

L'EMPLOI TERTIAIRE DE L'INDUSTRIE : QUELS CHANGEMENTS ? *

par Florence Audier

Depuis une quinzaine d'années, les emplois tertiaires de l'industrie se développent mais, dans la période récente, seules les fonctions commerciales et du traitement de l'information restent créatrices d'emplois. L'auteur retrace ces évolutions depuis 1970, met en relief les transformations qui affectent le contenu même des fonctions tertiaires dans les entreprises industrielles et examine dans quel type d'entreprise se concentre l'emploi tertiaire.

L'examen des évolutions de l'emploi dans l'industrie du début des années soixante-dix à 1981 révèle une augmentation constante du poids relatif des emplois tertiaires. On peut distinguer trois phases qui ont des répercussions différentes sur les effectifs :

— de 1968 à 1974, une part importante des créations d'emplois dans les secteurs industriels était des créations d'emplois tertiaires. D'après les recensements de 1968 à 1975, plus du tiers des créations d'emplois a bénéficié aux métiers tertiaires ;

— de 1975 à 1977, la diminution de l'emploi dans les secteurs industriels résulte d'une chute de l'emploi dans les métiers industriels, associée à une croissance lente des professions tertiaires après un tassement en 1975 ;

— après 1978, les emplois tertiaires régressent mais plus lentement que les emplois industriels.

Dès lors, l'augmentation du poids relatif des emplois tertiaires dans l'industrie se poursuit : de 18,6 % en 1970, il passe à 21,6 % en 1981 (1) alors que les effectifs de 1981 sont à un niveau légèrement inférieur à celui de 1974, correspondant à une perte de 22 000 emplois environ (2).

La prise en compte des seules professions tertiaires au sein des entreprises industrielles minore largement le phénomène de tertiarisation évoqué. En effet, d'une part, un nombre important d'emplois dits de production concourent à des activités de gestion [1] ou à des activités commerciales ou de traitement de l'information ;

* Ce texte constitue une reprise actualisée du dossier n° 29 paru en octobre 1981 à La Documentation Française sous le titre : « Les emplois tertiaires des entreprises industrielles » par F. Audier.

(1) On reprend ici la différenciation entre emplois tertiaires et emplois industriels telle qu'elle apparaît dans la nomenclature des emplois de l'INSEE (code E2 en 11 postes).

(2) Sur la méthode d'évaluation, voir tableau page 28.

d'autre part des secteurs d'activités tertiaires, comme les services rendus aux entreprises [2], ont connu un développement remarquable et entretiennent des rapports très étroits avec les entreprises industrielles par le biais de la sous-traitance notamment [3].

Ainsi « les tertiels » [4], loin d'accompagner seulement l'évolution générale de l'emploi, jouent un rôle important dans l'évolution des organisations industrielles. Sans doute peut-on voir dans leur croissance continue le signe d'une inflexion dans la manière dont les entreprises industrielles remplissent leur rôle premier de producteurs de marchandises. Si, de tout temps, ces entreprises ont non seulement produit mais aussi recruté et géré leur personnel, tenu leur comptabilité, vendu et transporté leur production, certaines de ces fonctions se sont démultipliées, affinées dans une optique de rentabilité, donc avec l'objectif de mieux maîtriser la production, analyser et comprimer les coûts, développer une politique commerciale plus offensive, et promouvoir des politiques de main-d'œuvre...

Afin d'assumer ces tâches, les entreprises se sont pourvues en personnel plus ou moins spécialisé. Après 1978, il semble que ces personnels aient mieux résisté à la crise que les personnels directement productifs, en particulier les ouvriers. Diverses hypothèses explicatives sont avancées. Citons en quelques-unes :

— les entreprises adoptent une attitude très différente selon qu'il s'agit de la main-d'œuvre ouvrière ou non et hésitent à licencier du personnel tertiaire pour lequel il faut un certain temps d'adaptation ;

— il y a une faible élasticité de l'emploi tertiaire au volume de la production. On retrouve ici le problème de la productivité du tertiaire ;

Les chiffres entre crochets renvoient à la bibliographie en fin d'article.

— les entreprises renforcent, dans les temps difficiles, leur potentiel de contrôle des coûts... et se dotent des procédures et des moyens nécessaires ;

— les entreprises cherchent de nouveaux marchés et débouchés, recherche nécessitant des personnels particuliers ;

— le poids relatif des grandes entreprises s'accroît au détriment des petites, souvent sous-traitantes, et qui ont une proportion plus faible d'emplois tertiaires que les plus grandes...

Plutôt que d'examiner chacune de ces hypothèses, il nous a semblé plus utile d'approfondir l'étude des emplois tertiaires dans deux directions :

— la première concerne les fonctions tertiaires qui sont mises en œuvre. Il s'agit d'analyser comment évoluent les grandes fonctions tertiaires en relation avec l'ensemble de l'emploi et de « qualifier » leur contenu comme leur évolution ;

— la deuxième direction concerne les relations entre le développement de l'emploi tertiaire et la structure des entreprises. Plus précisément, il s'agit d'étudier les rapports entre l'emploi tertiaire et la structuration des entreprises en un ou plusieurs établissements et les rapports entre ces emplois et la taille des entreprises.

En effet, pour apprécier les évolutions passées et réfléchir aux tendances actuelles, il convient de mieux cerner les rôles joués par ces emplois au sein des organisations et d'analyser de façon précise les questions souvent évoquées sous les termes de « bureaucratisation » et « d'économie d'échelle ».

LES FONCTIONS TERTIAIRES DES ENTREPRISES INDUSTRIELLES SONT EN PLEINE ÉVOLUTION

La part représentée par l'emploi tertiaire dans l'emploi industriel augmente mais en même temps l'emploi tertiaire évolue ; ces évolutions, différenciées selon les fonctions, sont relativement aisées à mettre en évidence.

Évolution différente selon les fonctions

Cinq grandes fonctions seront retenues, qui permettent de classer la quasi-totalité des professions tertiaires :

— la *fonction administration-gestion* regroupe des emplois dont l'objet principal est d'organiser, de coordonner, de contrôler et d'optimiser l'utilisation des ressources des entreprises [5]. Y sont donc inclus les activités administratives, comptables et financières, de gestion du personnel, ainsi que les emplois de bureau parfois appelés emplois administratifs, quels que soient les « services » où ils sont implantés. Par contre sont exclus

les personnels dont l'activité principale consiste dans le traitement automatique de l'information ;

— la *fonction commerciale* concerne la mise en relation de l'entreprise productrice de biens avec ses clients en vue de l'échange de produits existants ou de produits potentiels (nouveaux produits à créer ou à transformer).

Cette fonction a donc une place plus ou moins importante dans l'entreprise selon qu'il s'agit de biens intermédiaires, d'équipement ou de consommation finale, selon les produits (standardisés, de plus ou moins grande série...), selon le type de marché et surtout l'ampleur, l'organisation, la structure du réseau commercial qui correspond aux produits de l'entreprise industrielle ;

— le *traitement automatisé de l'information - l'informatique*. Il s'agit en réalité plus d'une technique que d'une fonction. Les emplois retenus dans ce groupe se caractérisent par des activités de conception et de mise en œuvre des diverses applications de l'informatique et du traitement électromécanique de l'information, à l'exclusion, de la participation à la construction de ces matériels et à l'utilisation des résultats de l'informatique. A cet ensemble ont été adjoints les « ingénieurs spécialistes de l'application des sciences mathématiques, de l'organisation des méthodes administratives, de la gestion, de l'informatique, des sciences économiques et humaines », l'hypothèse étant que ce sont, pour la plupart, des ingénieurs mettant en œuvre des techniques de traitement de l'information qui sont classés dans ces rubriques ;

— les *services généraux*. Sous ce terme sont réunis les personnels de sécurité privée, de gardiennage, de nettoyage, à l'exclusion des personnels affectés à des fonctions de restauration qui figurent dans le groupe « autres personnels tertiaires » ;

— les *transports*. Ne sont répertoriés dans cette fonction que les personnels exerçant des « métiers des transports », c'est-à-dire des agents des services d'exploitation d'un parc de véhicules (qu'ils soient sédentaires ou non) ainsi que les conducteurs. Les personnels de la manutention n'en font pas partie.

Ces grandes fonctions ont des effectifs et connaissent des tendances d'évolution très différents.

La *fonction administration-gestion* est de loin la fonction la plus importante en termes d'effectifs. Depuis 1970, début de nos observations, cette fonction connaît une montée lente et continue si on la rapporte à l'emploi global. Représentant 10,6 % des emplois en 1970, elle atteint le taux de 11,4 % en 1981 ce qui, compte tenu de la baisse sévère de l'emploi à compter de 1975, signifie tout de même une diminution des effectifs employés. Par contre, cette fonction est en recul au sein de l'emploi tertiaire : bien qu'elle demeure largement majoritaire, elle croît moins vite que l'ensemble de l'emploi tertiaire dont elle ne représente plus que 53,3 % des emplois en 1981 contre 58,7 %, 11 ans plus tôt.

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI TERTIAIRE PAR GRANDES FONCTIONS - 1970-1981

(en % de l'emploi total dans l'industrie)

	1970	1974	1976	1978	1980	1981
Emploi tertiaire	18,5	19,1	19,9	20,4	20,9	21,4
dont : Administration- Gestion	10,6	10,7	11,0	11,1	11,3	11,4
Commerce	3,5	3,7	4,0	4,3	4,5	4,8
Traitement Information	0,9	0,9	1,1	1,1	1,2	1,3
Services généraux	0,8	0,9	1,0	1,0	1,1	1,1
Transports	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5

(en % de l'emploi tertiaire dans l'industrie)

	1970	1974	1976	1978	1980	1981
Administration- Gestion	58,7	57,2	55,3	55,3	53,8	53,3
Commerce	19,4	19,7	20,2	21,4	21,6	22,2
Traitement Information	4,5	5,2	4,7	5,5	5,8	6,1
Services généraux	4,4	5,0	5,2	5,1	5,2	5,1
Transports	8,4	8,1	7,8	7,6	7,4	7,2

Source : Enquêtes sur la structure des emplois (ESE), Ministère du Travail.

La fonction commerciale, deuxième fonction par son importance, est en forte expansion et elle est créatrice d'emplois. Les métiers qui s'y rapportent, augmentent plus vite que l'ensemble de l'emploi et plus vite que l'emploi tertiaire des entreprises industrielles. Ils représentaient 3,5 % de l'emploi en 1970, 4,8 % en 1981 ; 19,4 % de l'emploi tertiaire en 1970, et 22,1 % en 1981.

La fonction traitement automatisé de l'information, qui a des effectifs beaucoup plus modestes, est également en plein développement et est créatrice d'emplois : hausse continue dans l'emploi tertiaire, développement plus

rapide que l'emploi total surtout dans les dernières années.

La fonction transports par contre connaît une forte régression, y compris parmi l'emploi tertiaire, passant de 8,4 % de ces emplois à 7,2 % en 1981.

Ainsi, si l'on examine les cinq grandes fonctions construites pour rendre compte des « familles » d'activités tertiaires des entreprises industrielles, on constate une transformation significative du « contenu » de ces activités au détriment des fonctions classiques d'administration/gestion et des transports, et au profit des activités

commerciales, du traitement de l'information et, dans une moindre mesure, des services généraux.

Une tentative de chiffrage permet d'évaluer approximativement les évolutions des effectifs comme suit :

ESTIMATION DES EFFECTIFS

(en milliers)

	1970	1975	1977	1978	1981
Emploi tertiaire/Emploi total (en %)	18,6	19,7	19,9	20,4	21,4
Emploi total	4 909	5 196	5 098	4 982	4 644
Emploi tertiaire	908	1 024	1 015	1 016	994
Administration-gestion	522	570	554	551	530
Informatique	38	53	53	53	61
Commerce	171	200	207	212	221
Transports	73	75	75	74	72
Services Généraux	38	51	51	51	51
Autres	66	75	75	75	61

* Ces chiffres doivent être considérés comme approximatifs et ne fournissent que des ordres de grandeur dans la mesure où il s'agit d'estimations calées sur les effectifs UNEDIC à partir des données de structure émanant de l'enquête structure des emplois ce qui revient à faire comme si les unités absentes dans ces enquêtes avaient les mêmes structures que les unités répondantes. De plus, pour respecter le champ de l'enquête ces estimations ne concernent que les établissements de plus de 10 salariés.

Selon ces estimations, les effectifs d'administration-gestion auraient diminué d'environ 7 % durant la période 1975/1980 ce qui représenterait une perte de 40 000 emplois.

La plus importante création d'emplois concernerait la fonction commerciale, qui continuerait à procéder à des recrutements « nets » dans la période récente. Il en serait de même pour l'informatique.

Changements dans les contenus des fonctions tertiaires

En même temps que leur « volume » évolue de façon différenciée, on dispose d'un certain nombre d'indices significatifs d'une évolution dans les contenus mêmes de ces fonctions.

D'une part la structure des emplois par grands niveaux de qualification évolue « vers le haut ». Si l'évolution générale des grandes catégories de qualifications tertiaires (cadres supérieurs et techniques, techniciens, agents de maîtrise, employés qualifiés et non qualifiés) se caractérise par une croissance de toutes les catégories, à l'exception de celle des employés non qualifiés, on constate une croissance plus rapide des cadres et des techniciens. En 1981, ils représentent 8 % de l'ensemble de l'emploi et 37,2 % de l'emploi tertiaire alors que 11 ans plus tôt ils ne représentaient que 5,6 % de l'ensemble et 30,6 % de l'emploi tertiaire. Cette tendance se retrouve dans toutes les fonctions. Les cadres et techniciens sont véritablement « porteurs » de la montée de l'emploi tertiaire au détriment des employés et surtout des employés non qualifiés.

Par ailleurs, les professions caractéristiques traditionnellement des fonctions tertiaires sont en tassement ou en chute au profit d'autres professions dont les nomenclatures, qui prévalaient jusqu'en 1982, ne permettent généralement pas d'appréhender correctement le contenu

(c'est d'ailleurs l'émergence de nouvelles activités qui a conduit à la révision de la nomenclature des emplois qui devient, à compter de 1982, la « nomenclature des professions et catégories professionnelles »).

Ainsi, au sein de la fonction administration-gestion, pour la période 1970/1981, on peut mettre en évidence à la fois :

— une chute forte et régulière des personnels de secrétariat, des aides-comptables, et des employés de bureau non qualifiés. Ces trois catégories, qui représentaient 45,9 % des emplois de l'administration-gestion en 1970, ne représentent plus que 36,5 % de cette même fonction en 1978 et 34,5 % en 1981 ;

— une montée très significative et régulière des cadres administratifs supérieurs et des personnels classés par les entreprises dans les rubriques « autres cadres administratifs supérieurs », « employés des services administratifs et du contentieux », et, d'une façon plus lente en début de période, des « secrétaires spécialisées ».

Ces modifications traduisent que des transformations profondes dans la fonction sont en cours, sans que l'on puisse préciser les contenus professionnels qui émergent. Les structures d'emploi montrent que la fonction administrative n'est pas accomplie, aujourd'hui, par les mêmes personnels qu'il y a seulement 10 ans. Les services administratifs sont structurés, ils apparaissent

comme des organes stratégiques pour les entreprises ; des cadres ont été recrutés ou formés ; l'introduction des moyens modernes de traitement de l'information et de nouvelles méthodes de gestion a bousculé les métiers traditionnels.

Dans la fonction commerciale, les mouvements, bien que de moindre ampleur si on se réfère à leur traduction en termes de structures d'emploi, sont également significatifs de changements. Schématiquement, on observe :

— une tendance rapide à la baisse, de 1968 à 1974, suivie d'une stabilisation des VRP qui représentaient 33,8 % des emplois en 1970 et « tombent » à 30 % en 1975, niveau qu'ils conservent depuis cette date. Une tendance rapide et régulière à la chute des « personnels qualifiés de la vente » et dans une moindre mesure des « employés des services commerciaux sans qualification » ;

— une nette tendance au développement des cadres techniques des services commerciaux ainsi que, dans une moindre mesure, des « autres personnels techniques ». Ces catégories représentaient 30,8 % des emplois en 1970 ; elles atteignent 38,1 % en 1980, signifiant ainsi une forte montée des technico-commerciaux, plutôt situés dans catégorie des cadres. Les activités commerciales se transforment dans le sens d'une plus grande technicité et on assiste à leur rapprochement avec la production, en même temps qu'on s'éloigne du schéma traditionnel qui consistait à employer du personnel (des représentants) pour vendre ou rechercher des débouchés pour des produits standards fabriqués en grande série.

Dans la fonction « traitement de l'information », alors que les matériels utilisés évoluent rapidement, on constate une chute des effectifs des personnels de mécanique, une montée de ceux des ingénieurs, des analystes et des programmeurs.

Ces évolutions des différentes fonctions sont intimement liées et le « partage » entre fonctions tend à devenir plutôt une commodité d'exposé qu'un reflet d'une réalité. En effet, à l'occasion de l'introduction de procédures d'informatisation, par exemple, on assiste à des interpénétrations beaucoup plus fortes et surtout plus constantes entre les activités de production, de gestion, de comptabilité et les activités commerciales qui transforment le contenu de ces activités et en érousent les frontières. Celles-ci sont de moins en moins des activités séparées, avec leurs logiques de fonctionnement et d'organisation « propres », mais concourent à des objectifs coordonnés de suivi et de contrôle de l'entreprise dans son ensemble.

De fait, les spécialités et compétences professionnelles mobilisées deviennent de moins en moins spécifiques de l'une ou de l'autre fonction ce qui ne signifie pas pour autant que ces compétences disparaissent [6].

Évolution selon les secteurs

Au niveau sectoriel, on retrouve pour l'essentiel les mêmes types de phénomènes. Cependant, sans entrer dans les détails, deux éléments doivent être retenus :

— le premier élément est le développement très inégal des activités tertiaires suivant les secteurs, qui s'explique principalement par les types de produits fabriqués et par les rapports entretenus par les secteurs avec les activités commerciales avales (existence ou non d'un commerce de gros). Quatre groupes de secteurs peuvent être distingués :

Le premier groupe concerne quatre secteurs des industries des biens de consommation, forts utilisateurs de « tertiaires » (entre 47 et 31 % de leurs effectifs) : imprimerie-presse-édition, pharmacie-parachimie, les deux secteurs des IAA. Pour ce qui concerne le premier des secteurs énumérés, il s'agit d'un secteur composé de trois « branches » bien distinctes dont deux, la presse et l'édition, s'apparentent plutôt à une activité tertiaire qu'à une activité industrielle. Pour les autres secteurs, il s'agit d'activités qui ont intégré pour partie au moins leurs activités de distribution.

Ces secteurs ont des effectifs commerciaux particulièrement développés mais aussi des effectifs d'administration-gestion supérieurs à ceux employés dans les autres secteurs, ainsi que des effectifs plus « spécifiques » liés à leurs activités propres (journalistes, pharmaciens...).

Le deuxième groupe concerne des secteurs relevant des trois grands groupes d'industries (3), utilisateurs « moyens » de personnel tertiaire, les fonctions porteuses de leurs emplois tertiaires varient sensiblement d'un secteur à l'autre : transports dans les matériaux de construction, administration-gestion dans les non-ferreux, la chimie, la mécanique, la construction électrique et électronique, etc.

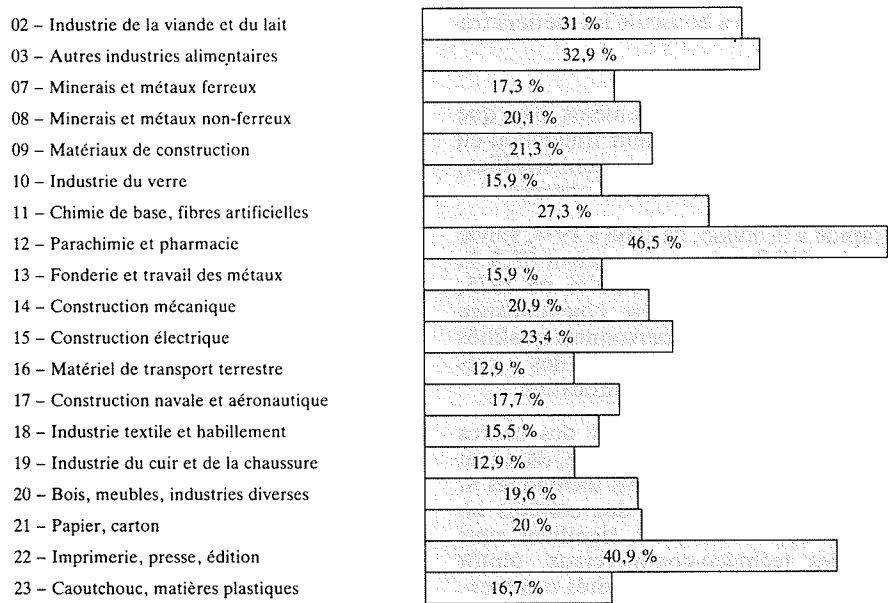
Un troisième groupe est constitué des « faibles » utilisateurs d'emplois tertiaires, autour de 16 à 18 % des emplois. Il est composé principalement d'industries des biens intermédiaires mais aussi de quelques autres secteurs (4).

Enfin un quatrième groupe est composé de deux secteurs très faibles utilisateurs : le cuir et la construction de transports terrestres. Ces deux secteurs emploient moins de travailleurs tertiaires que la moyenne dans toutes les fonctions. (A noter que la vente de véhicules est incluse non pas dans le secteur automobile mais dans le secteur du commerce et que le secteur du commerce de gros du cuir est très développé et concerne aussi le cuir brut).

(3) Non-ferreux, matériaux de construction, chimie de base, mécanique, construction électrique et électronique, bois ameublement, papier-carton.

(4) Sidérurgie, verre, fonderie, caoutchouc et aussi construction navale-aéronautique et armement, et textile habillement.

TAUX D'EMPLOIS TERTIAIRES PAR SECTEURS



— le deuxième élément à noter concerne *les relations entre le niveau de développement de chacune des fonctions*.

Ainsi, les faibles utilisateurs d'emploi tertiaire - nous l'avons noté pour le dernier groupe de secteurs ci-dessus - ont souvent toutes leurs fonctions tertiaires faiblement développées.

A contrario, les situations sont moins simples : si parmi les plus gros utilisateurs de travail tertiaire on trouve, effectivement, un « gonflement » de chacune des fonctions, le phénomène ne paraît toutefois pas général. On remarque, cependant, qu'à une fonction commerciale fortement développée est souvent associée une fonction administrative également développée, ce qui s'explique par les tâches comptables et financières et peut-être de gestion de personnel générées par l'activité commerciale.

LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI TERTIAIRE EST SENSIBLE A LA STRUCTURE DES ENTREPRISES

Pour comprendre les évolutions mises en évidence dans la première partie de cet article, il est nécessaire de procéder à des analyses structurelles. La montée des emplois tertiaires est-elle homogène quelles que soient les entreprises ? Peut-on apprécier ces tendances comme des phénomènes de « bureaucratisation » des organisa-

tions au sens où elles indiqueraient une multiplication des niveaux hiérarchiques et/ou une spécialisation des fonctions multipliant les procédures et les unités de coordination et de contrôle ? Peut-on mettre en évidence des phénomènes « d'économie d'échelle » à l'instar de ceux décélés dans les emplois directement productifs ?

Les débats qui tournent autour de ces questions nous ont conduits à nous intéresser aux rapports entre le développement de l'emploi tertiaire et la structuration des entreprises ainsi qu'à analyser de façon plus fine les relations entre le développement de ces types d'emplois et la taille des entreprises. Les résultats de ces investigations paraissent relativement nets.

Emploi tertiaire et structuration des entreprises

Au niveau global, les entreprises constituées de plusieurs établissements (EEM) consacrent une part plus importante de leurs effectifs à l'accomplissement des activités tertiaires que les entreprises ayant un seul établissement (EEU).

Ainsi en 1975, les emplois tertiaires représentaient en moyenne 17,5 % des emplois des EEU (5) et 20,6 % des emplois des EEM. En 1981, on retrouve le même phénomène avec des niveaux plus élevés : les premiers consacrent 20,8 % de leurs emplois à l'accomplissement des

(5) EEU : entreprise à établissement unique.
EEM : entreprise à établissements multiples.

fonctions tertiaires (au sens défini précédemment) tandis que le taux atteint 22,8 % dans les secondes. Ce phénomène semble être un phénomène « lourd », il est confirmé par l'examen des situations sectorielles (quatre exceptions sur vingt secteurs). De plus, il apparaît de façon systématique si on compare les taux d'emplois tertiaires par classes de taille, ce qui signifie que le fait que les EEM aient plus d'emplois tertiaires que les EEU ne résulte pas d'un effet de taille. Cette plus grande fréquence d'emplois tertiaires dans les EEM que dans les EEU paraît généralisée : on la retrouve dans la comparaison des taux de cadres, de techniciens, d'agents de maîtrise, d'EQ et d'ENQ, au sein de chacune des classes de taille ; on la rencontre également dans la comparaison des taux d'emplois dans les différentes fonctions (sauf en ce qui concerne la part des effectifs dans la fonction commerciale des entreprises de 1 000 à 2 000 salariés où le taux dans les EEU est légèrement supérieur à celui dans les EEM).

Ces résultats suggèrent l'idée que lorsqu'une entreprise a plusieurs établissements, elle est conduite à avoir dans chacun d'eux une infrastructure tertiaire, les services concentrés dans les sièges sociaux s'ajoutant à ceux des établissements. Sans doute les politiques sont-elles différentes selon les entreprises en matière de déconcentration ou de décentralisation des fonctions n'ayant pas directement un caractère stratégique mais, en général, il semble que la multiplicité des établissements entraîne un accroissement relatif de tous les types d'emplois de service.

Emploi tertiaire et taille des entreprises

Le développement de l'emploi tertiaire est fortement sensible à la taille des entreprises, bien que cette relation n'apparaisse pas de prime abord. En effet, l'analyse des taux d'emplois tertiaires selon les classes de taille, pour les entreprises prises dans leur ensemble, ne permet de mettre en évidence ni une tendance continue à la montée de ces emplois avec la taille, ni une liaison inverse. On ne semblerait donc pas pouvoir confirmer les hypothèses largement répandues selon lesquelles on « économiserait » de l'emploi tertiaire à mesure que la taille augmente. Il n'apparaît pas non plus de relation nette entre la taille des entreprises et le développement de chacune des grandes fonctions prises isolément : le taux d'emplois relevant de la fonction administration-gestion est assez stable quelle que soit la taille, autour de 11/12 % ; le taux d'emplois commerciaux augmente faiblement jusqu'à 2 000 salariés puis chute brutalement ; seuls les emplois de l'informatique sont en augmentation lorsque la taille des entreprises croît.

Si l'on examine séparément la situation relative aux EEU et aux EEM, il en est tout autrement et on peut mettre en évidence l'existence d'une forte relation entre le développement de l'emploi tertiaire et la taille des entreprises : le taux d'emplois tertiaires diminue très nettement avec l'accroissement de la taille des entreprises dans chacune des deux populations d'entreprises ; la part variable d'EEM et d'EEU dans chacune des classes de taille et les différences dans les taux de tertiarisation des deux populations d'entreprises expliquant l'absence de relations perceptibles au niveau global.

PROPORTION D'EMPLOIS TERTIAIRES DANS L'EMPLOI TOTAL SELON LES CLASSES DE TAILLE

(en %)

Taille	EEU	EEM	Toutes entreprises
≤ 50 salariés	24,9	32,9	25,0
50-100 salariés	20,5	28,4	21,5
100-200 salariés	18,9	26,1	20,6
200-500 salariés	15,0	25,7	22,2
500-1 000 salariés	16,7	24,9	22,5
1 000-2 000 salariés	17,9	24,6	23,8
2 000-5 000 salariés	non représentatif	21,9	21,5
≥ 5 000 salariés	non représentatif	20,5	20,0

Nota : les taux relatifs à l'ensemble des entreprises sont plus proches des EEU que des EEM dans les petites tailles et plus proches des EEM que des EEU dans les grandes tailles en raison d'un effet de composition des classes de taille.

Si apparaît l'indice d'importantes économies d'échelle, dans la mesure où l'emploi tertiaire n'est pas proportionnel à l'effectif salarié, ces économies d'échelle ne jouent pas de façon uniforme selon les catégories professionnelles et les grandes fonctions.

La part des emplois de la fonction administration-gestion dans l'ensemble de l'emploi diminue lentement à mesure que la taille des entreprises augmente. Ces emplois ne sont donc pas proportionnels aux effectifs, mais les économies d'échelle réalisées sont faibles. Sans doute les

« économies d'emploi » réalisées dans des fonctions comme la comptabilité ou la gestion du personnel sont-elles en partie compensées par le développement d'un éventail beaucoup plus diversifié d'activités au sein des plus grandes entreprises ainsi que par une structuration et une hiérarchisation plus forte des services.

La *fonction commerciale* diminue assez nettement avec la taille des entreprises (une exception : la part des emplois commerciaux dans les EEU de 1 000 à 2 000 salariés). Deux hypothèses peuvent être avancées : d'une part, la fonction commerciale peut faire, plus que la fonction administration-gestion, l'objet d'économies d'échelle ; d'autre part, les secteurs qui possèdent une large infrastructure commerciale (industries agro-alimentaires, pharmacie, imprimerie-presse-édition) sont plutôt des secteurs de petites et moyennes entreprises, ce qui accentue sans doute la décroissance du poids de la fonction en termes d'effectifs à mesure que la taille de l'entreprise augmente.

La *fonction transports* connaît également une très forte décroissance avec la taille. L'explication en est plus complexe puisqu'il s'agit d'une fonction très inégalement assumée d'un secteur à l'autre. Néanmoins, il semble qu'il existe de fortes possibilités d'économies d'échelle en matière de transport puisqu'on retrouve nettement, dans deux des trois gros utilisateurs de personnel de transport (les industries agro-alimentaires autres que viandes et lait et les matériaux de construction), la tendance générale à la forte décroissance en fonction de la taille.

Les relations entre taille des entreprises et développement des emplois spécialisés dans le *traitement automatique de l'information* sont différentes : ces emplois, représentant des effectifs faibles, sont nettement plus fréquents dans les grandes entreprises que dans les moyennes ou petites, témoignant d'une introduction beaucoup plus forte de l'informatique dans les grandes unités que ce soit en matière administrative et comptable, en matière commerciale ou dans les activités directes de production.

**

Les analyses du volume et de la composition de l'emploi tertiaire dans les entreprises industrielles contribuent à la compréhension des évolutions du système productif. Mais cette compréhension nécessite d'entrer dans le détail car les relations et les tendances d'évolution mises à jour ne sont ni de même ampleur, ni de même portée selon les fonctions en cause et le type d'unités. Cette complexité rend les réflexions sur l'avenir d'autant plus aléatoires que la question des relations entre le tertiaire de l'industrie et le secteur des services est au cœur du problème [2]. C'est sur cette dernière question que nous voudrions nous attarder avant de conclure.

Une précision s'impose, le secteur des services marchands est multiforme, et « les services rendus aux entreprises » n'ont été « achetés » par les entreprises industrielles que dans une proportion très minoritaire : 37 % en 1978 [3]. On peut d'autant moins mettre en relation la croissance des « services rendus aux entreprises » avec celle de l'industrie que la part de l'industrie dans les débouchés de ce secteur diminue avec le temps et que, par ailleurs, le secteur des services non marchands est aussi, pour une part, prestataire de services pour l'industrie [7].

On est, dès lors, conduit à chercher des indicateurs significatifs de relations entre l'industrie et les services pour tenter d'approcher les phénomènes de transferts d'emploi.

Cependant, le fait que les « services rendus aux entreprises » représentent une part croissante de la consommation intermédiaire des branches industrielles, ne permettant pas d'inférer des conclusions en matière d'emploi, représente une difficulté majeure.

Nous avons privilégié deux domaines dans la sphère des investigations possibles :

— Le premier concerne l'*ampleur* des recours à la sous-traitance d'activités tertiaires. Les résultats d'une enquête légère « spécifique » réalisée en 1978 auprès de 200 entreprises industrielles de plus de 50 salariés [8] permettent de faire l'hypothèse qu'il s'agit de pratiques très répandues mais d'intensité variable selon les fonctions et surtout selon les « sous-fonctions ». C'est dans le cadre des activités administratives, de gestion du personnel et des services généraux que les entreprises semblent le plus faire appel à des sociétés de services spécialisées, mais ces recours ne sont systématiques (par opposition à fréquents ou occasionnels) que dans des cas très limités comme les activités d'assurance, la médecine du travail ou le nettoyage ; et encore cela ne concerne-t-il qu'un nombre limité d'entreprises. Les entreprises font aussi largement appel à des sociétés spécialisées pour mettre en œuvre les traitements de données informatisées ; ces appels semblent concentrés sur l'informatique de gestion et le « hard-software ».

La caractérisation des entreprises ayant le plus recours aux services de sociétés spécialisées est cependant possible : très schématiquement, il s'agit plutôt d'entreprises formées de plusieurs établissements de taille moyenne ou grande, implantées en Région parisienne et faisant partie d'un groupe. Ces entreprises produisent plutôt des biens d'équipement ou des biens de consommation.

— La seconde investigation concerne les *conséquences des pratiques* de recours aux sociétés de services spécialisées pour accomplir des activités tertiaires, en *matière d'emploi*. Toujours selon cette enquête, l'emploi tertiaire est globalement un peu plus élevé dans les entreprises n'ayant pas recours à des sociétés de services que

dans les autres. Autrement dit, le recours à l'extérieur « diminuerait » l'emploi tertiaire, il y aurait transfert d'emploi. Cependant les choses semblent moins simples et l'analyse des situations individuelles ne permet pas du tout de confirmer cette hypothèse. Dans l'état actuel, il n'est donc pas possible d'apprécier, encore moins de chiffrer, les effets de la sous-traitance de l'activité tertiaire sur l'emploi tertiaire des entreprises industrielles.

Les équilibres entre recours à la sous-traitance et prise en charge des fonctions paraissent liés à la nature des fonctions ainsi qu'à l'appartenance ou non à un groupe, mais ces équilibres ne paraissent pas stables. Au sein des entreprises industrielles elles-mêmes des transformations profondes semblent à l'œuvre qui, au-delà des divisions juridiques des fonctions, posent des questions tou-

chant aux modes d'organisations inter-fonctionnelles et aux qualifications qu'ils sollicitent.

Par delà ce problème des relations industries-services, il paraît nécessaire d'insister sur le fait qu'on ne connaît pas suffisamment les mécanismes à l'œuvre dans le cas des régressions d'effectifs. Une des pistes pour mieux appréhender les relations entre l'évolution de l'emploi productif et de l'emploi tertiaire consisterait peut-être à faire quelques monographies ainsi qu'à étudier des échantillons de sous-populations différenciées du point de vue de l'évolution de l'emploi. On pourrait alors vérifier dans quelle mesure la tertiarisation des entreprises industrielles est un phénomène généralisé.

Florence AUDIER,
chargée d'études au CEREQ

Bibliographie

[1] Voir en particulier R. Guillon, *La participation des cadres aux activités de gestion dans la grande entreprise*, Dossier du CEREQ n° 13, La Documentation Française, avril 1977.

[2] Voir en particulier : Ph. Trogan, *Les services marchands rendus principalement aux entreprises*, 1960/1974, Collection de l'INSEE E. 59, février 1979.
A. Lacourrège, *Le secteur des services rendus aux entreprises*, Collection des études du CEREQ, volume n° 8, septembre 1984.
O. Buttner, M.F. Mouriaux, *Le développement des services marchands aux entreprises : mouvement d'extériorisation ou croissance autonome ?*, CEE, doc. ronéoté, mars 1983.

[3] Cf. Dossier du CEREQ n° 29, F. Audier, *Les emplois tertiaires des entreprises industrielles*, Chapitre III, La Documentation Française, Paris, octobre 1981.

[4] Appellation retenue par l'*Usine nouvelle* dans une nouvelle publication ciblée sur les tertiaires de l'industrie.

[5] Cf. Introduction du cahier n° 4 du Répertoire français des emplois, *Les emplois types de la gestion et de l'administration des entreprises*, M. Pouget, J. Rannou, La Documentation Française, Paris, février 1977.

[6] N. Mandon et J. Rannou, « L'informatique intégrée : les changements dans le travail des employés dans une entreprise de grosse mécanique », *Formation Emploi* n° 5, La Documentation Française, janvier-mars 1984.

M.C. Bureau, A. Valeyre, « Dynamique et polarisation spatiale de l'emploi tertiaire de l'industrie. Éléments de problématique », *Bulletin d'information* du CEE n° 57-58, octobre 1982.

[7] O. Buttner, M.F. Mouriaux, communication à la rencontre de recherche « Tertiarisation et PMI », Lyon, février 1982.

[8] Compte rendu d'enquête, F. Audier, doc. ronéoté CEREQ, mars 1980.