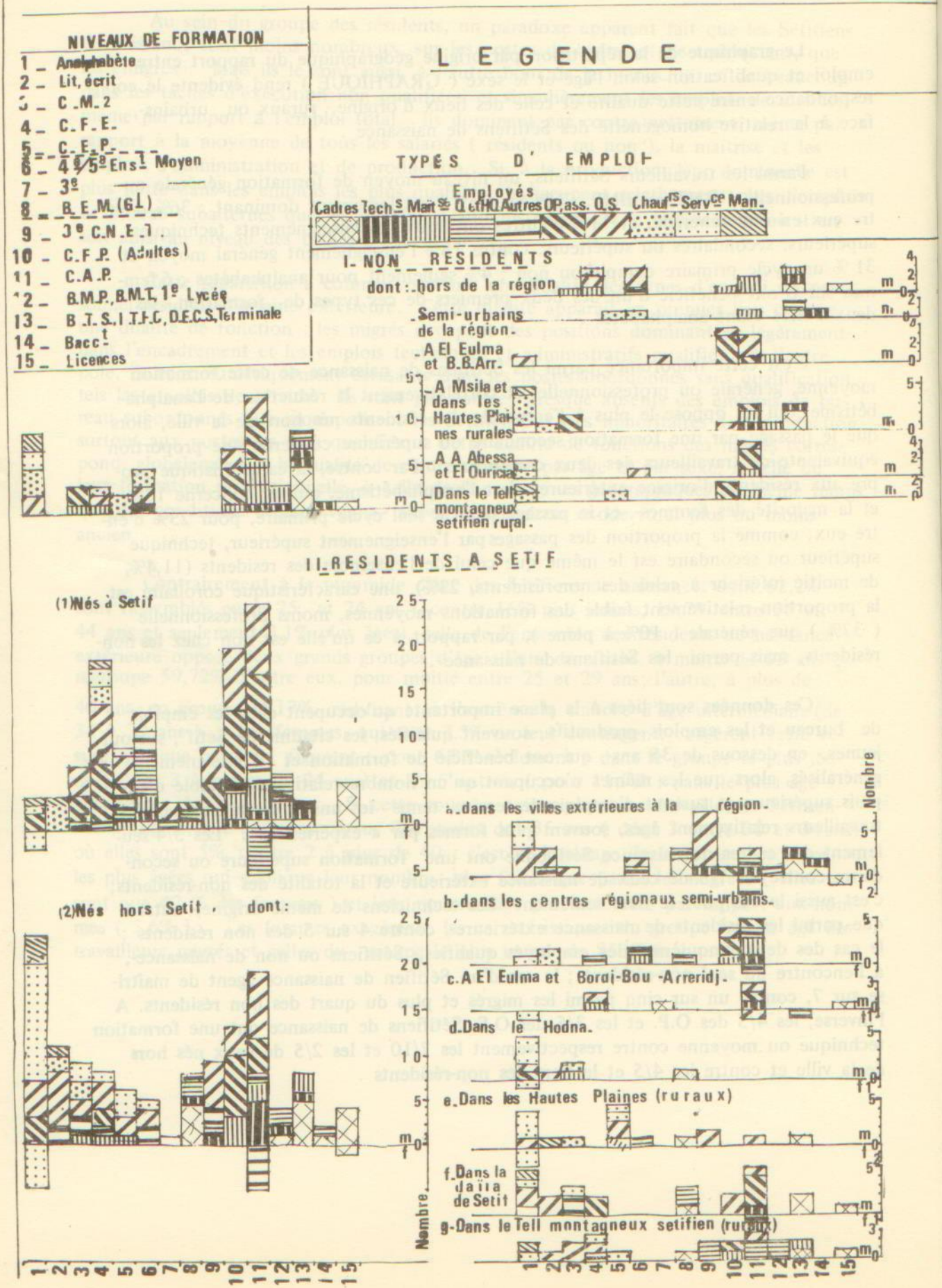
Le graphique de la répartition par origine géographique du rapport entre emploi et qualification selon l'âge et le sexe (GRAPHIQUE) rend évidente le correspondance entre cette dualité et celle des lieux d'origine,- ruraux ou urbains-, face à la relative homogénéité des Sétifiens de naissance .

Parmi les travailleurs Sétifiens, un niveau moyen de formation générale ou professionnelle (BMT ou BMP, CFP(A), CAP) est largement dominant : 36% d'entre eux en ont bénéficié, et 11% d'autres ont suivi des enseignements techniques supérieurs, secondaires ou supérieurs, contre 18% l'enseignement général moyen et 31 % un cycle primaire complet ou non ; 4% seulement pour analphabètes ; 6 femmes sur 8 ont bénéficié d'un des deux premiers de ces types de formation,- les deux autres étant analphabètes .

C'est cette importance parmi les Sétifiens de naissance de cette formation moyenne, générale ou professionnelle, et corrélativement la réduction de l'analphabétisme, qui les oppose le plus à l'ensemble des résidents nés hors de la ville, alors que le passage par une formation secondaire ou supérieure concerne une proportion équivalente de travailleurs des deux contingents. Par contre, la caractéristique propre aux résidents d'origine extérieure, c'est l'anaphabétisme, qui en concerne 18%,- et la majorité des femmes-, et le passage par le seul cycle primaire, pour 23% d'entre eux; comme la proportion des passages par l'enseignement supérieur, technique supérieur ou secondaire est le même que celui de l'ensemble des résidents (11,4%, de moitié inférieur à celui des non-résidents, 23%), une caractéristique corollaire est la proportion relativement faible des formations moyennes, moins professionnelle (37%) que générale (10% à peine), par rapport à ce qu'elle est non chez les non-résidents, mais parmi les Sétifiens de naissance .

Ces données sont liées à la place importante qu'occupent dans les emplois de bureau et les emplois productifs, souvent qualifiés, les citadins de Setif , surtout jeunes,- en dessous de 35 ans-, qui ont bénéficié de formation et d'enseignement généralisés, alors que les mêmes n'occupent qu'un nombre relativement faible d'emplois supérieurs et surtout d'emplois de service, tenus les uns et les autres par des travailleurs relativement âgés, souvent plus formés par « expérience» . Les 3/4 seulement des cadres de naissance Sétifienne ont une formation supérieure ou secondaire, contre les 7/8 de ceux de naissance extérieure et la totalité des non-résidents; c'est aussi le cas pour le tiers seulement des techniciens de même origine,- autant que parmi les résidents de naissance extérieure-, contre 4 sur 5 des non résidents ; le cas des deux cinquièmes des employés qualifiés,- Sétifiens ou non de naissance-, à l'encontre du seul non-résident ; le cas d'un Sétifien de naissance agent de maîtrise sur 7, contre un sur cinq parmi les migrés et plus du quart des non résidents. A l'inverse, les 4/5 des O.P. et les 3/5 des O.S. Sétifiens de naissance ont une formation technique ou moyenne contre respectivement les 7/10 et les 2/5 de ceux nés hors de la ville et contre les 4/5 et le tiers des non-résidents .

Types d'emploi selon le niveau de formation, par catégorie de résidence et origine géographique.



Ainsi, « le privilège urbain » des Sétifiens de naissance se traduit à la fois par une relative déqualification aux emplois moyens et une relative sous-qualification aux fonctions d'encadrement, compensée par l'expérience industrielle et urbaine des plus âgés .

Parmi les Sétifiens d'origine extérieure s'opposent (graphiques d'âge)
les ruraux nés dans les Hautes Plaines et l'ensemble des migrés du Hodna, caractérisés par la faiblesse moyenne des niveaux de formation et d'emploi en même temps que par la prédominance des « vieux »
-les urbains aussi bien régionaux (de BORDJ-BOU-ARRERIDJ et EL EULMA) qu'extra-régionaux, caractérisés par un niveau de formation et un niveau d'emploi supérieurs à ceux des Sétifiens de naissance, en même temps que par une très grande jeunesse
-intermédiaires entre ces deux groupes, les ruraux nés dans les montagnes Telliennes et les environs de Setif (Aïn-Abessa) et les originaires des bourgades régionales en voie d'urbanisation, très proches, par leur formation, des Sétifiens de naissance, pourvus cependant d'affectations supérieures en rapport avec «l'expérience » de travailleurs plus âgés .

La totalité des originaires du Hodna, les trois quarts de ceux des Hautes plaines rurales sont dépourvus de toute formation, technique, secondaire ou supérieure : et respectivement les trois cinquièmes et le tiers d'entre eux sont analphabètes,- entre autres toutes les femmes. Par contre, les deux cinquièmes des natifs de Aïn-Abessa, plus de la moitié des montagnards, et les trois cinquièmes des semi-urbains ont dépassé le niveau de l'enseignement moyen; et parmi eux, un cinquième des urbains, régionaux ou extérieurs, a effectué des études secondaires ou supérieures; les analphabètes restent, cependant, constamment plus nombreux parmi eux que parmi les Sétifiens de naissance, sont près du cinquième des urbains extérieurs ou des «banlieusards» de Aïn Abessa, mais moins d'un dixième des urbains ou semi-urbains régionaux .

Ainsi, chaque grande catégorie professionnelle a ses propres caractéristiques d'origines géographiques. Les cadres apparaissent comme dominants dans le recrutement urbain,- le cinquième dans les villes incluses dans la région ou extérieures à elle-, mais, au contraire des Sétifiens de naissance comme des non-résidents, pour moitié dépourvus de formation supérieure ou secondaire; ils sont encore le septième des ruraux des montagnes et de Aïn Abessa, et, là pourvus respectivement pour les deux-tiers ou les trois-quarts (le niveau sétifien) d'une telle formation. Les techniciens, tous passés au moins par une formation technique, sont encore plus spécifiquement urbains ou semi-urbains : tous, sauf un originaire de Aïn Abessa. A l'opposé, gardiens, femmes de ménage, chauffeurs, monoeuvres, sont en grande majorité

des Hodnéens et des ruraux des Hautes Plaines : ils en constituent la totalité du contingent féminin et la moitié du recrutement total, composée aux deux-tiers d'analphabètes, alors que les travailleurs des mêmes catégories socio-professionnelles ne sont qu'un sur sept à un sur dix des originaires des Montagnes et de Aïn Abessa, entre le dixième et le sixième des urbains et des semi-urbains; encore, dans ces cas là, leur recrutement s'opère au niveau de tout le cycle d'études primaires. Aux affectations intermédiaires, les ouvriers, lorsqu'ils sont de naissance urbaine régionale, sont très qualifiés et très minoritaires : 15% d'O.P. ayant tous reçu une formation poussée et 11% d'O.S.; lorsqu'ils sont d'origine extrarégionale, en nombre moyen, essentiellement des OS ayant reçu une telle formation; parmi les Hodéens et ruraux des Hautes Plaines, minoritaires (31%), et essentiellement des OS (6 sur 7) formés, -pour 4 d'entre eux-par « expérience»; parmi les montagnards, moins privés de formation mais encore plus minoritaires (25%) . Seuls, les originaires de la commune de Aïn Abessa sont en mojorité ouvriers (22% d'O.P. et 28% d'O.S.) dans des proportions analogues aux Setifiens, mais avec une formation qui relève plus souvent que pour ces derniers de «l'expérience » plutôt que de l'enseignement. Enfin les employés, nombreux,- près du tiers -, et presque tous pourvus de C.A.P. ou même de brevets professionnels parmi les montagnards telliens, sont encore un sur cinq,- dont une femme, seule pourvue d'un C.A.P.-, parmi les natifs de Aïn Abessa; ils sont, pour des raisons opposées, très minoritaires (6%) parmi les urbains,- dont le tiers sont des femmes et dont 7 sur 12 sont munis du C.A.P. ou d'un diplôme supérieur-, absents parmi les Hodnéens et ruraux des Hautes Plaines, dont un seul occupe un emploi de ce type, très au dessus de la formation qu'il a reçue .

Le petit nombre des emplois moyens et la sous-qualification de ceux qui les occupent apparaît comme un trait marquant des produits de l'exode rural. La corrélation est nette avec l'âge : les emplois occupés« par expérience sont le fait des plus de 40 ans, précisément très nombreux (41 et 43%) parmi les ruraux des Hautes Plaines et les Hodnéens, qui ne comptent, dans le complexe, que 37,2% et 28,6% de moins de 30 ans,- beaucoup moins qu'il ne s'en rencontre dans la population adulte de la ville .

La prédominance d'emplois techniques et d'encadrement caractérise les urbains, régionaux comme extra-régionaux, beaucoup plus, avec respectivement 70%,- hommes et femmes-, et 64% (100% des femmes) de moins de 30 ans, que les travailleurs résidents d'origine setifienne, et à plus forte raison que la population adulte totale de Setif .

Le partage des divers types d'emploi caractérise, un peu comme les Sétifiens d'origine, les originaires de Aïn-Abessa et du Tell. Il est lié à une ventilation plus régulière des travailleurs entre les tranches d'âge quinquennales, avec un décalage vers les plus âgés par rapport aux Sétifiens de naissance : avec 43,8% moins de 30 ans et 28% plus de 4o ans à Aïn-Abessa, et des pourcentages correspondants de 41% et 28% pour les originaires du Tell, il s'accompagne, pour ces derniers, d'une relative sous-qualification .

Outre les conditions propres aux régions d'origine, cette inégalité de la répartition des emplois selon les tranches d'âges est liée aux conditions différentes, par leur date et par leur motivations, de la venue à Setif à partir de ces diverses régions . Les «vieux » qui prédominent parmi les originaires des Hautes-Plaines et dont le poids compte encore parmi les ruraux des montagnes et de Aïn Abessa, sont des produits de l'exode rural d'avant l'indépendance, qui n'ont pu accéder à une véritable formation; les plus jeunes parmi les originaires des montagnes du Tell et de Aïn Abessa, arrivés enfants à la même époque, et déjà fixés à Setif, ont pu par contre y avoir accès après l'Independance dans des conditions de plus en plus proches de celles des Setifiens de naissance avec lesquels ils se sont trouvés intégrés. La poursuite de l'exode rural depuis 1962, et même depuis les débuts de l'industrialisation, à partir des Hautes Plaines et du Hodna, a conduit à Setif des jeunes aussi dépourvus de formation que les migrés plus âgés des périodes précédentes. Au contraire, les urbains, qu'ils soient «vieux » et bénéficient d'une certaine expérience professionnelle, ou, en plus grand nombre, jeunes et passés par les meilleures filières de formation existantes, ont avant tout, en migrant, répondu à l'appel de l'industrie. Les migrations de ce dernier type, provoquées par l'industrialisation, représentent environ les deux tiers des travailleurs venus d'autres régions, plus de la moitié des urbains de la région, et , aux basses qualifications, une proportion du même ordre des ruraux du Hodna; dans l'ensemble, sans doute environ le tiers des 150 travailleurs résidents nés hors de Setif .

Cette répartition corrobore les différences notées entre les origines géographiques de l'ensemble des travailleurs résidents de la division PGR et celles de la population adulte Sétifienne dans son entier à la veille de l'industrialisation. Elle confirme le rôle de cette industrialisation comme moteur de mouvements migratoires nouveaux d'un type différent de l'exode rural . Elle revêt la même signification qui le travail à Setif des non-résidents dont la structure par âge, par niveau de formation et d'emploi et par lieu d'origine est comparable à celle de cette fraction des résidents, et vient ainsi équilibrer les dysharmonies nées de l'exode rural . La non-résidence semble bien ainsi n'être qu'une forme différée de cette migration du travail .

V STRUCTURES FAMILIALES, CONDITIONS DE RECRUTEMENT ET ACCES AU LOGEMENT DÉPENDENT DU TYPE DE MIGRATION DES RÉSIDENTS.

1) Les structures familiales des résidents nés hors de la ville n'apparaissent pas, en moyenne, très différentes de celles des Sétifiens de naissance.

Certes le taux de célibat y est beaucoup plus faible, mais en rapport avec un âge moyen et un âge médian plus élevés. Cette donnée acquise, le nombre d'enfants par mère est a peine supérieur, pour l'ensemble des migrés, à ce qu'il est pour les Sétifiens de

TABLEAU VII

STRUCTURE FAMILIALE SELON MILIEU DE NAISSANCE ET CONDITIONS DE RESIDENCE

CARACTERISTIQUES / RESIDENCE+ORIGINE	(1) Taux de célibat	(2) Nombre moyen d'enfants par mère	(3) Nombre moyen d'enfants par salarié (marié ou non)	(4) Age moyen	(5) Age médian	Rapports (3)/(4) x10²	Rapports (2)/(4) x10²	Rapports (2)/(1) x10
Résidents Sétifiens	34,3	3,4	2,3	29	27	8,5	11,5	0,97
Résidents migrés	24	3,6	2,7	32	28	9,2	11,2	1,5
dont :								
urbains extrarégx	33	2,8	1,87	27	27	6,9	10	0,83
semi-urbains	33	3,75	2,6	35	31	7,3	10,6	1,14
urbains régionaux	20	3,12	2,5	32	27	7,7	9,7	1,56
ruraux proches (a)	30	1,95	1,37	32	29	4,3	6	0,65
" telliens (b)	20,8	3,8	3	33	31	9	11,6	1,82
" des H.P. (c)	14	3,22	3,05	36	36	8	8,8	2,3
Hodnéens	0	5,27	5,27	41	41	14,5	14,5	
Non-résidents	31,7	2,85	2,04	31	28	6,6	8,55	0,88
dont :								
urbains	33	1,29	0,86	28		3,4	4,6	0,4
semi-urbains	33	4,6	3	33		6	13,9	1,39
ruraux	30	4,45	3	32		9,3	13,9	1,48
MOYENNE TOUTES CONDITIONS	30,86	3,5	2,4	31	28	7,7	11,3	1,15

(a) de la daïra de Setif .
(b) des daïrat de Bougâa , Aïn-el-Kebira + de Kherrata
(c) des daïrat d'El Eulma , de Aïn-Oulmen , Ras-el Oued et de Bordj-bou-Arreridj (sauf Biban)

souche,- très près de la moyenne des salariés du complexe. Les différences sont moins significatives entre les grands types de migrés et les Sétifiens qu'entre l'ensemble des résidents et les non-résidents, caractérisés par un taux de célibat sensiblement plus élevé que celui des migrés,constant entre urbains et ruraux et proche de celui des Sétifiens de souche, par un faible nombre d'enfants par mère et par salarié (déterminé par leur groupe urbain) pour un âge médian pourtant à peine plus bas . Le poids de la famille est nettement plus important pour les travailleurs qui étaient déjà installés ou qui sont venus s'installer à Setif. Cette différence joue pour les urbains, globalement plus chargés d'enfants lorqu'ils résident,- un niveau cependant inférieur à la moyenne mais pas seulement à cause de leur plus grande jeunesse. Elle joue pour les ruraux, nettement moins souvent célibataires (sans être plus âgés) et aussi plus chargés d'enfants lorsqu'ils sont mariés, à l'exception des originaires des environs immédiats de Setif, dont la famille est très peu nombreuse même au regard de leur âge .

A l'intérieur du groupe des résidents d'origine rurale, le contraste le plus net oppose précisément ces anciens migrés de la zone le plus proche, la plus traditionnelle d'attraction de Setif, aux autres, et en particulier aux originaires du Hodna. On retrouve ainsi les mêmes clivages que dans le domaine de la qualification et de situation dans l'emploi, en rapport avec les conditions et anciennetés de migration et d'intégration : les ruraux les plus proches sont aussi les travailleurs les plus qualifiés. Cependant, la faiblesse relative de la charge de famille des migrés des Hautes Plaines paraît anormale au regard de leur médiocre situation professionnelle vis à vis des montagnards du Tell, dans un classement où les déterminismes de l'âge et de la situation socio-professionnelle se combinent pour jouer de façon déterminante .

2) Les modalités de recrutement jouent essentiellement aussi en différenciant résidents et non résidents

En fait, les caractéristiques « moyennes » des structures familiales des Sétifiens d'origine extérieure traduisent, elles aussi, la dualité de leurs origines,- c'est à dire leurs conditions de migration et d'intégration à l'entreprise. La faiblesse des taux de célibat, l'importance du nombre d'enfants par salarié des ruraux du Tell montagneux, des Hautes Plaines et surtout du Hodna, sont liés à la fois au poids, en leur sein, des travailleurs relativement âgés, et à leur appartenance aux catégories socio-professionnels « traditionnelles ». La faiblesse du nombre d'enfants, par mère et par salarié, des ruraux de Aïn-Abessa, et ce pour un taux de célibat moyen, caractérise au contraire le type professionnel «jeune », nouveau, des Sétifiens. Les contingents d'origine urbaine, au contraire, doivent leurs taux de célibat relativement élevés et leur nombre d'enfants par salariés inégalement inférieur à la moyenne, à la prédominance parmi eux des travailleurs qualifiés, modulée par la plus grande jeunesse des extra-régionaux, et à l'intervention, parmi les semi-urbains, de migrants plus âgés.

Le fait que cette dualité des structures, décelable parmi les migrés, soit simplement exagérée parmi les non-résidents, plus jeunes et plus souvent célibataires, et aux contrastes plus accusés de formation et d'affectation professionnelle, atteste bien le rôle de «migrants différés » qui est le leur .

2) Les différents modes de recrutement contribuent à différencier les origines géographiques des travailleurs

Le recrutement par le siège algérois, antérieurement à l'entrée en production des unités, s'est en effet adressé davantage à des non- sétifiens . Ainsi, 11,2% des résidents d'origine extérieure,- pour moitié cadres ou agents de maîtrise, souvent sous-qualifiés, et nés dans la région-, appartenaient à l'entreprise dès avant la mise en route du projet (1971) contre seulement 2,8% des Sétifiens de naissance. Le recrutement par Alger, au cours des années 1972-1973, concernant l'ensemble des types d'emploi, a été sensiblement équilibré en portant sur 59% des Sétifiens de naissance, 54% des résidents nés ailleurs et 56,5% des non résidents . Mais la direction Setifienne de PGR a, elle, beaucoup plus embauché les premiers que les seconds et les derniers : elle a recruté 31,6% d'entre eux, contre respectivement 28% et 25% ; et elle les a évidement, dans l'ensemble, recrutés plus tardivement : 25% dans les seules années 1976-1977, contre respectivement 11,8% et 15%. Enfin, les non-sétifiens, résidents ou non, ont beaucoup plus été pris au sortir d'une formation professionnelle spécialisée : 7% et près de 18% d'entre eux, contre moins de 3% des Sétifiens de naissance.

Le recrutement algérois initial a abouti, en fait, à négliger la force de travail existant sur place au niveau de qualification relativement élevé qui était celui des Sétifiens en ville de longue date, qu'ils y soient nés ou non. Alger a, pour sa part, sélectionné des cadres, des travailleurs qualifiés ou expérimentés, ou des stagiaires, de façon relativement indifférente à Setif même, parmi les natifs de la ville ou les habitants migrés de l'extérieur, dans les villes régionales ou dans les grands centres d'Algérie ; elle a , par ailleurs, recruté sur place son personnel non spécifique, en particulier parmi les ruraux arrivés récemment en ville et dépourvus de formation. La direction Sétifienne a, par contre, à partir de 1974, recruté principalement en ville soit des employés (hommes et femmes) et ouvriers qualifiés, nés sur place ou non, soit du personnel de service, parmi les ruraux immigrés les plus âgés ou les plus récemment arrivés,- hommes et femmes-, le tiers de ces catégories. Mais les postes d'encadrement étaient déjà largement pourvus, et le plus souvent par des étrangers à la ville, voire à la région. Le mécanisme est celui qui a été analysé plus haut à propos des deux groupes sélectionnés pour l'Unité Moule, pour laquelle seule l'initiative de la direction locale a su sélectionner des stagiaires dans la ville et sa région .

Les modalités de recrutement apparaissent donc comme le facteur majeur de la place relativement déqualifiée occupée par les Sétifiens, et de la part importante de l'appel à l'extérieur, surtout urbain, pour les emplois qualifiés et d'encadrement. Elles touchent les non-résidents actuels un peu plus tradivement que les recrutés, également nés bors de Setif, mais déjà fixés en ville ou qui y ont été installés . Elles imposent ainsi la nécessité de loger ces salariés, en priorité sur les Sétifiens nés ou non dans la ville .

3) L'accès différencié aux logements de l'entreprise montre que celle-ci a, jusqu'a présent, utilisé son parc d'habitat sensiblement autant pour loger des travailleurs locaux mal implantés dans la ville et affectés en général à des fonctions très subordonnées et mal rémunérées, que pour fixer sur place des cadres, techniciens, agents de maîtrise, travailleurs qualifiés, appelés de l'extérieur.

SONATRACH dispose de villas et, incomplètement, d'une Cité de 384 Logements qu'elle a implantée dans les quartiers d'extension nouvelle du Sud de la ville, face à la Zone Industrielle, mais de l'autre côté (à l'ouest) de la voie ferrés d'Alger. (CF Croquis de situation)

La construction de cette cité a été programmée par l'entreprise avec celle des unités pour loger cadres, maîtrise et stagiaires, et très rapidement construite par la DNC/ANP (Direction Nationale des Coopératives de l'Armée, principale entreprise publique de construction d'Algérie) parallèlement à l'édification des unités de production. Cité et villas sont gérées par la division PGR, mais le logement est placé sous la responsabilité de la division des Affaires sociales. Les unités P.G.R. n'y disposent que d'un quota de logements, au même titre que les divisions Sociales et Commerciale qui devaient ensemble faire face , en 1976, avant attribution, à des demandes plus de trois fois plus nombreuses que les logements. En outre, SONATRACH doit tenir compte des obligations imposées par l'administration et par les sociétés constructrices : les premières tranches de la Cité ont dû servir à reloger 56 familles sinistrées par le séïsme de 1975, en attendant que l'O.P.G.I. de la wilaya leur attribue des logements publics . D'autres appartements sont réservés à des agents de la D.N.C. La wilaya exige également un quota en échange de l'atribution à des agents SONATRACH de logements par l'O.P.G.I. .

Dans ces conditions, en Juillet 1977, 117 logements et villas,- à peine 30% de l'espace logeable de la cité, étaient occupés par les travailleurs de la division, 40% de l'échantillon retenu de salariés. A l'analyse, apparaît une répartition inégale de ces logements entre les différentes catégories d'emploi, dont l'inégalité ne répond pas strictement à leur hiérarchie. Si cadres, techniciens et agents de maîtrise, logés pour moitié par la Société (et, pour les cadres, en partie en villas), apparaissent bien les mieux pourvus, le groupe le moins « industriel » et globalement le

moins rémunéré de travailleurs (agents de service, chauffeurs, manoeuvres) l'est aussi en proportion supérieure à la moyenne, et plus même que les ouvriers qualifiés . Par contre, les employés constituent la catégorie qui bénéficie le moins du logement par l'entreprise, moins encore que les OS, et très au dessous de la moyenne; c'est aussi la catégorie la plus «sétifienne », comme on l'a vu .

C'est que cette répartition calque en fait l'inégalité globale entre Sétifiens de naissance, les moins pourvus, et l'ensemble des immigrés, en moyenne les mieux pourvus, dans l'attribution des logements. Moins du quart des premiers, contre 57% des seconds, sont en effet logés par l'entreprise ; ils n'occupent par un logement sur trois . Entre les Sétifiens d'origine eux-mêmes surgissent des contrastes dans la répartition des logements SONATRACH; ces contrastes opposent diverses catégories d'emplois en exagérant les contrastes généraux de la répartition : ils favorisent nettement les catégories les plus basses, même par rapport à l'encadrement et au personnel à la production qualifié, et sont particulièrement caractérisés par le petit nombre de logements de fonction dévolus aux O.S. et surtout aux employés, les plus spécifiquement Sétifiens .

La répartition d'ensemble des logements entre les travailleurs nés ailleurs qu'à Setif obéit au contraire à la hiérarchie des affectations : chauffeurs, manoeuvres, agents de service sont ici seuls à ne bénéficier de logements SONATRACH qu'en nombre très inférieur à la moyenne des migrés ; ouvriers qualifiés, employés (très peu nombreux) , personnel d'encadrement, en bénéficient, à l'opposé, en proportion un peu supérieure à cette moyenne .

Entre ces travailleurs nés hors de Setif, l'inégalité dans le bénéfice du logement n'est pas seulement liée aux différenciations professionnelles : elle l'est aussi à leur origine géographique . Ceux qui proviennent de la périphérie éloignée de la région Sétifienne,- le Hodna, la Soummam, l'ouest de la wilaya de Constantine-, sont, et paradoxalement avec eux les urbains de la ville la plus proche (EL EULMA), logés dans des proportions nettement supérieures à la moyenne, allant des deux-tiers à la totalité d'entre eux . En leur sein, cadres, techniciens, agents de maîtrise, qui constituent le contingent le plus surreprésenté, sont aussi le plus unanimement logés par l'entreprise, mais à un niveau comparable à celui des titulaires d'emplois administratifs et productifs qualifiés qui sont, eux, sous-représentés dans ces groupes . Il s'est bien agi de satisfaire aux exigences imposées par leur recrutement sur leur lieu d'origine où restent encore actuellement les plus gros pourcentages de non-résidents, en attente de logement (CF CARTE DE L'ORIGINE ET DE LA RESIDENCE DES TRAVAILLEURS)

A l'opposé, ceux qui viennent, au sein de la région sétifienne, des Hautes Plaines, des Babor et des Biban, secteurs qui à la fois ont connu dès avant 1954 d'importantes migrations vers Setif et se surchargent, depuis l'indépendance, de migrants potentiels, sont les moins nombreux à être logés par la SONATRACH : moins d'un tiers des originaires des Hautes Plaines, et en général moins de la moitié . Parmi eux, les salariés de niveau moyen, sous-représentés, sont seuls logés en proportion supérieure à la moyenne. Les agents de service, chauffeurs, manoeuvres, très surreprésentés (40%) sont au contraire, en leur sein, de ceux qui bénéficient le moins de logement d'entreprise (moins d'un sur trois) ; à l'autre pôle de la hiérarchie, le personnel d'encadrement n'y a pas plus recours. Les raisons n'en sont pas les mêmes : un tiers des membres du personnel subalterne originaire des Hautes Plaines les plus proches déclare être logé dans les quatiers périurbains (TANDJA ou la cité Andreoli) ; ils constituent le produit de l'exode rural récent . A l'opposé, les travailleurs logés par l'entreprise sont, pour 40%, des originaires des centres en voie d'urbainsation (RAS EL OUED, AÏN-OULMEN, AÏN-EL-KEBIRA) occupant des emplois de qualification moyenne ou supérieure : ils sont de ceux qui, appelés par l'industrialisation, ont revendiqué d'être logés . Ceux qui, à ces niveaux d'emploi, ne sont pas logés par SONATRACH, originaires principalement des localités rurales, déclarent leur résidence à Setif sans jamais mentionner de «camps périurbains» ni de cités collectives récentes : arrivés depuis longtemps à Setif, ils ont bénéficié des mêmes conditions de logement (et de formation) que les Sétifiens de naissance.

Dans la proportion moyenne de logement par SONATRACH des non-Sétifiens se rencontrent les originaires des environs Nord de Sétif (El Ouricia, Aïn-Abessa) et ceux du Guergour. Comme pour les Setifiens de naissance, ce sont,aux deux pôles, les personnels d'encadrement et de service,- les uns et les autres sous-représentés dans le groupe-, qui en bénéficient dans les proportions les plus fortes (pour les trois-quarts ou la totalité) ; ce sont les personnels moyens,- relativement les plus nombreux, comme parmi les Setifiens,- qui en bénéficient le moins,- mais singulièrement plus cependant que leurs homologues Sétifiens . C'est parmi eux aussi, ruraux ou semi-urbains de BOUGAA-, que les travailleurs non-résidents sont les moins nombreux : moins d'un sur 5. A l'exception d'un ouvrier qualifié,logé en cité ceux que ne loge pas l'entreprise ne spécifient par leur résidence dans Setif. Produits d'une migration ancienne et continue, simplement accélérée par la guerre d'indépendance, ils ont aux classes d'âge jeunes reçu dans l'ensemble la même formation que les Sétifiens; les plus anciens arrivés sont intégrés à l'habitat urbain ; d'autres, plus mal logés dans la périphérie quoique disposant d'une qualification, ont bénéficié d'une promotion de logement en même temps que de leur emploi .

Les extra-réginaux enfin, également logés par SONATRACH en proportion moyenne, le sont sensiblement conformément à leur position hiérarchique. Les travailleurs subordonnés logés sont aussi ceux qui dépendaient de SONATRACH avant même la mise en oeuvre du projet. C'est parmi ces «appelés de l'extérieur » que se trouvent quatre des dix cadres attributaires de villas ; deux autres déclarent des logements attribués dans des cités ou grands ensembles publics. Pour les uns et les autres, le logement est spécifiquement lié au recrutement,- et c'est aussi le cas pour les o.s. recrutés au sortir de la F.P. (A) de COLLO .

Ainsi, la direction Sétifienne de la division a certes d'abord utilisé ceux des 384 logements et des villas qui lui ont été attribués pour fixer les cadres, techniciens, agents de maîtrise, ouvriers qualifiés, en particulier passés par des stages, recrutés hors de Sétif par la direction algéroise, surtout en milieu urbain et à une distance relativement grande de la ville . C'est ce qui explique la proportion beaucoup plus grande de bénéficiaires parmi les travailleurs de naissance non-sétifienne. Mais elle a également utilisé la Cité pour reloger une partie de l'encadrement sétifien, notamment dans trois villas, et surtout le personnel d'exécution sétifien de naissance ou présent en ville déjà avant l'industrialisation, qui résident avant son recrutement dans des conditions défectueuses. C'est ce qui explique la répartition, par catégorie d'emploi, de la minorité logée des Sétifiens de naissance, entre autres la part importante , en son sein, du personnel de service. C'est aussi ce qui explique,- bien que dans les documents utilisés la spécification du quartier de résidence n'ait pas de valeur statistique-, le petit nombre de déclarations de logement dans les quartiers périurbains, à partir desquels les relogements sont été les plus nombreux, et la part des moyennement qualifiés originaires de la région et logés dans la cité : plus de la moitié des « migrés » des 384 logements sont en fait eux aussi des « relogés », qui ont dû l'être en plus grande proportion que les Sétifiens de naissance. Mais le niveau même de formation moyenne des différentes catégories professionnelles implique que la sélection se soit faite en ville, et ait largement éliminé les candidats à l'emploi des quartiers périurbains .

Là encore, pour le logement comme pour l'emploi, le mécanisme de sélection a joué en faveur des recrutés par la Direction centralisée d'Alger : 28,5% des salariés logés par l'entreprise sur le total de ceux recrutés à Setif, mais 40% sur le total de ceux recrutés par Alger, et 78% sur ceux pris comme stagiaires directement à l'issue des Etudes. Cette inégalité montre bien le prix apporté par la formation et par les engagements; elle contribue à expliquer aussi les avantages de logements dont bénéficient les non-sétifiens embauchés en plus grand nombre par Alger ; et le handicap qui est, dans ce domaine, celui des Sétifiens de naissance recrutés par Setif qui, sauf ceux qui occupent les emplois les plus mal rémunérés, sont de 2 à 4 fois moins logés par SONATRACH que ceux recrutés par Alger .

VI UNE SELECTION URBAINE, SUR PLACE ET HORS DE LA REGION. UN NOUVEAU TYPE DE MIGRATION, EN PARTIE DIFFERE.

En définitive, le prélèvement de travailleurs en dehors de Setif apparaît plus limité que la statistique des lieux de naissance ne pourrait le laisser croire . La plus grande partie des salariés résidents nés hors de Setif, en particulier parmi les originaires de la région rurale où s'est traditionnellement recrutéela population de la ville, se trouvait déjà sur place, où les avait antérieurement conduits l'exode rural, notamment dans les quartiers périurbains. C'est parmi les plus âgés d'entre eux qu'ont été recrutés chauffeurs, manoeuvres, agents de service (hommes ou femmes), bien moins formés à la vie industrielle et plus lourdement chargés de famille que les Sétifiens de naissance et la génération suivante. Cette dernière, qu'il s'agisse ou non de natifs de Setif, a reçu une formation générale et professionnelle beaucoup plus poussée, elle compose, dans les proportions comparables, le personnel d'exécution, ouvrier ou employé, à ses divers niveaux de qualification,- particulièrement élevée pour les jeunes femmes des services administratifs . Mais en son sein figurent aussi des vagues récentes de migrants, venues principalement des Hautes Plaines ou du Hodna, qui reproduisent dans leurs niveaux de formation, dans leurs structures familiales, dans leurs types d'emploi, la génération antérieure de migrants. Sétifiens de naissance ou provenant des plus anciennes régions d'émigration ancienne, les urbains ou urbanisés de cette génération, exclusivement masculins, inscrits dans une structure familiale plus traditionnelle, occupent, avec souvent une formation moins complète, mais après « expérience », des postes soit d'encadrement, soit même simplement d'exécution qualifiée. La sélection des « urbains» a ainsi porté, sur place, à la fois sur les plus jeunes générations résidant à Setif depuis l'enfance, qu'elles y soient nées ou non, et sur les plus vieux Sétifiens même de formation moins poussée . C'est cette sélection qui explique que la proportion de Sétifiens de naissance soit, parmi les résidants, beaucoup plus grande que celle qui concerne l'ensemble de la population, mais très proche de ce qu'elle est, en ville, parmi les moins de 30 ans .

Le recrutement hors-Setif a été principalement le fait de l'appel industriel à des travailleurs qualifiés, entre autres à des cadres et des techniciens . Il a été opéré principalement, avant et pendant la mise en place des unités, par le siège central de l'entreprise, à Alger, et au sortir des établissements de formation, et a abouti, là aussi, à une sélection des « urbains » qu'a tendu à fixer une attribution préférentielle des logements disponibles. A l'intérieur de la région traditionnelle d'exode rural, il a retenu en premier lieu EULMIS et BORDJIENS, avant les originaires et résidents des centres actuellement en voie d'urbanisation . Mais surtout, au delà de ces limites, il a sélectionné, au sortir des formations professionnelles, les «urbains» de COLLO, les «urbanisés » de la Soummam à BEJAIA; et, au delà encore, il a redis-

tribué d'Alger des immigrés venus de Kabylie s'intégrer à la capitale, et rapatrié des Sétifiens d'Alger et de l'étranger ainsi que des enfants d'émigrés nés en France.

Au sein de l'ensemble du personnel, résident ou non, la proportion de Sétifiens (41,6%) est plus proche de ce qu'elle était dans la population adulte de la ville en 1973 qu'au sein des seuls résidents : elle ne la dépasse que de guère plus d'un dixième (11,3%) . C'est l'annonce de l'équilibre qu'établirait la réalisation de l'immigration liée à l'industrie et encore différée actuellement . Mais la répartition des Non-Sétifiens par lieu d'origine est profondément transformée par rapport à ce qu'elle était dans la population préindustrielle . Si la proportion totale des immigrés n'est que de 7,5% inférieure à ce qu'elle y était, la part de la «grande région Sétifienne » (Hodna et Soummam comprises), tombée de 58,3% à 48,2%, est réduite de 17%, et celle de la wilaya actuelle, tombée de 51 à 41,1%, l'est de 20%. (CF CARTE). La chute est la plus forte pour les travailleurs originaires des Hautes Plaines de l'Est et du Sud , et pour ceux des Babor au sein de la région d'attraction directe, ainsi que, sur les marges, pour les ruraux du Hodna : dans l'ensemble, les contingents diminués sont ceux qui disposaient des possibilités de formation les plus limitées, dans une région d'origine purement rurale, soit sur leur lieu de provenance, soit du fait de leur exode tardif vers Setif. La chute de proportion est au contraire inférieure à la moyenne pour les originaires du Guergour . Quant au pourcentage des originaires de Hautes Plaines de l'ouest,- en particulier semi-urbains ou urbains, de ceux de Aïn-Abessa et d'El Ouricia, à la fois voisins de Setif et depuis lontemps installés en ville, il s'est au contraire accru : c'est aussi le cas de celui des natifs de la Soummam, à la périphérie de la région, souvent déjà passés en ville et notamment à Bejaïa . Plus généralement, à l'intérieur du groupe de provenance régionale, les travailleurs de naissance strictement rurale ne sont que 27% du personnel de la division, contre 43,8% dans la population adulte de la ville en 1973; et 2% du groupe des originaires des régions périphériques (Hodna et Soummam), contre 2,4%,- avec remplacement en importance, par ceux provenant de la Soummam, de ceux venus du Hodna .

De même, dans le contingent né hors de la région, plus important de 50% parmi les travailleurs de PGR que parmi l'ensemble des adultes de la ville en 1973, les ruraux de naissance ne sont que 1,4,% contre 1,6% ; et dans ce faible groupe prédominent les originaires de Kabylie et de l'Algérois, passés par Alger, et redistribués après « urbanisation » dans la capitale. Ainsi, près des 2/5 des «migrés» réels ou potentiels de l'unité sont de naissance urbaine ou semi-urbaine, contre un quart seulement de ceux incorporés à la population pré-industrielle de Setif ; et leur proportion atteint 42% si l'on y inclut les ruraux « urbanisés » par leur passage dans d'autres villes . Globalement, Sétifiens ou extérieurs , les «urbains» de naissance sont 68,3% des travailleurs de PGR, et plus de 70% d'entre eux avec les urbanisés . Ils n'étaient que 53,4%,- et 47,3% sans les semi-urbains-, dans la la population de 1973 .

Ainsi, la main d'œuvre industrielle ne procède pas, dans son ensemble, de l'exode rural, mais d'une sélection qui élimine, à Setif même, la partie sous-formée de la population d'origine rurale issue des migrations antérieures, et provoque l'arrivée, de l'extérieur, de migrants choisis préférentiellement parmi les urbains ou les urbanisés,- Kabyles notamment .

A Setif, l'élimination porte principalement sur les migrants de toutes classes d'âge arrivés dans la dernière période, entre l'indépendance et les débuts de l'industrialisation en particulier des Hautes Plaines surchargées et du Hodna, ses villes comprises, et sur la plus grande partie de ceux venus des Babor pendant la phase précédente, celle de la guerre d'indépendance, à l'exception des plus jeunes de ceux ci, arrivés enfants . Ces « éliminés » constituent les populations des quartiers périurbains, notamment de TANDJA, dont les membres n'ont reçu de formations professionnelle ou simplement scolaire que depuis ces dernières années, et au sein des quelles n'ont été recherchés qu'une minorité d'ouvriers sans qualification propre, de chauffeurs, manœuvres ou agents de service, en nombre très inférieur à leur représentation dans la ville ; la plupart d'entre eux , hommes ou femmes, ont été relogés dans la cité SONATRACH . Mais l'industrie ne résout pas le problème de leur sous-emploi .

Ceux qui, après les Sétifiens de naissance, bénéficient relativement de la sélection, sont les représentants des courants de migration permanents à partir des collines qui environnent Sétif au Nord et du Guergour, ainsi que ceux des villes, déjà installés sur place : parmi les salariés des unités, près des 2/5 des originaires des zones rurales résident en ville, contre le tiers des originaires des zones plus éloignées; leur proportion de «relogés», moins des deux-cinquièmes parmi les premiers, moins du tiers des seconds, marque la médiocrité parmi eux des « apports industriels ».

A l'extérieur, appel a été fait, dans les zones de recutement traditionnel, essentiellement aux jeunes, à divers niveaux de qualification, qui restent actuellement dans leur lieu de naissance, ou à une étape de migration déjà rapprochée de Setif (Aïn Abessa) ou déjà urbaine (EL EULMA) . La grande majorité d'entre eux fait donc partie de l'immigration différée, du moins à partir d'EL EULMA, et de la ceinture rurale éloignée et de ses centres : entre 20 et 60 Kilomètres de Setif, les non-résidents, sauf dans les bourgades de RAS-EL-OUED et BOUGAA, représentent entre le tiers et les trois-cinquièmes des travailleurs, et sont ainsi plus nombreux que les attributaires de logements de la cité SONATRACH : la priorité de logement aux extra-régionaux est le facteur d'une nouvelle sélection aux plus hauts niveaux de qualification : en fin de compte, moins du tiers des ruraux régionaux, logés en cité ou encore non-résidents, font partie du contingent appelé par l'industrie . Cette proportion s'élève, à l'inverse, à 70% des urbains régionaux, dont la migration reste largement différée, et aux deux-tiers des semi-urbains, déjà plus souvent bénéficiaires de logements .

Mais c'est surtout la quasi totalité de l'apport extra-régional qui représente un contingent presque exclusivement appelé par l'industrie dont l'immigration, très minoritairement différée sauf pour les ruraux de la Soummam, est au contraire massivement intégrée par l'entreprise, sur tous les plans .

C'est cette sélection au sein du milieu urbain sur place, dans la région et au delà, qui explique le niveau culturel et professionnel relativement élevé des travailleurs de la division, même par rapport aux tranches d'âge correspondantes de la population ; c'est elle aussi qui modèle la nouvelle forme de migration, qui concerne environ 30% des salariés des unités étudiées, soit environ la moitié des salariés résidents d'origine non-sétifienne, et ceux, au moins aussi nombreux dont la migration reste différée. On peut, en tenant compte de la composition par origine, par âge, par formation de l'effectif de cette unité, se poser la question du rôle de l'industrie en général dans la transformation de l'équilibre économique et social de Setif et de sa région .

IV. LES TRANSFORMATIONS DE L'ECONOMIE ET DE LA SOCIETE A SETIF ET DANS SA REGION DU FAIT DE L'INDUSTRIALISATION. ESSAI D'EXTRAPOLATION .

L'analyse de l'échantillon de la division PGR montre que la Société et l'économie de Setif et de sa région sont d'abord modifiées, du fait de l'Industrialisation, par cet apport de population d'un type nouveau . Mais elles subissent aussi l'effet de la transformation des niveaux de consommation résultant de la distrubution des salaires, non seulement à cette fraction nouvelle de population, mais aussi à la fraction de la population sétifienne sélectionnée sur place ; et cette transformation entraîne par induction une transformation des activités induites de la consommation. Enfin aussi bien cet apport extérieur de population que la transformation des modes locaux de consommation posent toute une série de problèmes de croissance qui ne sont évidemment pas automatiquement résolus.

1. L'IMPORTANCE RELATIVE DE LA NOUVELLE POPULATION INDUSTRIELLE .

La structure des autres industries implantées dans la zone industrielle (SNMC, ECOTEC, SONELEC), et les conditions qui ont prévalu pour le recrutement de leur personnel , permettent de tenter par extrapolation d'approcher une mesure de la part qu'elles ont pu prendre, avec SONATRACH, à la résorption du chômage à Setif, ou à l'appel de nouveaux migrants. Ces unités sont sensiblement du même type: des deux unités de la SNMC, la première (celle de tubes plastique) emploie 21% de personnel d'encadrement aux divers niveaux (24% à PGR); la seconde (revêtements de sol) comporte 13% de son personnel,- cadres et techniciens-, formés chez son constructeur étranger,-ici autrichien-, la même proportion qu'à PGR . Les différentes catégories de salariés se répartissent dans des proportions voisines à l'unité ECOTEC, comme à l'usine de piles et d'accus SONELEC, la plus grosse, avec près de 700 emplois, dont 78 travailleurs étaient, en 1975, des émigrés réinsérés (15 % des effectis d'alors) .

On ne saurait cependant pousser l'assimilation ni à l'usine SONIPEC et aux minoteries préexistantes, ni au secteur privé, ni même au nouveau moulin-groupe SN SEMPAC, à la plus forte composition de capital organique, qui ne compte que 6% de personnel d'encadrement, 16% d'ouvriers qualifiés et d'employés (contre 33% à PGR) pour 55% d'OS et de manœuvres (contre 36%) et 23 % d'agents de transports (contre 7%) . Mais, à lui seul, le premier groupe d'établissements représente 3 sur 5 des travailleurs en usine de Setif, et des 4/5 des nouveaux emplois .

Si l'on admet alors la valeur d'une extrapolation, sur 1.800 salariés, 1260 seraient recrutés dans la population préindustrielle de Setif et occuperaient ainsi autant de nouveaux emplois; 550 de ceux-ci iraient à des Sétifiens nés hors de la ville . Un tel nombre de postes de travail représente environ 8% de la population masculine et 0,6% de la population féminine âgée de 20 à 60 ans née à Setif et y vivant (700) ; mais moins de 4% et de 0,3% de celles, masculine et féminine, installées en ville avant l'industrie. On peut supposer que la composition de l'effectif des autres unités (minoteries et privées) reproduit de plus près , étant donnée leur structure, la population Sétifienne jusque dans le partage de ses origines géographiques . Mais même dans cette hypothèse, les chiffres correspondants ne dépasseraient pas, pour l'ensemble des créations industrielles, respectivement 10% et 6% de la force de travail masculine totale, qu'elle soit d'origine Sétifienne ou extérieure, présente dans la ville. Compte tenu de l'accroissement du personnel des chantiers induits, ont peut admettre qu'industrie et bâtiment mobilisent ensemble environ 3.700 actifs masculins présents en ville avant l'industrialisation, dont 1400 nés sur place, soit un nombre équivalent à plus des 9/10 des chômeurs urbains de 1973,- mais incluant seulement les 3/4 de ceux d'origine régionale. Le chômage et le sous-emploi local ne sont donc pas épongés, en particulier dans les quartiers périurbains, même si l'on tient compte des transferts de postes de travail non qualifié passés de Sétifiens promus à des non- Sétifiens, et même en négligeant la réinsertion d'émigrés locaux. En extrapolant à partir du taux d'emploi de ceux-ci par SONELEC, c'est au maximum 25% d'entre eux que l'industrialisation a permis , jusqu'à présent, de réinsérer (et en fait beaucoup moins), abstraction faite des activité induites.

Cependant, l'activité dans la Z.I. a vraisemblablement appelé de l'extérieur quelque 540 salariés, presqu'exclusivement masculins, parmi lesquels de 250 à 300 se seraient déjà installés en ville avec leurs familles,- soit entre 1.600 et 2.000 personnes, 15 à 20% de l'excédent migratoire 1974-1977,- si l'on se fie aux structures familiales du personnel appartenant à ce groupe dans les unités PGR. Cet apport, celui, parallèle, répondant à l'appel des nouvelles activités tertiaires, et celui, moins important, des autres entreprises sétifiennes et des chantiers des sociétés extra-sétiennes, représentent ensemble la très large mojorité des nouveaux arrivants en ville, en grande partie logés dans de grands ensembles publics et en cités d'entreprise .

Un nombre équivalent de non résidents, travaillant dans la Z.I., et groupant, avec leurs familles, entre 1100 et 1500 personnes, représenteraient une proportion équivalente de candidats potentiels à l'installation, différée jusqu'à présent dans l'attente de logements. L'apport de ces migrations «industrielles », pour important qu'il soit, ne modifie pas sensiblement la compsition par origine géographique de la population adulte de la ville : une projection montre que le pourcentage des Sétifiens de naissance y reste de 35%, très légèrement réduit. Mais au sein du contingent d'immigrés très légèrement accru ,passé de 64 à 65%, la part des régionaux reste stable (à environ 55%), et connaît en son sein une forte croissance des urbains et semi-urbains (passant de 5,5 à 8,7%); la croissance des extra-régionaux compense seulement la réduction de la proportion de Setifiens, et est essentiellement, en leur sein, celle d'urbains. Ainsi, globalement, la nouvelle migration élève la proportion des extra-régionaux de 8% à 9,3% et delle des urbains de 48,6% à 51% tout en réduisant, au sein de ce dernier groupe, celle des Sétifiens des 3/4 aux deux tiers. Son rôle urbanisant est encore accentué par le passage en ville, principalement à Alger ou dans l'émigration en France, de ruraux déjà intégrés, avant leur arrivée à Sétif, au travail et à la résidence urbains, qu'ils soient natifs de Kabylie ou de la région même dans laquelle ils reviennent, au même titre que les Sétifiens de « retour » .

C'est ce nouveau type de migration urbanisante qui laisse en position marginale une partie des actifs inoccupés, produits de l'exode rural arrivés avec les migrations antérieures et restés inemployés lorqu'ils ne gagnent pas quotidiennement,-notament des originaires des Babor-, les chantiers et les industries naissantes de Aïn-El-Kebira. L'achèvement et l'entrée en production, à Setif même, des unités encore en chantier ou simplement programmées, le recours systématique au recrutement local par les directions Sétifiennes d'entreprises nationales en production, l'entrée dans la vie active des nouvelles générations issues de l'exode rural mais passées par les nouveaux établissements sétifiens de formation, sont susceptibles de résorber le chômage résiduel en ralentissant la tendance à une « colonisation » citadine extérieure liée en partie au recrutement initial par les sièges nationaux à partir d'Alger .

2. UN BOULEVERSEMENT DE LA STRUCTURE DES REVENUS .

Les revenus traditionnels de Setif provenaient soit de la rente foncière, soit de la distribution grossiste aux petits centres et aux campagnes et de la commercialisation de la production agricole,-céréalière, ovine ou bovine de la région, soit encore du transfert par l'Etat, colonial ou post-colonial, des traitements des fonctionnaires. Ce sont ces entrées qui induisaient, en ville, la consommation (et la vente) de biens et de services, beaucoup plus qu'un volume de salaires ouvriers qui, au cours actuel, ne dépasserait pas, bâtiment inclus, 17 à 18 M.D.A. La Révolution agraire, en transmettant au F.NR.A. plus de 10.000 ha. prélevés sur plus de 500 absentéistes Sétifiens, a par ailleurs amputé ces revenus de plus 1,5 M . D.A. de rente foncière et profit .

Mais on peut estimer que la seule division PGR distribue à ses travaileurs, en 1977, pour au moins 4,6 M.DA. de salaires, près de 5 M DA avec les seules allocations familiales et de 6 M. avec l'ensemble de la part sociale des salaires, sans compter les avantages sociaux de logement, hygiène, indemnités de mission etc... Cette somme représente une moyenne de 13.000 D.A. annuels par salarié, 14.000 avec les allocations, soit plus de 16.000 avec toute la par sociale du salaire : 3.400 D.A. par an et par habitant vivant du travail à SONATRACH à SETIF .

Les quatre cinquièmes de cette somme (cf. TABLEAUX VIIIet VIIIbis) vont aux travailleurs résidant à Setif, entre lesquels son partage établit une grande différenciation de niveaux de consommation par la combinaison de la position professionnelle et des structures familiales . Cadres, techniciens, agents de maîtrise et employés,- environ 40% des salariés-, en reçoivent la moitié, pour le tiers des habitants qui vivent du travail à SONATRACH . Les ouvriers à la production se situent à un niveau moyen, avec un peu moins du tiers des salaires pour une proportion un peu supérieure tant de salariés que de membres de leurs familles. Les membres du personnel d'exécution non industrielle (transports et services), un cinquième des salariés mais plus du quart de la population dépendant du complexe, n'en reçoivent que le douzième. A l'intérieur de Setif, l'écart moyen des revenus varie de 1 à 5 par individu entre agents de service et cadres. Les salariés des catégories inférienres n'offrent pas entre eux de différences d'indice sensible, qu'ils soient ou non de naissance sétifienne : ils restent, avec leurs familles, au niveau du sous- prolétariat préexistant,- et c'est la cas des foyers de femmes d'origine extérieure. Par contre, au niveau des ouvriers et employés, les Sétifiens de naissance,- et en fait toutes les femmes résidentes le sont-,bénéficient de revenus par tête en moyenne de 10 à 15% supérieurs à ceux de leurs homologues d'origine extérieure : ils le doivent à leur formation, à leur jeunesse, aux structures de leurs familles. Cadres, techniciens et agents de maîtrise ont à l'inverse des revenus moyens supérieurs lorqu'ils sont nés hors de Sétif dans des proportions du même ordre : il s'agit d'un personnel appelé, jeune, par l'industrie en raison de sa qualification, qui s'oppose au personnel resté sur place, qui doit son avancement à son ancienneté .

Les contrastes de cette stratification intérieure à Setif sont accentués par l'inégalité des attributions de logements accordées en priorité, on l'a vu, aux catégories supérieures appelées par la nouvelle immigration, et à peine atténuées par le relogement de travailleurs de catégorie moyenne et inférieure d'origine principalement rurale .

Le cinquième environ des rémunérations va aux travailleurs de «l'Immigration différée » qui disposent ainsi, en moyenne, par tête, de moyens de consommation de 20% environ supérieurs à ceux des Sétifiens. Mais cette supériorité moyenne, due

TABLEAU VI . REPARTITION ENTRE LES GRANDES CATEGORIES D'EMPLOI DES RESIDENTS , SELON LEUR ORIGINE GEOGRAPHIQUE (en %)

CATEGORIES D'EMPLOI / ORIGINE	Cadres	Techniciens	Maîtrise	Employés HQ & O. autre	O. P.	O.S.	Chauffeurs	Ag. de service	Manoeuvres	TOTAL
Setifiens	5,5	2,8	12,5	10,5	9,7	24,5	25	2,7	4,7	2,1	100%
Migrés	11,7	4,5	7,7	12,5	3,5	14,5	20,9	3,5	17,6	3,5	100%
dont :											
Urbains et semi-urbains région.	10	3,3	26,5	10	3	16,7	10,1	7	10,1	3,3	100%
Extra-régionaux	17	10,3	-	17,2	3,5	13,8	27,4	-	10,3	-	100%
Ruraux HP Sud(1)	9,5	-	4,7	4,7	-	9,5	24	9,5	33,5	4,7	100%
Com. née A.Abessa	7,7	3,8	-	19,5	3,8	23,3	30,5	-	7,7	3,8	100%
Ruraux Montagne	18,7	4,8	5,6	9,5	4,8	14,7	19,1	-	18,7	4,6	100%
Hodna (2)	9,1	-	9,1	-	-	9,1	27,3	9,1	36,5	-	100%
TOTAL RESIDENTS	8,6	3,4	10	11	6,5	19,4	24,8	3	10,7	2,7	100
TOTAL SALARIES	8 ,9	4,3	11,7	9,8	5,6	18,7	23,2	5,1	9,8	2,9	100%

(1) Ruraux des daïrat de El Eulma , A.oulmen ,Ras-el-Oued,Bordj bou Arreridj,bourgs exclus
(2) Y compris les "urbains" de Msila et Barika.

TABLEAU VIII

EVALUATION DE LA REPARTITION DES REMUNERATIONS DE L'ECHANTILLON SONATRACH ETUDIE, VIII : PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

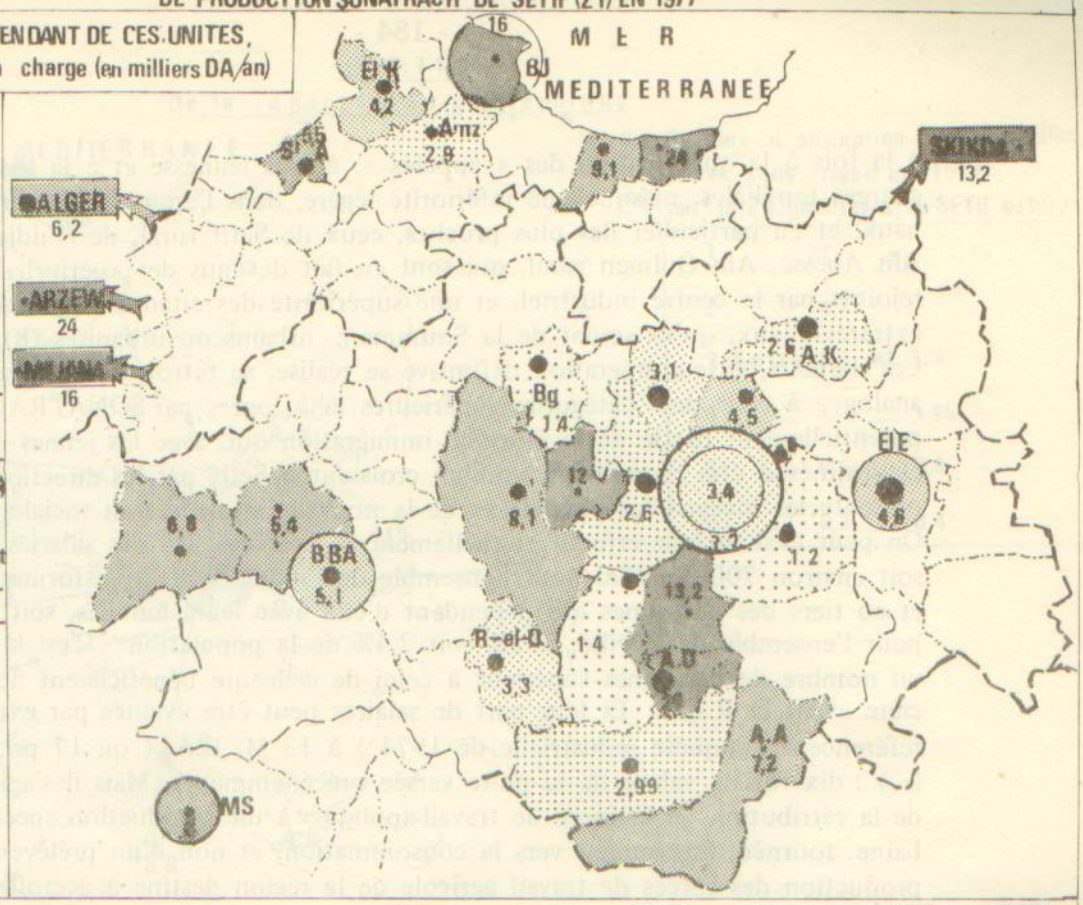
CATEGORIE PROFESSIONNELLE	% de l'effectif	Salaire global approché (en %) (10³DA) %	Allocations familiales revenu supre en % du salaire	Rémunération globale (en % sauf total)(10³DA)	Revenu par ménage valeur (DA)	Revenu par ménage *Indice p/r moyenne*	Revenu individuel valeur (DA)	Revenu individuel *Indice p/r Moyenne*	%avec famil
CADRES TECHN.	14,3	24,4	(+ 4,9 %)	. 24,3	23.460	168	9.240	272	
MAITRISE	11	15	(+ 6 %)	. 14,8	18.170	129	5.330	157	
EMPLOYES	14,5	14,6	(+2 ,2 %)	. 13,9	13.500	97	3.430	101	
OP & Ass	17,6	16,2	(+ 9 %)	. 16,1	13.050	93	3.100	92	
O.S.	24,6	19,3	(+ 7 %)	. 19,8	11.530	82	3.850	113	
Chauffeurs	4,3	3,5	(+25 %)	. 4,4	13.420	96	1.740	52	
Manoeuv. Ag.Serv.	13	5,7	(+34 %)	. 7,5	8.280	59	1.250	37	
MOYENNE	100	4597.100	(+ 8,3 %)	4.950 . 100	14.000	= 100	3.390	100	
VIII bis : *SELON LA SITUATION DE RESIDENCE :*									
A.RESIDENTS A SETIF :									
Cad.+Tech.	12,5	17,0	(+ 4,6 %)	. 17,4	24.000	171	5.830	172	5,5
Maîtrise	7,1	8,7	(+ 6,8 %)	. 8,6	17.000	121	4.320	127	6,8
Employés	14,6	14,6	(+ 5,9 %)	. 14,3	14.000	100	4.120	121	11,9
OP & assim.	15,7	14,4	(+ 8,5 %)	. 14,4	13.250	95	3.050	91	15,9
O.S.	20	16,4	(+6 ,7 %)	. 16,2	11.500	82	3.490	103	15,2
Chauffeurs	2,6	2,1	(+8 %)	2,4	13.400	96	1.800	53	4,6
Man.+Serv.	11,4	5,4	(+33 %)	. 5,7	8.340	58	1.260	38	17,8
TOTAL	83,8	3683.79,8	(+ 8,6 %)	3.982 . 79,1	13.900	99	3.240	96	81,7
dont:									
Setifiens de naissce	40,9	1860.40,4	(+ 6,3 %)	1.981 39,1	13.900	99	3.460	102	
Immigrés	41,9	1823.39,3	(+9,6 %)	2.001 . 40,4	13.900	99	3.050	91	
B.NON RESIDENTS ,PAR GRAND SECTEUR D'ORIGINE ET DE RESIDENCE :									
Ruraux région.	6,5	290. 6,2	(+12,3 %)	326 . 6,6	14.200	101	3.210	95	7,1
1/2 urb.rég.	2,6	281 6,1	(+11 %)	311 . 6,3	14.800	106	3.840	115	2,2
Urbains "	3,4								3,1
Rur.extrrs	1,2	71.1,6	(+ 2 %)	72,5. 1,4	17.860	127	7.900	230	0,6
Urb. ""	2,8	156.3,3	(+ 1,6 %)	158 . 3,2	15.600	111	7.920	234	1,3
TOTAL	16,4	797.	(+ 7,5 %)	867 . 17,5	14.500	103	14.050	120	

CARTES DE LA DISTRIBUTION GEOGRAPHIQUE DE LA REMUNERATION GLOBALE DES TRAVAILLEURS DES UNITES DE PRODUCTION SONATRACH DE SETIF (Z I) EN 1977

A _ PAR PERSONNE DEPENDANT DE CES UNITES,
salarié ou personne à charge (en milliers DA/an)

Effectif dépendant :
par circonscription
un cercle noir
pour Setif, deux cercles
concentriques.
1. intérieur = nés à Setif
2. extérieur = migrés à ..
$1 mm^2 = 5$ individus

N.b. Les villes sont représentées par des cercles proportionnels à leur population ($1 mm^2 = 525$ habitants)
Pour Setif, ce cercle se confond avec celui figurant le total des résidents dépendant des unités de production SONATRACH



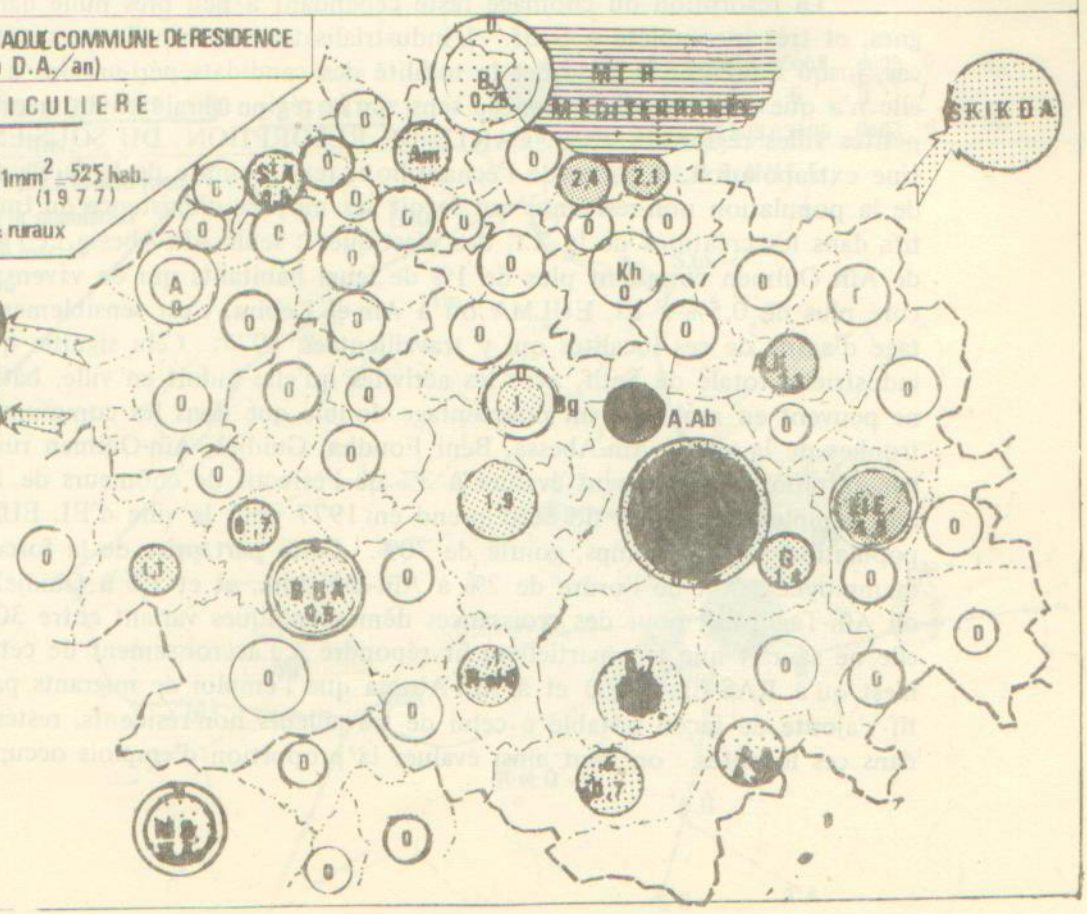
ECHELLE : 0 10 20 30 40 50 Km

de 1,6	1,6-2,99	3-3,9	4-5,3	5,4-8,2	+ de 8,2
0,2-0,49	0,5-0,9	1-1,9	2-3,9	4-8	+ de 30

B _ PAR HABITANT DE CHAQUE COMMUNE DE RESIDENCE
(en D.A./an)

LEGENDE PARTICULIERE

Populations communales : $1 mm^2 = 525$ hab. (1977)
cercles proportionnels
Couronne la plus externe : ruraux

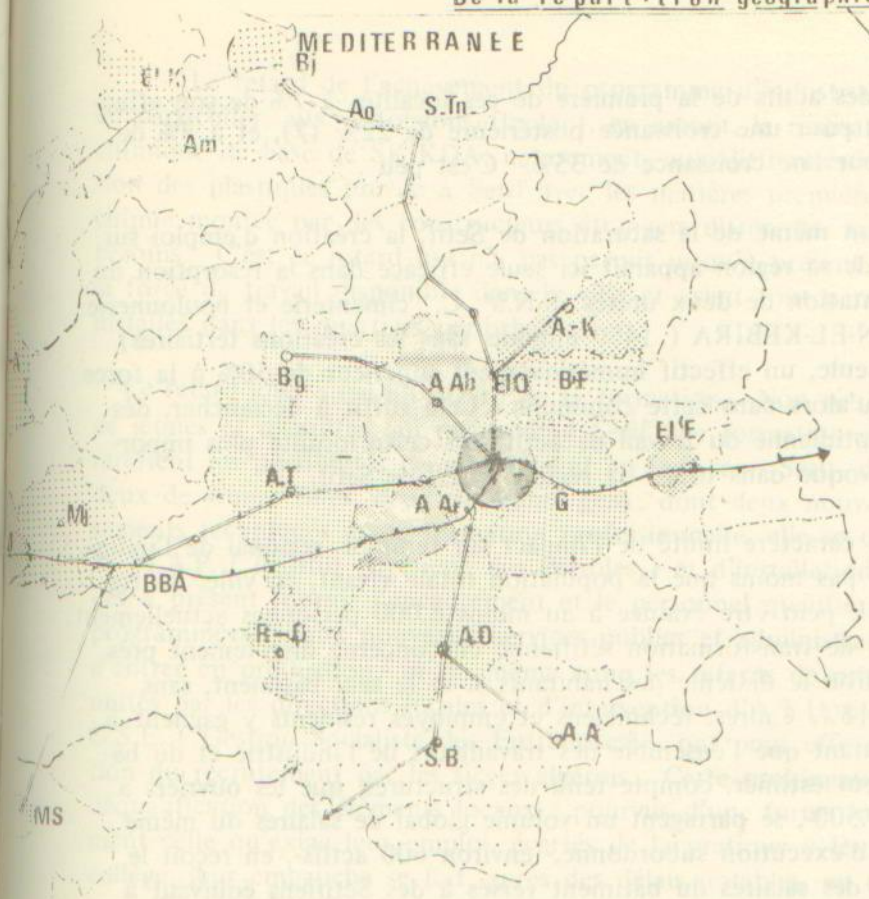


à la fois à la qualification des « appelés », à leur jeunesse et à la légèreté de leurs charges familiales, masque une infériorité légère, dans l'ensemble, des ruraux régionaux, et en particulier des plus proches, ceux de Setif rural, de Guidjel, de Aïn-Arnat, Aïn Abessa, Aïn Oulmen rural, qui sont en fait devenus des «périurbains » éloignés rejoints par le centre industriel, et une supériorité des citadins, régionaux et surtout extrarégionaux, qu'ils soient de la Soummam, urbains ou urbanisés (8).
Ces derniers, si leur migration définitive se réalise, se retrouveront dans une situation analogue à celle des catégories supérieures déjà logées par SONATRACH : ils font potentiellement partie de la nouvelle immigration qui, avec les jeunes cadres formés et destinés à être recrutés en nombre croissant à Setif par les directions locales, représente les niveaux les plus élevés de la nouvelle stratification sociale industrielle.
On peut évaluer leur effectif, actuellement, à près des 2/5 des salariés de la Z.I, soit environ 700,- et 900 pour l'ensemble de l'industrie de transformation Sétifienne, et au tiers des personnes qui dépendent d'eux avec leurs familles, soit 2.430,- et, pour l'ensemble de la ville, 3150, soit 2,4% de la population. C'est là, dès à présent un nombre de personnes supérieur à celui de celles qui bénéficiaient de la rente foncière avant la R.A. . Et leur part de salaires peut être évaluée par extrapolation (et référence à l'enquête industrielle de 1974) à 13 M. D.A. (ou 17 pour toute la ville) : dix fois la valeur de la rente versée précédemment. Mais il s'agit cette fois de la rétribution de la force de travail appliquée à une production spécifiquement urbaine, tournée directement vers la consommation, et non d'un prélèvement sur la production des forces de travail agricole de la région destiné à accroître la spéculation .

La résorption du chômage reste cependant à peu près nulle dans les campagnes, et très incomplète à Setif. L'industrialisation de la ville ne suffit en aucun cas, jusqu'à présent, à absorber la totalité des candidats péri-urbains à l'emploi ; elle n'a que très peu d'effet en ce sens sur la région rurale environnante et sur les petites villes régionales (CF. CARTE DE RESORPTION DU SOUS-EMPLOI)
Une extrapolation, à partir de l'échantillon, rend compte de la faiblesse numérique de la population non-résidente qui reçoit ses moyens d'existence du travail de ses actifs dans les créations de la Z.I. des plastiques : seuls Aïn-Abessa et l'agglomération de Aïn Oulmen comptent plus de 1% de leurs habitants qui en vivent; ils sont encore plus de 0,5% à EL EULMA ou à Aïn-el Kebira, c'est sensiblement le pourcentage d'actifs de ces localités qui y travaillent en 1977. Cela signifie que l'activité industrielle totale de Setif, avec les activités qu'elle induit en ville, bâtiment compris, ne peuvent en mobiliser un pourcentage double que dans les communes rurales limitrophes de la ville : Aïn-Abessa, Beni Foudha, Guidjel, Aïn-Oulmen rural . Toujours par extrapolation, on peut évaluer à 3% de l'effectif de chômeurs de 1966 la part que l'emploi par la Z.I. de Setif prend en 1977 pour la ville d'EL EULMA dont la population a, entre temps, gonflé de 70%. Cette part prise de la force de travail inemployée serait de l'ordre de 2% à Aïn-el-Kebira, et et 1% à Guidjel, Aïn-Oulmen ou Aïn-Taghrout, pour des croissances démographiques variant entre 30 et 37% : elle ne saurait que très partiellement répondre à l'accroissement de cette force . Ce n'est qu'à RAS-EL-OUED et à Aïn-Abessa que l'emploi de migrants partis pour Setif s'ajoute de façon notable à celui de travailleurs non-résidents, restés domiciliés dans ces localités : on peut ainsi évaluer la proportion d'emplois occupés dans l'in-

CARTES

De la répartition géographique



A _ Du taux d'absorption de la population active sans travail en 1966 par la Z.I. (plastiques) de SETIF en 1977

1 :	21,3	%
2 :	4,7	—
3 : Entre	2,4 et 3,9	—
4 :	— 1 — 1,96	—
5 :	— 0,5 — 0,8	—
6 :	— 0,3 — 0,4	—

A _ +de 20 | 4 à 19,9 | 2 à 3,9 | 1 à 1,9 | 0,5 à 0,9 | — de 0,5 | 0 %

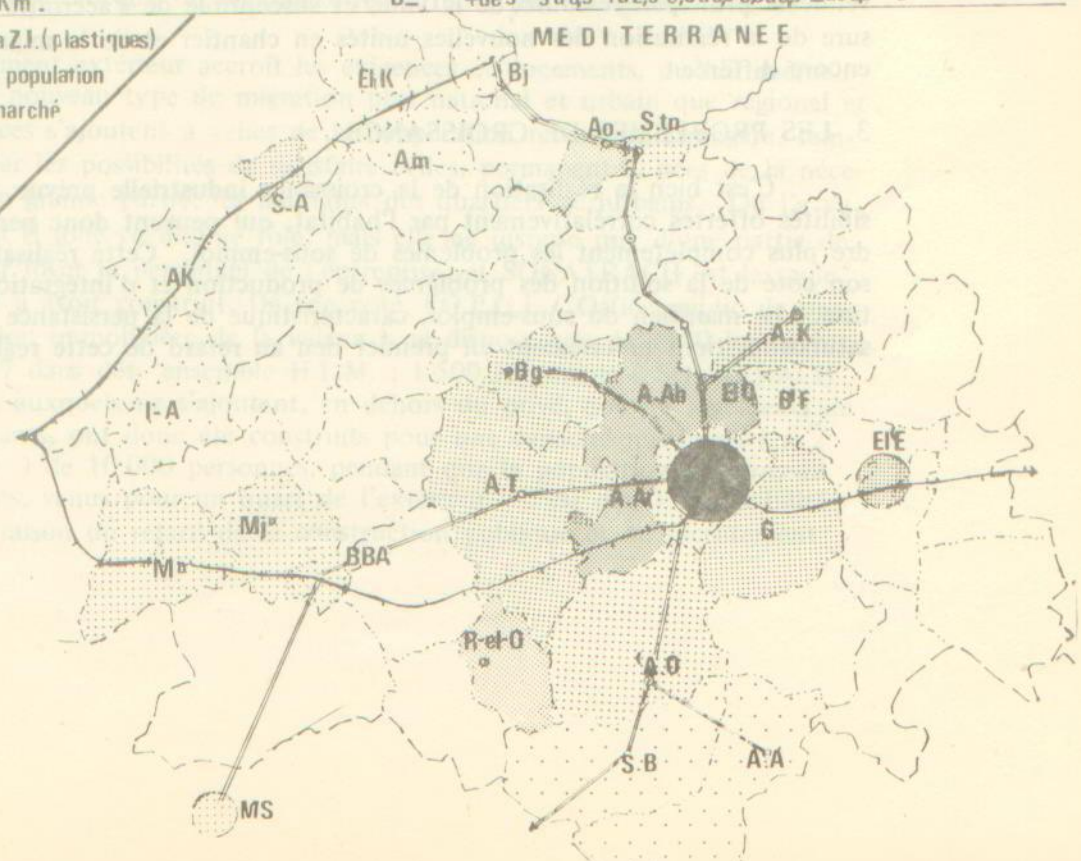
LEGENDE : 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7

B _ +de 9 | 3 à 8,9 | 1 à 2,9 | 0,6 à 0,9 | 0,3 à 0,5 | — de 0,3 | 0 %

ECHELLE : 0 — 10 — 20 — 30 — 40 — 50 Km.

B _ Du taux d'emploi par la Z.I. (plastiques) de SETIF, en 1977, de la population active disponible sur le marché du travail depuis 1966 (chomeurs de 1966 et croit brut postérieur des actifs)

1 :	9,3	%
2 :	3,08	—
3 : entre	1 et 1,24	—
4 :	— 0,6 — 0,88	—
5 :	— 0,43 — 0,52	—
6 :	— 0,13 — 0,3	—



dustrie Sétifienne par des actifs de la première de ces localités à 7% de son effectif sans travail de 1966, pour une croissance postérieure de 22% (7), et à 3% de celui de la seconde, pour une croissance de 35%. C'est peu .

En fait, en raison même de la saturation de Setif, la création d'emploi sur place dans les localités de sa région apparaît ici seule efficace dans la résorption du chômage rural : l'implantation de deux unités (S.N.M. C. cimenterie et boulonnerie SO.N.A.CO.ME.) à AIN-EL-KEBIRA (1450 emplois sans les créations tertiaires) exige dès 1978, à elle seule, un effectif numériquement supérieur de 50% à la force de travail inutilisée jusqu'alors dans cette commune. Cela suffit à déclencher, dès 1977, une migration quotidienne du travail de Setif vers cette localité plus importante que celle que provoque dans toute la région la Z.I de Setif.

Quel que soit ce caractère limité de l'impact sur l'emploi régional de l'industrialisation, il n'en reste pas moins que la population totale vivant, en ville, du travail des siens dans la Z.I. peut être évaluée à au moins 6.000 personnes actuellement; l'ensemble de l'industrie de transformation sétifienne en concerne directement près du double (12.000, environ le dixième des habitants), et le seul bâtiment, sans doute près de 18.000.- 15%. Cadres, techniciens et employés résidents y gagnent à eux seuls, ont l'a vu, autant que l'ensemble des travailleurs de l'industrie et du bâtiment en 1973. On peut estimer, compte tenu des structures, que les ouvriers à la production,-environ 1.500-, se partagent un volume global de salaires du même ordre, que le personnel d'exécution subordonné,- environ 600 actifs-, en reçoit le tiers, et que l'ensemble des salaires du bâtiment versés à des Sétifiens équivaut à ceux de l'industrie. C'est donc une somme de 80 M. D.A. environ,- quatre à cinq fois sa valeur de 1973 en D.A. courants-, qui représente la part distribuée comme rémunération de la force de travail productive à des travailleurs urbains locaux, devenue la principale ressource de la ville, et susceptible de s'accroître au fur et à mesure de la réalisation des nouvelles unités en chantier et de la migration aujourd'hui encore différée .

3. LES PROBLEMES DE CROISSANCE .

C'est bien la réalisation de la croissance industrielle prévue, et celle des possibilités offertes corrélativement par l'habitat, qui peuvent donc permettre de résoudre plus complètement les problèmes de sous-emploi. Cette réalisation dépend de son côté de la solution des problèmes de production et d'intégration de la production. Le maintien du sous-emploi, caractéristique de la persistance d'une certaine saturation, tient précisément en premier lieu au retard de cette réalisation .

Le retard de l'achèvement du programme d'industrialisation tient, on l'a vu, en particulier, aux distorsions affectant, en amont, la réalisation du complexe pétrochimique de base de SKIKDA; notamment, aux difficultés d'intégration de la production des plastiques prévue à Setif avec les matières premières fournies par une pétrochimie montée par des constructeurs étrangers différents, sans coordination avec ses besoins. C'est ce retard qui n'a pas permis jusqu'à présent d'employer la totalité de la force de travail disponible dans la ville et avant tout parmi les ruraux d'origine installés dans les quartiers périurbains .

Ce retard joue aussi au regard de la formation. Non pas, on l'a vu, que le nombre de jeunes et d'adultes qui reçoivent à Setif une formation générale ou professionnelle raréfient les possibilités de recrutement en leur sein. Setif, déjà dotée de 4 lycées, deux de jeunes filles, deux de jeunes gens, dont deux nouveaux, l'est aussi d'établissements techniques et de formation professionnelle; elle se dote d'un établissement de l'I.A.P. (institut Algérien des Pétroles) et d'installations universitaires. Elle peut dès à présent fournir l'encadrement et le personnel qualifié aussi bien aux industries programmées qu'aux nouveaux services publics et administratifs. Cependant, les retards d'entrée en produstion,- et du même coup les retards de prise en main de la gestion des unités par les directions locales et d'intervention d'A.T.U. élues dans le cadre de la G.S.E. (Gestion Socialiste des Entreprises) -, ont pour effet d'entraîner la prolongation du recrutement par les sièges algérois. Cette prolongation est un facteur de déqualification des éléments locaux : pourvus d'une formation qui n'est pas exactement celle qu'exige leur emploi, écartés de la pratique à leur sortir du centre ou du collège, leur embauche se fait, après des délais notables, en dessous ou en marge de leur niveau de qualification, lorsque les directions locales complètent leurs affectifs. Ainsi est accrue l'importance du recrutement extérieur au delà des besoins réels; ce recrutement comporte certes une certaine proportion,- limitée-, de «retours» d'émigrés à l'étranger ou de locaux ou régionaux redistribués par les grands centres .

Ce recrutement extérieur accroît les exigences en logements, du fait même qu'il engendre un nouveau type de migration plus national et urbain que régional et rural. Ces exigences s'ajoutent à celles de la coopération technique étrangère, temporaire pour limiter les possibilités de satisfaire celles, permanentes, nées de la nécessité de reloger, en grande partie, les habitants des quartiers périurbains. On l'a vu, la cité SONATRACH joue ce double rôle; mais elle ne dispose que d'une partie de ses logements pour loger le personnel de l'entreprise; et SONATRACH est la seule société industrielle a avoir construit. De son côté, l'O.P.G.I. (Office public de promotion et de gestion immobilière de la wilaya) ne dispose que de 1100 logements achevés avant 1977 dans des ensemble H.L.M. ; 1.500 logements (SONATRACH ou de l'O.P.G.I.), auxquels ne s'ajoutent, en dehors du privé, que les logements de fonction d'enseignants, ont donc été construits pour une capacité maximale (à 2 habitants par pièce) de 10.000 personnes, pendant que la population s'accroissait de 40.000 habitants, venus pour un quart de l'extérieur. C'est dire l'impossibilité du relogement en raison du retard de la construction publique et du recrutement

extérieur, en dehors de la construction privée, facteur de ségrégation. On a vu, par l'exemple de la SONATRACH, la priorité imposée en faveur des «appelés» de l'industrie, et surtout pour les plus indispensables d'entre eux; cette priorité ne laisse qu'un accès au logement locatif restreint aux Sétifiens, y compris aux «périurbains», déjà les plus exposés à rester chômeurs, faute de formation .

Certes, 2.000 autres logements locatifs doivent être attribués en 1978 par l'O.P.G.I. ; c'est un volume d'habitat susceptible de loger encore les deux tiers de la population nouvelle résiduelle. Mais, ne serait-ce que dans cette mesure, le volume des dépenses nécessitées pour rattraper le retard de la construction d'habitation impose le recours à l'épargne privée: les 806 autres logements de l'O.P.G.I. en voie d'achèvement doivent être réservés aux épargnants titulaires d'un livret à la C.N.E.P. et susceptibles d'une mise de fonds initiale de 20% du coût de construction,-16.000 à 32.000 DA-. 98 des logements améliorés de MABOUDA sont déjà en vente dans ces conditions. Ni les candidats au travail encore sans emploi, ni même les ouvriers recrutés ne peuvent y avoir accès. De même, la réglementation de la construction privée par le lotissement des réserves communales a commencé en 1978 par la vente de 400 lots à Bou Aroua, de 307 lots dans les villages suburbains; elle permet de faire intervenir les ressources privées dans la construction tout en évitant la désorganisation de l'espace urbain par l'anarchie de la construction spontanée. Mais par là même elle réserve cette construction spontanée à ceux qui ont accumulé des moyens importants, qui ne sont pas non plus les candidats à l'emploi industriel des quartiers périurbains, recrutés ou non .

Ces systèmes d'appropriation de l'habitat sont susceptibles de combler le retard accumulé, mais en réservant pratiquement deux sur cinq des nouveaux logements aux catégories sociales les plus favorisées. Ils ne laissent pas disponibles d'ensembles de logements en dehors de ceux destinés aux éléments appelés et retenus sur place en vue d'occuper un emploi qualifié, industriel ou non. Ainsi, le retard du secteur logement et les remèdes qui entendent le réduire consacrent la ségrégation sociale au dépens des candidats à l'emploi dont le relogement s'impose le plus, et dont le niveau de formation insuffisant a retardé jusqu'à présent le recrutement par l'industrie : les habitants des quartiers périphériques, originaires de la région rurale sétifienne, arrivés en ville avec l'exode rural antérieur, et à l'âge adulte avant le démarrage industriel. Le niveau, très au dessus de la moyenne algérienne et même urbaine, de la formation générale et professionnelle des unités de la Z.I. du Plastique Sétifienne, les écarte de l'emploi industriel d'autant plus que le recrutement à l'extérieur aggrave la concurrence; par là même il ne leur fournit pas de moyens pour accéder au logement tant que persiste la saturation, dans le domaine de l'emploi autant que le l'habitat .

L'existence même de ces goulots d'étranglement explique le peu d'effet de l'industrie Sétifienne sur les campagnes et petites villes voisines qui, malgré la Révolution Agraire, restent sujettes au sous-emploi et candidates à l'exode. Celui-ci n'est limité que par la saturation des points d'attraction,- et c'est là un fait nouveau-; en particulier, il n'affecte que peu Setif, tant que n'y fonctionnent pas d'activités nouvelles susceptibles d'absorber de nouvelles forces de travail. La création sur place d'activités nouvelles, comme les deux usines de Aîn-el-Kebira qui, ont l'a vu recrutent jusque parmi les chômeurs de la capitale régionale ou comme les usines en voie d'achèvement à BORDJ-BOU-ARRERIDJ, EL EULMA, KHARRATA, ou l'équipement thermal et productif en cours à BOUGAA, constituent une contribution nécessaire au rétablissement, entre Setif et sa campagne, comme, à l'intérieur de Setif, d'un équilibre qui permette d'atténuer les nouvelles contradictions sociales .

Aujourd'hui, un nouveau type de contrastes sociaux est né de l'industrie : à côté de la bourgeoisie et de la petite bourgeoisie commerçante sétifienne émergeant des structures traditionnelles et bénéficiant de l'élévation du niveau moyen de consommation des travailleurs, se diversifient des couches de cadres et d'ouvriers en marge desquels persistent, à la mesure des retards accumulés, un sous-prolétariat périurbain d'origine rural, relativement de moins en moins nombreux sinon en chiffres absolus, mais qui reste largement exclu de la formation, de l'emploi, du logement .

CONCLUSION.

La pièce maîtresse de l'industrialisation de Setif, le complexe de transformation des plastiques dont la SONATRACH est le maître d'oeuvre, constitue un facteur important de mutation des structures de la ville et de ses rapports avec sa région . Son rôle paraît cependant diminué et dévié du fait du retard de son édification, du retard de la construction de l'habitat rendu nécessaire par la croissance qualitative et quantitative qu'il induit, et par l'imparfaite adéquation des emplois crées avec la formation déjà instituée et avec le stock de population active déjà présent .

Les unités de production déjà ouvertes gérées par la SONATRACH prises comme échantillon sont caractérisées par une importance relative du nombre des travailleurs d'exécution à la production (40% des salariés) et la médiocrité de l'effectif auxilliaire indifférencié (services et transports) ainsi que par le niveau de formation particulièrement élevé relativement au type d'emploi, au point de n'admettre que 13% d'analphabètes. Dans une ville saturée par un exode rural récent suffisamment massif pour avoir bloqué sa croissance jusqu'à l'ouverture des chantiers industriels, l'emploi industriel constitue un « privilège» réservé aux jeunes ou aux Sétifiens de naissance.

La sélection qui le délimite n'exclut cependant pas la déqualification de certains jeunes travailleurs affectés à des tâches qui ne répondent pas à leur compétence ou à leur formation, pas plus que la sous-formation de travailleurs d'encadrement autant que d'exécution qui, relativement âgés, doivent leur emploi à « l'expérience.»

Cette ségrégation entre jeunes de moins de 36 ans et vieux de plus de 40, entre Sétifiens urbains ou ruraux d'origine condamne les seconds,- vieux et ruraux-, à ne pouvoir prétendre qu'à un petit nombre d'emplois marginaux par rapport à la production, et à rester largement chômeurs dans la situation présente du développement industriel. Cette ségrégation au profit des jeunes et des urbains est en partie imposée par le caractère récent de la formation professionnelle et l'ancien privilège urbain de l'éducation. Il n'en reste pas moins que, parmi les 17% de travailleurs «non-résidents » de PGR, pour plus de moitié nés dans les villes, les plus «urbains» et les plus jeunes des non sétifiens, ceux aussi qu'a le plus «appelés » l'industrie, trois sur cinq ont été recrutés par la direction algéroise, centrale, du projet .

Ce recrutement à l'extérieur est avant tout le fait de la centralisation des projets, nécessaire à l'intégration des systèmes industriels. Mais, dans le cas de Setif, il aboutit à fournir aux unités de production, outre les cadres des travailleurs ni plus ni moins préparés à leurs tâches que le recrutement postérieur par la direction Sétifienne; il permet des retours d'émigrés, une redistribution vers Setif de Sétifiens partis antérieurement à Alger. Mais il néglige les possibilités par la présence sur place d'une force de travail jeune, laissée au chômage et à la déqualification entre la sortie du C.E.T. et le premier emploi. Il entraîne leur refoulement, à l'embauche, à des affectations sans rapport avec leur formation, et aux dépens des vieux, et des périurbains locaux réfoulés,eux, même de postes sans qualification. Ce recrutement entraîne aussi le recrutement de travailleurs hors de Setif très au delà du rayon traditionnel de recrutement de la population, et en milieu beaucoup plus urbain : ainsi, parmi les non résidents, la part des ruraux est moindre que dans la population .

C'est donc en grande partie cette gestion centralisée qui tout à la fois n'épuise pas, loin de là, le stock de chômeurs locaux; rend négligeable l'influence de l'industrialisation de Setif sur l'emploi des régions rurales voisines; recrute cependant, sans que ce soit toujours une absolue nécessité, des travailleurs de haut niveau d'emploi en milieu urbain relativement éloigné; crée ainsi à la fois une immigration d'un type nouveau, sélectionnée, réalisée, dans la mesure où on l'a retenue par l'attribution de logements, ou différée, dans la mesure où la construction de logements est en retard, et génératrice alors, de mouvements périodiques .

Les principaux problèmes locaux nés du développement industriel paraissant alors singulièrement accentués par le caractère centralisé de la mise en place des unités : sous-emploi local, insuffisance d'effet en milieu rural, déqualification des jeunes formés sur place, crise de logements telle qu'elle ne peut être résolue à la fois en faveur des nouveaux migrés et des candidats locaux à l'emploi et au logement, inutiles transports quotidiens de personnels. Du fait des difficultés de l'intégration de la production de SKIKDA dans le procès local de production, et des difficultés d'écoulement des produits, cette centralisation apparaît, dans le cas de SONATRACH, d'autant moins nécessaire. Dans le cas d'une unité comme l'usine d'accumulateurs et de piles de SONELEC, qui fonctionne dans la même zone industrielle, la pleine utilisation de la capacité de production, l'accroissement du nombre des travailleurs par recrutement local, paraissent liés au fonctionnement décentralisé de l'unité, avec une intervention réelle de son assemblée de travailleurs (ATU) prévue par la GSE (Gestion Socialiste des Entreprises) dans sa marche ..

La gestion centrale n'est cependant pas la seule responsable des problèmes. Elle ne fait que les accentuer. La nouvelle immigration, d'origine urbaine, est imposée par les besoins d'encadrement . Une part d'entre elle(un tiers) environ, a pu être logée dans la cité SONATRACH; une autre fraction (un tiers des non résidents), représente l'immigration différée par l'attente du logement.

Immigration réelle ou différée ramènent la part des Sétifiens de naissance à un niveau proche de ce qu'elle était dans la population avant l'industrie : environ 40%. L'exode rural est seulement, pour partie, remplacé par une redistribution urbaine de l'encadrement. De ce fait, alors que le développement récent des établissements locaux d'enseignement et de formation offre sur place une force de travail de plus en plus qualifiée en nombre croissant au sein de laquelle s'efface le «privilège » de la naissance sétifienne, les emplois manquent pour l'utiliser à la fois du fait des retards d'achèvement des unités de la Z.I. et de la poursuite, pour les nouveaux projets, du recrutement algérois qui rend plus sensible encore à la population locale le déficit des logements et aggrave les distorsions existantes entre lieu de résidence et lieu de travail, et entre catégories de la société urbaine pouvant accéder par elles mêmes au logement et celles qui n'ont encore accès ni au logement ni à l'emploi.

(1) A. PRENANT : Apport des données démographiques à l'étude géographique de l'exode rural et de l'urbanisation dans le cas de l'Ouest Constantinois. Actes du 2ème Colloque de démographie maghrébine. ORAN 1975, pp 293-319.

(2) Par sa confrontation avec le déficit migratoire des communes d'origine.

(3) A. PRENANT et SEMMOUD B. : Les nouvelles périphéries urbaines en Algérie. Communication à la table ronde de l'E.R.A. Tours, 16-17 Novembre 1977.

(4) A. PRENANT : Essai d'évaluation et d'interprétation de la croissance urbaine en Algérie de 1966 à 1974. Alger, C.N.R.E.S., 1976, multigraphié.

(5) Enquêtes communales 1972. Secrétariat d'Etat au Plan, Alger, 1974.

(6) Cf à Sétif en 1966 (Recensement): Non scolarisés 52% (Garçons 38,4% filles 65%); Sétifiens ayant dépassé l'école primaire : 13,3% (garçons 20%, filles 7%), dont 1,5% suivant ou ayant suivi un enseignement technique (CAP : 565, autre : 483, lycée technique : 111) et 0,4% (278) un enseignement supérieur, dont 53 filles.

(7) Recensement de la population et de l'habitat de 1977. Résultats préliminaires. Alger, 1978.