

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

**DOSSIER**

**Les emplois tertiaires  
des entreprises  
industrielles**

Octobre 1981

DOSSIER n° 29

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

9, rue Sextius-Michel, 75732 PARIS CEDEX 15 - Tél. : 575.62.63

Directeur : Valli (Paul-Pierre)

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

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

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

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

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

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

### CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT

#### HUIT MEMBRES DE DROIT

- Vimont (Claude), directeur de l'ONISEP, président.
- Pinet (Marcel), directeur général de la programmation et de la coordination, Ministère de l'Éducation nationale.
- Dasté (Pierre), directeur des affaires financières, Ministère de l'Éducation nationale.
- Malassis (Louis), directeur général de l'enseignement et de la recherche au Ministère de l'Agriculture.
- Boisson (Pierre), directeur général des stratégies industrielles, Ministère de l'Industrie.
- Vught (Gabriel), directeur général de l'Administration et de la Fonction publique.
- Salomon (Jean-Claude), directeur des affaires générales et financières au Ministère de l'Éducation nationale.
- Cabanes (Pierre), délégué à l'emploi au Ministère du Travail.

#### NEUF MEMBRES DÉSIGNÉS REPRÉSENTANT :

- Le Commissariat général du Plan.
- La Délégation à l'aménagement du territoire et à l'action régionale.
- Le Comité interministériel de la Formation professionnelle et de la promotion sociale.
- L'Institut national de la statistique et des études économiques.
- L'Institut national d'études démographiques.
- La Direction de la Prévision au Ministère de l'Économie et des Finances.
- Le Service des études informatiques et statistiques au Ministère de l'Éducation nationale.
- L'Agence nationale pour l'Emploi.
- Le Centre national de la recherche scientifique.

#### DEUX MEMBRES ÉLUS PAR LE PERSONNEL SCIENTIFIQUE DU CENTRE

#### CINQ PERSONNALITÉS COOPTÉES EN RAISON DE LEUR COMPÉTENCE

- Devaud (Marcelle), présidente du Comité du Travail féminin, membre du Conseil économique et social.
- Eicher (Jean-Claude), directeur de l'Institut de recherche sur l'économie de l'Éducation de l'Université de Dijon.
- Geymond (Bernard), responsable du Département du personnel non-cadre à la société Ferrodo.
- Salmon (Pierre), conseiller scientifique pour le secteur des sciences économiques et sociales à la Délégation générale à la recherche scientifique et technique.
- N...

### CONFÉRENCE DES CORRESPONDANTS PERMANENTS DES SYNDICATS ET DES PROFESSIONS

Blondeau (APCCI)  
Bonhomme (représentant la CGT au Conseil d'administration de l'ONISEP)

Burande (CFTC)  
Cayeux (de) (CNPFF)  
Darmais (CFDT)  
Guillaume (FNSEA)  
Houbart (CFT-FO)

Mille Richard (APCM)  
Ripoche (FEN)  
Roussel (APCA)  
Teboul (CGC)  
Terry (UIMM)

# **LES EMPLOIS TERTIAIRES DES ENTREPRISES INDUSTRIELLES**

*Cette étude a été réalisée  
dans le cadre du Département Emploi et Prévisions  
par Florence AUDIER  
Le traitement informatique des données a été réalisé  
pour l'enquête structure des emplois  
par J.-M. BLOSSEVILLE et N. TABET,  
pour l'enquête sur la sous-traitance  
par N. PAMPAGNIN et A. WIELKI.*

## **LISTE DES PUBLICATIONS PARUES DANS LA COLLECTION DES DOSSIERS DU CEREQ**

- Dossier n° 1 : Nomenclatures de métiers, d'emplois et de formations  
Dossier n° 2 : Les tâches et qualifications de l'informatique  
Dossier n° 3 : Les emplois tenus par les jeunes de 17 ans  
Dossier n° 4 : Les possibilités d'emploi selon les qualifications acquises dans les formations initiales (épuisé)  
Dossier n° 5 : L'accès à la vie professionnelle — Enseignement technologique long  
Dossier n° 6 : L'inventaire des moyens privés de formation professionnelle (épuisé)  
Dossier n° 7 : L'accès à la vie professionnelle à la sortie des instituts universitaires de technologie  
Dossier n° 8 : Nomenclature nationale des formations (épuisé)  
Dossier n° 9 : Les journalistes — Etude statistique et sociologique de la profession  
Dossier n° 10 : Les emplois et les formations dans le tourisme en France  
Dossier n° 11 : La formation et l'emploi des docteurs ès sciences  
Dossier n° 12 : La prévision régionale des besoins en formation  
Dossier n° 13 : La participation des cadres aux activités de gestion dans la grande entreprise  
Dossier n° 14 : Les universités et le marché du travail  
Dossier n° 15 : L'évolution des emplois et la main-d'œuvre dans l'industrie automobile  
Dossier n° 16 : L'évolution des professions de l'information et de la documentation — Etude de la fonction documentaire  
Dossier n° 17 : La formation professionnelle continue financée par les entreprises — Année 1974  
Dossier n° 18 : L'échec au baccalauréat ; ses conséquences dans l'éducation et la vie active  
Dossier n° 19 : Les conditions d'emploi des anciens élèves des classes de BEP  
Dossier n° 20 : L'évolution des emplois et la main-d'œuvre dans l'industrie textile  
Dossier n° 21 : Enseignement et organisation du travail du XIX<sup>e</sup> siècle à nos jours  
Dossier n° 22 : La formation par la recherche et l'emploi — Les docteurs de 3<sup>e</sup> cycle  
Dossier n° 23 : Les agriculteurs exploitants familiaux  
Dossier n° 24 : Vie régionale et formation : le cas de la région Bretagne et du pays de Fougères (1962-1975)  
Dossier n° 25 : L'industrialisation du gros-œuvre du Bâtiment — Conséquences sur le travail des ouvriers de chantier  
Dossier n° 26 : Recherches sur les compétences professionnelles à développer dans les enseignements — Analyse du travail dans les systèmes énergétiques-thermiques.  
Dossier n° 27 : Productivité et qualité de vie au travail  
Dossier n° 28 : Les agents de développement agricole

## AVANT-PROPOS

Depuis la guerre, le nombre d'emplois tertiaires a augmenté de façon continue. De nombreuses études ont déjà mis en évidence le développement des secteurs tertiaires et ont traité des relations entre le développement du tertiaire et celui de l'industrie. La présente étude cherche à préciser comment et pourquoi s'est développé l'emploi tertiaire lié aux fonctions dites « non productives » de l'industrie, c'est-à-dire les fonctions d'encadrement administratif de la production, de gestion des facteurs de production et de commercialisation.

L'analyse est faite au niveau global mais également pour chaque fonction concernée et en tenant compte des qualifications qui y sont associées. Elle vise à mettre en évidence sur la période 1970-78 les mécanismes des évolutions. L'étude laisse de côté l'autre composante de l'emploi tertiaire, qui paraît liée à la demande de services des ménages, qu'il s'agisse de services marchands ou de services pris en charge par l'administration.

Les principaux constats paraissent être les suivants :

— Représentant environ un emploi sur cinq du secteur industriel, l'emploi tertiaire a augmenté plus rapidement que l'emploi productif, mais plus lentement que l'emploi du secteur des « services rendus aux entreprises » au sens de la comptabilité nationale.

Il ne semble pas que l'on puisse en déduire l'apparition de transferts importants d'emplois tertiaires de l'industrie au bénéfice de firmes ayant une activité relevant exclusivement du secteur tertiaire. Cependant l'analyse par fonction montre que les entreprises font des choix sélectifs : le transfert de l'activité commerciale ou de transport par exemple apparaît relativement fréquent.

— La taille et la structure d'entreprise paraissent jouer un rôle important dans le niveau relatif de l'emploi tertiaire. L'analyse par fonction permet également d'apprécier dans quelle mesure celle-ci est liée à l'évolution de l'activité (commercialisation) et contribue à l'amélioration de la productivité des secteurs (gestion de la production). A l'inverse, l'activité économique ne semble pas un critère discriminant sauf pour quelques secteurs spécifiques (AA, presse-édition). Ceci permet de formaliser des hypothèses d'évolution, en s'appuyant plutôt sur les modes de gestion de chaque grande fonction.

Dans ce but, l'étude s'efforce, à partir d'une enquête, d'apprécier les caractéristiques et les raisons de la sous-traitance d'activité tertiaire, et s'interroge sur les évolutions de celle-ci par rapport aux efforts de rationalisation qui seront menés au sein même des entreprises indus-

rielles. Il semble que les choix des entreprises ne soient pas d'ordre strictement économique mais que les problèmes de statut des personnes concernées, les questions de relation professionnelle dans les entreprises, les besoins de qualification de haut niveau aient aussi un poids déterminant.

Comme les travaux menés pour la plupart des dossiers sectoriels l'ont montré, il ressort nettement que la compréhension des évolutions ne serait pas possible si l'on réduisait l'explication à l'intervention d'un nombre trop restreint de considérations soit économiques, soit sociales. C'est à la fois l'intérêt et la difficulté d'un dossier tel que celui-ci.

# SOMMAIRE

	Pages
<b>INTRODUCTION</b> .....	9
<b>PREMIÈRE PARTIE: ANALYSE ET ÉVOLUTION DU TERTIAIRE DE L'INDUSTRIE</b> .....	13
<b>Chapitre I: L'emploi tertiaire dans l'ensemble de l'industrie (hors BTP)</b> .....	15
1. Le rôle de l'industrie dans l'évolution de l'emploi .....	15
2. Le poids de l'emploi tertiaire dans l'industrie .....	16
3. L'interrogation sur les relations entre l'industrie et le secteur des services.....	20
4. L'évolution des grandes catégories tertiaires .....	26
5. Le développement des emplois tertiaires de l'industrie et l'emploi féminin .....	28
6. Le tertiaire de l'industrie comme débouché pour les jeunes issus de l'appareil de formation .....	33
<b>Chapitre II: Le tertiaire dans les secteurs d'activité — Analyse comparative</b> .....	37
1. Le niveau de l'emploi tertiaire varie considérablement selon les secteurs.....	37
2. Le développement plus rapide des emplois tertiaires par rapport aux emplois directement productifs constitue un phénomène quasi général .....	39
3. Les grandes fonctions, malgré des poids relatifs différents, connaissent souvent des évolutions de même type, quels que soient les secteurs.....	41
4. L'évolution des structures d'emplois, par grandes catégories, au bénéfice des emplois les plus « élevés », est un phénomène largement généralisé dans les secteurs .....	48
<b>Conclusion</b> .....	57

<b>DEUXIÈME PARTIE : LA STRUCTURE DE L'INDUSTRIE ET L'EMPLOI TERTIAIRE .....</b>	<b>59</b>
<b>Chapitre I : Les entreprises à activités multiples .....</b>	<b>61</b>
1. Les entreprises industrielles isolent assez peu leurs activités tertiaires dans des établissements particuliers .....	62
2. S'agissant généralement d'établissements de petite taille, les effectifs concernés sont réduits .....	65
3. L'importance de ces phénomènes de structuration des entre- prises dépasse certainement ce qu'en révèle le faible nombre d'établissements tertiaires et les effectifs en cause .....	66
<b>Chapitre II : Emploi tertiaire et économies d'échelles .....</b>	<b>69</b>
1. L'emploi tertiaire est peu dépendant de la taille des entreprises	70
2. L'examen des différents éléments constitutifs de l'emploi ter- tiaire met en évidence des liaisons complexes voire contradic- toires.....	71
3. Les disparités au niveau individuel sont très importantes .....	74
<b>Chapitre III : Taille des entreprises et composition de l'emploi tertiaire .....</b>	<b>83</b>
1. La taille de l'entreprise semble influencer la composition fonc- tionnelle de l'emploi tertiaire.....	83
2. Ces différences de structure de l'emploi tertiaire ont des implications sur la représentation des grandes catégories pro- fessionnelles .....	86
<b>Chapitre IV : Emploi tertiaire et structure d'entreprise .....</b>	<b>89</b>
1. Les entreprises à établissements multiples emploient incontesta- blement plus de « tertiaires » que les entreprises à établissement unique .....	89
2. La représentation des principales fonctions est sensible à cette variable d'organisation.....	91
<b>Conclusion .....</b>	<b>93</b>
<b>TROISIÈME PARTIE : L'ÉVOLUTION DES ACTIVITÉS TERTIAIRES ET LES RELATIONS ENTRE CES ACTIVITÉS ET LE TERTIAIRE DE L'INDUSTRIE.....</b>	<b>95</b>
<b>Chapitre I : Le développement des activités tertiaires .....</b>	<b>99</b>
1. Les services rendus aux entreprises.....	99
2. Le commerce de gros et le commerce inter-industriel .....	103

<b>Chapitre II : Les « achats » de services</b> .....	105
1. L'industrie consomme une partie importante, bien que décroissante, de la production des « services marchands rendus principalement aux entreprises ».....	105
2. Les « services rendus aux entreprises » représentent une part croissante sur la consommation intermédiaire des branches industrielles .....	106
3. La consommation intermédiaire de « services rendus aux entreprises » représente une part croissante plus stable de la production effective de l'industrie.....	107
<b>Chapitre III : Les entreprises industrielles et la sous-traitance de services</b> .....	109
1. Le recours à des sociétés de services pour accomplir des fonctions tertiaires semble être un phénomène de grande ampleur.....	110
2. Les entreprises qui recourent le plus fréquemment à la sous-traitance peuvent être caractérisées de façon assez précise .....	117
3. Les sociétés de services qui entretiennent des relations de sous-traitance avec les entreprises industrielles peuvent également être décrites .....	118
4. Les types de relations qui existent entre les entreprises industrielles et les sociétés de services sous-traitantes varient suivant les fonctions concernées et les caractéristiques des entreprises .....	119
5. La stabilité de la sous-traitance paraît assez mal assurée pour l'avenir .....	121
<b>Chapitre IV : Influence du recours à la sous-traitance sur le niveau de l'emploi tertiaire des entreprises</b> .....	123
1. Approche de type statistique.....	123
2. Approche à partir des situations individuelles des entreprises ....	127
<b>Conclusion</b> .....	128
<b>CONCLUSION</b> .....	130
<b>Note méthodologique</b> .....	133

## INTRODUCTION

L'idée générale de tertiarisation de la société, de tertiarisation de l'emploi provient à la fois du changement de « l'équilibre » ancien entre les trois grands secteurs — au détriment tout d'abord de l'agriculture puis de l'industrie — et du changement des tâches accomplies par la population active, résultant du développement de la division du travail.

L'image traditionnelle de l'activité agricole ou artisanale dans laquelle produire, transformer, consommer étaient assumés par le même agent tend aujourd'hui à disparaître.

L'organisation scientifique du travail (OST) a entraîné la parcellisation, la spécialisation et l'autonomisation des activités; de grandes unités concentrées, avec des fonctions mieux définies, pouvant être plus facilement isolées, organisées, contrôlées, transformées, se sont imposées.

L'appareil statistique nous permet, dans une certaine mesure, de suivre ce mouvement :

— la classification des entreprises et des établissements selon les secteurs d'activité économique permet d'identifier l'activité principale des unités économiques et, théoriquement au moins, leurs mouvements de créations et de disparitions ;

— la classification des emplois selon des nomenclatures ayant pour référentiel plus ou moins strict les contenus des emplois ou spécialités, croisés avec les types de formations, permettent de suivre l'évolution des grandes caractéristiques des actifs occupés.

Cependant, il est clair que ces catégorisations ont un contenu mouvant. L'identité entre secteurs industriels et métiers industriels ou secteurs tertiaires et métiers tertiaires paraît de plus en plus simpliste et subit une série de bouleversements :

1. Le développement de la concentration des unités de production, la recherche plus poussée de rentabilité de la production ont conduit les entreprises industrielles à comprimer certaines tâches non directement productives pour les « rentabiliser » et en accroître le contrôle. En même temps se développent des fonctions nouvelles en liaison avec le besoin de rentabilisation du capital, le développement de la législation sociale et des rapports sociaux, l'accroissement de la division du travail à l'intérieur de l'entreprise et entre entreprises.

Ces évolutions expliquent l'apparition massive de nouvelles tâches de type tertiaire, ayant pour origine des besoins issus d'entreprises indus-

rielles, qui s'ajoutent ou se substituent partiellement aux tâches tertiaires traditionnelles. Ces travaux sont pris en charge par celles-ci ou par des sociétés spécialisées.

Par ailleurs les progrès techniques, notamment dans le domaine du traitement de l'information, ont entraîné le développement d'activités liées aux nouveaux matériels engendrant également des modifications plus profondes dans la façon de produire les biens et les services.

2. Les secteurs tertiaires ont connu un processus de division du travail plus ou moins poussé. Ils se sont enrichis d'activités nouvelles et du transfert d'un certain nombre d'activités prises en charge auparavant par les entreprises industrielles.

Ces différents mouvements ont provoqué des modifications importantes de structures qui se traduisent par l'apparition de nouvelles spécialités, notamment des spécialités ouvrières au sein des entreprises tertiaires.

3. La pratique de plus en plus étendue du travail intérimaire — forme particulière de la tendance à la précarisation de l'emploi — complique le schéma, les entreprises de travail temporaire étant classées comme entreprises tertiaires quelles que soient les spécialités de la main-d'œuvre qu'elles placent et le secteur où elles la placent.

4. « L'éclatement juridique de la communauté de travail », c'est-à-dire la cohabitation sur un même lieu de travail de main-d'œuvre dépendant de plusieurs employeurs juridiquement distincts ayant souvent des activités principales différentes, achève de rendre caduc un raisonnement assimilant emploi tertiaire et emploi industriel respectivement au secteur tertiaire et au secteur industriel.

L'étude portant sur les emplois et les activités tertiaires de l'industrie s'est fixée pour objectif de contribuer à cerner les mécanismes qui concourent au développement de l'emploi tertiaire au sein des entreprises dont l'activité principale est de produire des biens matériels, et leurs conséquences sur les qualifications concernées.

La période sur laquelle porte l'étude — 1969 à 1978 — revêt un intérêt particulier en raison d'une part du contexte économique — phase de très fort développement économique basé sur l'industrie suivie d'une période de crise — et d'autre part, de l'évolution des politiques mises en œuvre — concentration, redéploiement, accentuation de la concurrence et priorité donnée à l'exportation —.

Elle nécessite, au départ, un éclaircissement sur la nature de ces emplois et leur évolution.

La démarche adoptée sera donc, en premier lieu, descriptive.

Apportant sur un domaine jusqu'à présent peu exploré des éléments sur le passé et proposant un certain nombre d'interprétations, elle devrait contribuer à mieux prendre en compte ces phénomènes dans les travaux de prévision.

### ● La démarche adoptée

L'emploi tertiaire de l'industrie a été pris dans son ensemble ce qui n'a impliqué aucune hypothèse d'homogénéité ; il s'est agi simplement, à cette phase de la démarche, de prendre en compte le volume des personnels non directement productifs par rapport au volume des personnels productifs et d'examiner l'évolution de ce rapport sur une période de neuf ans.

Le concept de tertiaire retenu correspond à une notion assez restrictive qui exclut l'organisation et la préparation du travail. Elle se rapproche de la notion de profession tertiaire, largement répandue quand on traite des questions de formation, et correspond à celle d'emploi tertiaire telle qu'elle est habituellement retenue par l'INSEE dans l'exploitation des enquêtes sur la structure des emplois.

Pour comprendre cette évolution, il a semblé important :

— de pénétrer plus avant **dans la composition** de cet emploi tertiaire à travers une double question : quels sont les différents rôles ou fonctions assumés par ces emplois tertiaires ? De quels types d'emplois s'agit-il ? C'est pourquoi des regroupements d'emplois en grandes fonctions et en grandes catégories professionnelles ont été faits.

Les fonctions retenues correspondent à des « grandes fonctions » de l'entreprise : fonction de gestion du système lui-même, fonctions de distribution, d'information, de circulation.

Cependant, comme dans tout essai de catégorisation, des problèmes de limite apparaissent. Ces problèmes devraient d'ailleurs s'aggraver avec l'éclatement ou l'abandon des anciens métiers qui formaient l'armature de certaines fonctions ;

— d'approfondir la compréhension de la genèse de ces emplois, en analysant les relations entre leur développement et :

- certaines caractéristiques des entreprises industrielles, en particulier leur taille (en termes d'effectifs) et leur structuration en un seul ou plusieurs établissements ;
- les pratiques d'extériorisation de fonctions et d'activités, et les politiques de recours à la sous-traitance.

Pour pouvoir traiter de cette question, une enquête spécifique a dû être réalisée en raison des lacunes de l'information existante.

## • Les sources utilisées et la méthode mise en œuvre

Cette étude s'est appuyée essentiellement :

- sur des retraitements réalisés au CEREQ à partir de la série des enquêtes Structures des emplois ;
- sur l'enquête particulière réalisée sur « les activités tertiaires des entreprises industrielles et la sous-traitance », enquête légère, qualitative, sur un échantillon réduit d'entreprises.

**Pour l'étude des évolutions globales** et au niveau des différentes fonctions et catégories, l'industrie a été examinée dans son ensemble et les secteurs d'activité ont été saisis suivant une nomenclature en 40 postes (nomenclature SECT 38 pour la période postérieure à 1975, nomenclature BCN pour la période antérieure (1)). L'ensemble de l'industrie est considéré comme l'agrégation de ces secteurs (Energie et BTP exclus).

Cette confrontation entre les phénomènes globaux et sectoriels est indispensable à la fois pour déceler les tendances lourdes à caractère général, et pour mettre en évidence les apports des différents secteurs aux évolutions d'ensemble.

**Pour l'étude des entreprises industrielles**, à partir du moment où l'attention se porte sur la genèse des emplois tertiaires, il devient nécessaire de quitter le niveau « établissement » pour passer au niveau « entreprise » compte tenu des phénomènes d'organisation propres à chaque entreprise et des rôles particuliers joués par les sièges sociaux et certains établissements.

On a donc procédé à la construction d'un fichier composé des entreprises industrielles de plus de 50 salariés et regroupant théoriquement tous leurs établissements.

Parallèlement aux études en termes de « moyennes », une attention particulière a été portée aux phénomènes de dispersion par l'examen de certaines données « individuelles ».

---

(1) Nomenclature SECT 38 : Nomenclatures d'Activités et de Produits, de 1973, regroupées en 40 postes. Nomenclature BCN : Nomenclature des activités économiques de 1959. Regroupement comptabilité nationale.

Première partie

**ANALYSE ET EVOLUTION  
DU TERTIAIRE DE L'INDUSTRIE**

## Chapitre I

### L'EMPLOI TERTIAIRE DANS L'ENSEMBLE DE L'INDUSTRIE (HORS BTP)

#### 1. LE RÔLE DE L'INDUSTRIE DANS L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI

On a souvent mis en évidence le phénomène de tertiarisation de l'emploi en général. Ainsi, on peut rappeler que de 1968 à 1975 :

- les emplois correspondants à des métiers de la production (1) ont augmenté de 427 600 unités ;
- ceux des métiers tertiaires de 1 541 900 unités ;
- tandis que les métiers agricoles diminuaient de 1 035 400 unités.

En 1975, les emplois tertiaires représentaient 45,7% de l'emploi total, contre 40,1% sept ans plus tôt. On assiste donc bien à un phénomène massif de tertiarisation de l'emploi imputable principalement à la croissance de l'emploi dans les secteurs tertiaires, mais aussi à la tertiarisation des secteurs industriels : parmi les emplois « tertiaires » nouveaux, 196 960, soit 12,8%, sont localisés dans les secteurs industriels.

De 1955 à 1978, ces secteurs industriels ont connu une croissance remarquable de l'emploi total comme l'indique le tableau ci-dessous :

(En milliers)

1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966
4 800	4 846	4 985	5 133	4 998	5 049	5 099	5 190	5 313	5 440	5 413	5 427

(1) Suivant les recensements de la population — Les emplois sont saisis ici à partir de la Nomenclature PJ appelée aussi E3.

(En milliers)

1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978
5 446	5 345	5 432	5 603	5 680	5 753	5 886	5 989	5 879	5 768	5 771	5 642

Source : INSEE - Collection D - n° 69, « emploi salarié par région ».

D'après les recensements de la population de 1968 et 1975, la croissance rapide de l'emploi dans les secteurs industriels (croissance durant la période 1968/1974 suivie d'un retournement en 1975) a bénéficié pour plus du tiers aux professions tertiaires.

## 2. LE POIDS DE L'EMPLOI TERTIAIRE DANS L'INDUSTRIE

2.1. Si l'on considère, dans une première approche, les proportions respectives de deux grandes catégories professionnelles en séparant les emplois qui participent directement ou indirectement aux activités de production de biens et ceux qui concernent des fonctions « tertiaires » au sens défini plus haut — c'est-à-dire les activités de direction, d'administration-gestion, d'information, de circulation — on peut évaluer les poids respectifs de ces deux ensembles à quatre-cinquièmes et un-cinquième de l'emploi global de l'industrie (BTP exclu).

L'évaluation de ces poids respectifs semble fiable, diverses sources statistiques étant concordantes. Par exemple, l'enquête structure des emplois (ESE) et le recensement de la population (RP) de 1975 indiquent des poids de 19,66 % et 19,98 % pour les fonctions tertiaires.

2.2. La part de l'emploi tertiaire dans l'emploi total s'est accrue ; ce phénomène est également confirmé par la confrontation des deux principales sources statistiques.

### Part des emplois tertiaires dans l'emploi total

(En %)

	1968 ou 1970	1975
Recensement de la population.....	18,31	19,98
Enquête structure des emplois.....	18,53	19,66

L'emploi tertiaire a donc progressé un peu plus vite (durant la période examinée) que l'emploi dans la production.

Si l'on se réfère aux recensements de la population, on constate que sur un solde positif d'emplois de 529 500 entre 1968 et 1975 dans l'industrie, 197 000, soit 37,2 %, sont des emplois tertiaires.

Si l'on se reporte aux enquêtes structure des Emplois, sur le solde positif de 276 000 emplois entre 1970 et 1975, 106 700, soit 38,7 %, sont des emplois tertiaires (2).

Cette bonne concordance des données entre les recensements de la population et les enquêtes Structure des emplois autorise à travailler sur une série longue, construite à partir de l'enquête structure des emplois, les recensements ne fournissant que deux points temporels.

Ainsi on constate que la croissance du poids relatif de l'emploi tertiaire se poursuit tout au long de la période allant de 1970 à 1978, c'est-à-dire aussi bien durant la phase d'expansion économique que depuis le retournement de 1974 — seule l'année 1976 laisse apparaître un certain tassement après la croissance particulièrement vive de l'année précédente.

Il est possible de tenter une estimation des effectifs concernés par ces évolutions :

	1970	1972	1974	1975*	1976	1977	1978	Evolution	
								1970/74	1974/78
Emploi tertiaire/emploi total (%) (3) .....	18,6	19,0	19,1	19,7	19,0	19,9	20,4	—	—
Emploi total (en milliers) (4) ..	4 909	5 065	5 297	5 196	5 093	5 098	4 982	+ 388	— 315
Emploi tertiaire (en milliers) (5)	908	962	1 012	1 024	1 014	1 015	1 016	+ 104	+ 4

\* Nouvelle série à compter de 1975 (changement de nomenclature).

Une telle évolution peut être interprétée de différentes façons :

— **De 1970 à 1974**, l'emploi dans l'industrie a accompagné la croissance de la production industrielle mais dans des proportions beaucoup moins fortes compte tenu des gains de productivité particulièrement élevés. Cependant ces gains de productivité ont été moins forts dans les emplois non directement liés à la production de biens.

Cette phase de croissance :

- s'est caractérisée par un effort de consolidation des structures de gestion des entreprises, notamment des plus importantes, conduisant à l'embauche de personnel tertiaire ;

(2) Les différences s'expliquent à la fois par le champ (RP exhaustif, ESE établissements  $\geq$  10 salariés) et par le taux de réponse de l'ESE (estimation).

(3) Source ESE — Etablissements de plus de 10 salariés — Ensemble de l'industrie, hors énergie et BTP.

(4) Emploi total des établissements de plus de 10 salariés — Estimation élaborée à partir de la série des effectifs INSEE (Collections de l'INSEE D 69) diminuée d'une estimation des effectifs des établissements de moins de 10 salariés (coefficients issus des séries UNEDIC).

(5) Emploi tertiaire des établissements de plus de 10 salariés — Estimation résultant d'une application des taux d'emploi tertiaire de l'ESE à l'emploi total estimé.

- s'est appuyée sur des stratégies de conquête de marchés sécrétant de nouveaux « besoins » dans les entreprises ;
- a été l'occasion d'introduire de nouveaux outils de gestion destinés à contrôler au plus près la sphère productive afin de dégager des gains de productivité.

— La croissance du poids relatif des emplois tertiaires **depuis 1975** — période caractérisée par une diminution de l'emploi industriel — correspond à la diminution des effectifs des secteurs industriels associée à une prolongation de la croissance de l'emploi tertiaire de ces secteurs, jusqu'à l'année 1977 incluse. En 1978, la baisse sensible des effectifs globaux ne s'accompagne que d'une diminution limitée des effectifs tertiaires.

Diverses hypothèses explicatives peuvent être avancées :

- 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 qu'il faut un certain temps à adapter ;
- 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 entreprises renforcent, dans les temps difficiles, leur potentiel de contrôle des coûts... et développent leurs procédures et moyens ;
- 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 emploient une proportion plus faible d'emplois tertiaires que les plus grandes.

Certaines de ces hypothèses seront réexaminées au vu des résultats qui se dégageront de cette recherche.

**2.3.** Cette croissance de l'activité non directement productive de l'industrie est sans aucun doute largement minorée quand on observe la seule croissance des effectifs tertiaires des entreprises industrielles.

**2.3.1.** Les métiers tertiaires ne concentrent pas la totalité de l'activité tertiaire. En effet, comme l'ont montré différentes recherches (6), on trouve dans des emplois dits de production des dimensions tertiaires plus ou moins importantes, ceci étant vrai non seulement pour la quasi-totalité des emplois autres que ceux d'ouvriers, mais également pour une partie des ouvriers (participation aux fonctions comptables et

(6) Voir en particulier Dossier n° 13 du CEREQ « La participation des cadres aux activités de gestion dans la grande entreprise » — Avril 1977 — La Documentation Française.

financières, personnel, commerciales... par la collecte, la fourniture, l'organisation d'informations de base).

**2.3.2.** Par ailleurs, depuis 10 ans, les secteurs tertiaires ont connu un développement tout à fait exceptionnel. On peut expliquer la croissance des « services rendus aux entreprises » en reprenant la distinction faite par P. Trogan en trois facteurs principaux : (7)

- une partie résulte du transfert, vers les branches de services, d'activités antérieurement prises en charge par les entreprises industrielles ;
- une partie résulte de l'accroissement des activités tertiaires confiées depuis longtemps à des entreprises de services ;
- une partie enfin est liée à l'accroissement de la location de main-d'œuvre et d'équipement, qui est réalisée par des entreprises classées dans le secteur des services.

Les deux premières catégories ont des incidences directes ou indirectes sur le volume des emplois tertiaires de l'industrie, soit qu'elles en freinent la croissance (cas des fonctions « nouvelles » développées dans des sociétés de services spécialisées), soit qu'elles portent directement atteinte aux effectifs existants (transferts par sous-traitance).

Quant au travail temporaire, il peut également être considéré comme un frein (ou une substitution) à l'emploi tertiaire : ainsi, en 1977, 18% des « semaines-travail » de main-d'œuvre intérimaire utilisées dans l'industrie concernaient des employés et 40,5% des « semaines-travail » des employés qualifiés en intérim (33,9% des employés non qualifiés) étaient accomplies dans l'industrie.

Effectifs du secteur « services rendus aux entreprises » (hors travail temporaire)

	1962	1968	1975	1978
Effectifs (milliers).....	406,0	584,7	722,0	778,0
Taux annuel moyen de croissance (%)..		+ 3,7	+ 3,4	+ 4,4

Il est clair que les « services rendus aux entreprises » ne s'adressent pas exclusivement aux entreprises industrielles : une partie gravite autour des activités du bâtiment — génie civil, d'autres sont sollicités par les entreprises tertiaires (les branches tertiaires non marchandes absorbant un peu moins de 10% de ces services consommés par les branches).

(7) Philippe TROGAN : « Les services marchands rendus principalement aux entreprises », **Collection INSEE, E 59**.

Cependant, il apparaît que la grande majorité des entreprises industrielles recourt aux services de sociétés spécialisées : c'est le cas de la quasi-totalité des entreprises ayant répondu à l'enquête que nous avons réalisée sur la sous-traitance d'activités tertiaires (cf. Troisième partie).

### **3. L'INTERROGATION SUR LES RELATIONS ENTRE L'INDUSTRIE ET LE SECTEUR DES SERVICES**

Les hypothèses concernant l'explication de la croissance du tertiaire dans l'industrie impliquent une analyse plus fine des phénomènes.

L'introduction d'un découpage des activités tertiaires de l'industrie selon des grandes fonctions permet de progresser dans cette voie.

En effet, comme on l'a souligné en introduction, l'évolution du système productif en fonction du critère essentiel de la rentabilité, a conduit à la formalisation voire à l'isolement de certaines fonctions en unités plus ou moins autonomes (services — établissements distincts — entreprises) alors que se développaient parallèlement des instruments et procédures plus sophistiqués nécessitant des nouvelles spécialités ou caractéristiques professionnelles.

Le tertiaire recouvre donc diverses fonctions dont il convient d'examiner l'influence sur la tertiarisation de l'emploi, en tentant de comprendre leur logique économique. Le raisonnement peut être schématisé de la façon suivante : chaque fonction ayant pour objectif principal d'accroître la rentabilité globale de la sphère productive, il s'agit d'assurer le fonctionnement de l'entreprise en minimisant les **coûts directs et indirects** ; il y a alors pour l'entrepreneur un compromis à trouver entre le renforcement de ces fonctions (comme moyens de réduction des coûts directs) et leur rationalisation pour ne pas accroître les coûts indirects.

Pour entrer dans une telle analyse la statistique permet d'approcher la notion de fonction par des regroupements de métiers, avec les problèmes de limites que pose toute tentative de découpage de la réalité en catégories.

#### **3.1. Cinq grandes fonctions ont été isolées**

Le regroupement de type fonctionnel retenu ici a été opéré à partir des activités individuelles des personnels. Il se distingue nettement des fonctions, au sens courant, dans les entreprises qui s'apparentent beaucoup plus à des objectifs. C'est ainsi que tous les personnels de secrétariat ont été classés dans une fonction administration-gestion, qu'ils travaillent dans un service commercial, un atelier ou dans un service administratif au sein d'un établissement de production ou d'un siège social.

### *L'administration-gestion*

Il s'agit d'emplois dont l'objet principal est d'organiser, de coordonner, de contrôler et d'optimiser l'utilisation des ressources des entreprises (8). Y sont donc inclus les activités administratives, comptables et financières, de gestion de personnel ainsi que les emplois de bureau parfois appelés emplois administratifs. Par contre sont exclus les personnels dont l'activité principale consiste dans le traitement automatique de l'information.

L'expression « objet principal » exclut du groupe tous les emplois d'encadrement de la production, du conditionnement, de l'entretien qui peuvent comprendre des tâches d'administration-gestion en plus de leur activité de production.

Ces emplois correspondent aux rubriques de la Nomenclature des Emplois (9) suivantes :

- 100 Chefs d'entreprise et d'établissement
- 601 Cadres administratifs supérieurs
- 602 Autres cadres administratifs
- 603 Secrétaires de direction ayant la qualité de cadres
- 604 Personnel d'encadrement
- 605 Employés qualifiés des services administratifs et contentieux
- 606 Personnel qualifié des services comptables
- 607 Aides-comptables, teneurs de livres, encaisseurs
- 608 Standardistes (sans secrétariat)
- 609 Secrétaires spécialisés
- 610 Personnel de secrétariat
- 611 Autres employés de bureau qualifiés
- 612 Employés de bureau non qualifiés

### *La fonction commerciale*

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

Les emplois ayant pour objet principal l'activité commerciale correspondent aux rubriques de la Nomenclature des Emplois suivantes :

(8) Cf. Cahier n° 4 du Répertoire français des emplois « **Les emplois-types de la gestion et de l'administration des entreprises** », Introduction J. Rannou et M. Pouget, La Documentation française, février 1977.

(9) Nomenclature des Emplois — INSEE — Ministère du Travail — Mars 1976.

- 700 Cadres supérieurs du commerce et des services commerciaux
- 701 Cadres techniques du commerce et des services commerciaux
- 702 Personnel technique d'inspection, de contrôle et des services d'achat
- 703 Voyageurs, représentants, placiers (VRP)
- 704 Autres personnels techniques des services de vente
- 705 Autres personnels techniques
- 706 Personnel d'encadrement de l'exploitation des magasins de vente
- 707 Personnel qualifié de la vente
- 708 Autres employés des services commerciaux et magasins d'un niveau inférieur aux précédents

### *Le traitement automatisé de l'information — l'informatique*

Il s'agit plus en réalité 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 des personnels participant à la construction de ces matériels (10) et à l'utilisation des résultats de l'informatique (11).

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 rubriques retenues comme correspondantes à ce groupe sont donc les suivantes :

- 207 } Spécialistes de l'application des sciences mathématiques, de l'orga-
- 217 } nisation, des méthodes administratives, de la gestion, de l'informati-
- 227 } que, des sciences économiques et humaines.
- 620 Cadres responsables du traitement électromécanique et électronique de l'information
- 621 Programmeurs
- 622 Opérateurs sur ordinateur ou sur matériel mécanographique à cartes perforées
- 623 Calculateurs et calculateurs-mécanographes
- 624 Perforeurs, perforeurs-vérifieurs

### *Les services généraux*

Sous ce terme ont été réunies les activités de sécurité (privée), gardiennage, nettoyage, soit les rubriques 950, 951, 952, 953 de la Nomenclature des Emplois. Les personnels affectés à des fonctions de

(10) Par exemple ceux qui participent à la recherche, au développement, à la fabrication et à la maintenance des matériels ainsi que les ingénieurs commerciaux qui commercialisent les ordinateurs.

(11) Par exemple les comptables.

restauration (cantine) sont exclus de ce groupe. En effet, ils sont classés pour partie dans les ouvriers qualifiés de l'alimentation (423 : cuisiniers) et pour partie dans les métiers de l'hôtellerie (933 : autre personnel).

### *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.

## **3.2. La part des différentes fonctions**

### *3.2.1. La fonction direction-administration-gestion*

Cette fonction regroupe le personnel le plus nombreux avec en 1978, 11,1% de l'emploi total et 55,3% de l'emploi tertiaire (12).

Les effectifs évoluent de façon un peu plus favorable que l'emploi total mais sont en régression relative par rapport à l'emploi tertiaire.

	1970	1972	1974	1975*	1975*	1976	1977	1978
% emploi total .....	10,6	10,7	10,7	11,1	11,0	11,0	10,9	11,1
% emploi tertiaire .....	58,7	57,6	57,3	57,0	56,1	55,3	55,7	55,3

\* Changement de série consécutif à un changement de nomenclature en 1975.

Ces évolutions sont le résultat de modifications sensibles dans le poids des différents métiers qui composent cette fonction.

Ainsi, les métiers traditionnels comme : chefs d'entreprise, personnels de secrétariat et de comptabilité, employés sans qualification — employés aux écritures —, qui représentent d'importants effectifs, accusent de fortes diminutions relatives, voire absolues.

D'autres emplois par contre connaissent des développements rapides. Mais il n'est pas possible de leur associer, à partir des intitulés des rubriques dans lesquelles ils sont repérés, des spécialités ou contenus déterminés. Il s'agit principalement des cadres administratifs supérieurs, des employés qualifiés des services administratifs et du contentieux, des autres employés de bureaux qualifiés et, dans une moindre mesure, des secrétaires spécialisés, et autres cadres administratifs.

Au vu de ces tendances, il semble possible de déceler des modifications dans le contenu de la fonction et de formuler, à la suite de nombreux auteurs, quelques hypothèses :

(12) Evaluation largement sous-estimée si on retient les emplois ayant une « dimension » d'administration gestion.

— de nouveaux champs apparaissent liés aux nouvelles techniques entraînant des modifications de la façon de travailler et des qualifications requises ;

— par ailleurs, ces fonctions connaissent une diffusion dans le tissu de l'entreprise et la part relative des personnels spécialisés dans ces tâches se restreint ;

— ces tâches font, elles-mêmes, l'objet de rationalisation y compris par le recours à l'informatique et à une division du travail plus poussée.

### 3.2.2. La fonction commerciale

Il s'agit de la seconde fonction en importance avec, en 1978, 4,3% des effectifs des entreprises industrielles, 21,4% des effectifs tertiaires. En expansion soutenue, les métiers qui s'y rapportent augmentent plus vite que l'emploi total et que l'emploi tertiaire des entreprises :

	1970	1972	1974	1975*	1975*	1976	1977	1978
% emploi total .....	3,5	3,6	3,7	3,9	3,9	4,0	4,1	4,3
% emploi tertiaire .....	19,4	19,4	19,7	19,9	19,9	20,2	21,0	21,4

\* Changement de série consécutif à un changement de nomenclature en 1975.

Dans cette fonction, la croissance est due à des nouvelles spécialités mal définies comme les cadres techniques du commerce.

Ainsi, par rapport à l'ensemble du groupe des emplois du commerce et des services commerciaux :

— la proportion de VRP, catégorie qui représente le plus important volume d'emplois, ne cesse de diminuer de 1970 à 1974 pour se stabiliser ensuite (passant de 33,8% à 30,5% du groupe) ;

— les personnels qualifiés et non qualifiés de la vente sont en forte diminution, passant respectivement de 17,2% et 6,1% à 14,5% et 4,4% entre 1970 et 1978.

Selon les indications par spécialité d'emploi, les activités commerciales classiques céderaient progressivement la place à des activités plus orientées vers le technico-commercial, ceci impliquant sans doute une modification du contenu de l'activité commerciale. Cependant, il est difficile d'apprécier dans quelle mesure il s'agit d'une modification du contenu réel de ces activités.

De nombreuses questions se posent :

L'évolution constatée résulte-t-elle d'une modification du poids relatif des secteurs? D'une modification des domaines d'activité du commerce de gros ou du commerce inter-industriel, les entreprises industrielles ne se réservant plus que les activités commerciales qui requièrent une impor-

tante dimension technique? S'agit-il d'emplois liés à l'émergence de nouveaux types de services commerciaux mieux adaptés à la priorité donnée à l'exportation, les emplois plus traditionnels des services commerciaux correspondant plutôt à des activités de distribution sur le marché intérieur?...

La troisième partie de ce dossier tentera d'apporter des éléments de réponse à certaines de ces interrogations.

### 3.2.3. Le traitement automatisé de l'information

S'agissant de personnels spécialisés dans ces activités (cf. 3.1) le volume des effectifs est très restreint. Il est question cependant d'un ensemble de professions en développement très rapide: les effectifs concernés représentant 0,9% des effectifs totaux en 1970, et 1,1% en 1978.

Leur poids relatif dans l'emploi tertiaire, encore modeste, progresse très fortement durant la période d'observation, passant de 4,5% à 5,5%.

	1970	1972	1974	1975*	1975*	1976	1977	1978
% emploi total .....	0,9	0,9	0,9	1,0	1,0	1,1	1,0	1,1
% emploi tertiaire .....	4,5	5,0	5,2	5,4	5,4	4,7	5,5	5,5

\* Changement de série consécutif à un changement de nomenclature en 1975.

Les ingénieurs spécialistes... représentent plus du quart du groupe et leurs effectifs augmentent un peu plus rapidement que ceux des personnels strictement informatiques. Parmi ces derniers, on note :

- jusqu'en 1976 une chute sensible du poids relatif des perforeurs et des perforeurs-vérificateurs ;
- jusqu'en 1974 une chute rapide du poids relatif des calculateurs, calculateurs-mécanographes. Les catégories «supérieures», opérateurs, programmeurs et surtout analystes sont en développement, mais celui-ci semble irrégulier et la tendance ne semble plus aussi favorable ces dernières années.

Ces évolutions ne traduisent sans doute que partiellement la pénétration de la technique informatique dans les entreprises. Sont-elles révélatrices du développement de l'informatique dans les applications industrielles et/ou dans les applications de gestion ou de comptabilité? La hausse globale des qualifications mise en évidence à travers les mouvements des différents types d'emplois est-elle liée aux mutations dans les techniques de traitement de l'information? Résulte-t-elle d'un certain partage des tâches entre les entreprises industrielles et les sociétés de service informatique — indépendantes ou filiales de groupes industriels — dont le développement a été spectaculaire? Autant d'interrogations ou d'hypothèses suscitées par l'étude de l'évolution passée auxquelles on s'efforcera de répondre plus loin.

### 3.2.4. Les autres fonctions

Les principales sont :

— les fonctions qui concernent les services et la sécurité : elles représentent des effectifs d'un volume non négligeable, de l'ordre d'un emploi sur cent, (un emploi tertiaire sur vingt), et semblent augmenter un peu plus vite que l'emploi total et que l'emploi tertiaire ;

— les transports, dont le poids a accusé une forte baisse entre 1970 et 1975, indice sans doute d'une diminution des activités de transport pour compte propre en même temps qu'une augmentation de la productivité.

Les effectifs de ces deux fonctions sont sans commune mesure avec le total des emplois de ce type qui dépendent de l'activité des entreprises industrielles, une part importante de ces activités étant assumée par des sociétés spécialisées... ou par du personnel intérimaire.

### 3.3. Les effectifs concernés

Compte tenu des tendances mises en évidence et malgré les fortes incertitudes concernant les effectifs réels, il est possible, de tenter une estimation des effectifs en cause (13) durant la période 1970/1978.

(En milliers)

	1970	1972	1974	1975	1976	1977	1978	Evolution 1970-1974	Evolution 1974-1978
Emploi total . . . . .	4 909	5 065	5 297	5 196	5 093	5 098	4 982	+ 388	- 315
Emploi tertiaire . . . . .	908	962	1 012	1 024	1 014	1 015	1 016	+ 104	+ 4
Administration - gestion ..	522	541	567	570	558	554	551	+ 45	- 16
Informatique . . . . .	38	45	49	53	54	53	53	+ 11	+ 4
Commerce . . . . .	171	181	194	200	202	207	212	+ 23	+ 18
Transports . . . . .	73	75	78	75	75	75	74	+ 5	- 4
Services généraux . . . . .	38	47	49	51	50	51	51	+ 11	+ 2
Autres . . . . .	66	73	75	75	75	75	75	+ 9	0

## 4. L'ÉVOLUTION DES GRANDES CATÉGORIES TERTIAIRES

Complémentairement à l'approche par fonction, il convient d'analyser la composition de ces emplois — et son évolution — par grandes catégories. Cette dernière approche, qui permet une autre caractérisation des emplois tertiaires — par niveau plutôt que par activité — éclaire l'analyse par fonction et s'enrichit de cette dernière, les catégories étant représentées de façon très différente dans chacune des fonctions.

(13) La méthode consiste à affecter des coefficients calculés à partir des Enquêtes Structure des Emplois à des effectifs estimés à partir des séries de l'INSEE (collection INSEE D. 69).

Par grandes catégories on entend les cinq rubriques suivantes :

- cadres supérieurs et agents techniques des services ;
- techniciens et agents techniques des services ;
- personnel d'encadrement des services (agents de maîtrise) ;
- personnel qualifié des services ;
- personnel des services sans qualification particulière.

soit les catégories 02, 04, 08, 09 et 10 du code E 2 de la nomenclature des emplois.

L'évolution générale des grandes catégories tertiaires se caractérise par une croissance de toutes les catégories, à l'exception de celle des employés non qualifiés.

Ainsi, la part des cadres supérieurs, des techniciens, des agents de maîtrise tertiaire et des employés qualifiés dans l'emploi total des entreprises industrielles augmente entre 1970 et 1978 mais de façon différenciée. Ceci se traduit par une inflexion assez profonde du poids relatif des différentes catégories ou encore de la structure interne du tertiaire au profit des catégories de cadres et de techniciens, celles-ci passant de 26,6% des tertiaires en 1970 à 35,1% en 1978.

On note que cette tendance se poursuit tout au long de la période étudiée et que la crise ne semble pas avoir entraîné d'inflexion majeure. Par contre, la part des employés reste stable par rapport à l'emploi total, mais régresse en poids relatif.

Ces modifications dues à l'évolution des grandes fonctions et à une plus grande structuration des activités tertiaires au sein des entreprises devront être éclairées par les politiques de recours aux sociétés de services, l'extériorisation de certaines activités pouvant avoir des répercussions directes sur les pyramides des emplois.

#### **4.1. Les cadres**

La caractéristique principale des structures d'emplois tertiaires de l'ensemble de l'industrie est la part très importante des cadres supérieurs et techniques des services : 4,3% de l'emploi total, 21% de l'emploi tertiaire en 1978.

Ce poids ne peut s'expliquer par la présence dans cet ensemble, des chefs d'entreprise et d'établissement qui représentent à peine un cinquième des effectifs. Il s'agit d'un développement important des personnels classés cadres dans les conventions collectives, en particulier dans les activités d'administration-gestion et du commerce.

Cette multiplicité des cadres peut-elle s'expliquer par le mode de division du travail qui prévaut dans le tertiaire de l'industrie : structuration en services, sous-services... souvent de petites tailles, chacune des struc-

tures de l'organigramme appelant la présence d'un responsable cadre ? Correspond-elle plus profondément à une diffusion des responsabilités ?

La réflexion peut sans doute être guidée par l'analyse de l'évolution passée. En effet, les emplois de cadres (au sens défini supra) ont connu un développement d'une rapidité spectaculaire alors que le nombre des chefs d'entreprise et d'établissement stagnait ou régressait, les effectifs de cadres techniques paraissant progresser plus rapidement que les autres. Cela traduit-il un accroissement du nombre des cadres « fonctionnels » plutôt que « hiérarchiques » ?

#### **4.2. Les techniciens et agents techniques des services**

Cette catégorie, relativement hétérogène de par sa composition (14), est constituée dans l'industrie, pour les trois-quarts, de personnels ayant une activité dans les services commerciaux : principalement les VRP mais aussi les technico-commerciaux.

La part de ces personnels croît plus vite que l'emploi total et que l'emploi tertiaire, sous la poussée conjuguée des technico-commerciaux et des personnels informatiques.

#### **4.3. Les agents de maîtrise des services et les employés**

Si les effectifs d'employés semblent accompagner la croissance de l'emploi — leur part restant relativement stable durant la période 1970/1978 — on note un glissement entre ENQ et EQ sans qu'il soit possible de discerner les évolutions réelles des effets de classification. Par contre, il semble que le taux de personnel en position de maîtrise déjà élevé en 1970 se soit accru jusqu'à l'année 1976.

En somme, l'étude par grandes catégories des structures d'emplois tertiaires de l'industrie permet bien d'avancer l'idée qu'il s'agit d'une sphère d'emplois dans laquelle « l'organisation scientifique du travail » (OST) n'a pas encore pénétré aussi profondément que dans la fabrication, ni même que dans les secteurs de production de services comme les banques et assurances.

### **5. LE DÉVELOPPEMENT DES EMPLOIS TERTIAIRES DE L'INDUSTRIE ET L'EMPLOI FÉMININ**

A la notion d'emploi tertiaire est communément associée celle d'emploi féminin. Si, pour le tertiaire de l'industrie, cette idée demeure globalement justifiée, l'étude de la féminisation des différentes fonctions et

(14) Secrétaires de direction cadres, programmeurs et opérateurs informatiques, personnel technique du commerce et des services commerciaux y compris les VRP, techniciens de la publicité, spécialistes des relations publiques. Dessinateurs d'art, artistes, personnels paramédicaux, personnels qualifiés de la réception.

**Structure des emplois en % (code E 2) dans l'ensemble de l'industrie**

	1970*		1972		1974		1975*		1975		1976		1977		1978	
02 - Cadres supérieurs et cadres techniques des services.....	3,3	18,1	3,5	18,4	3,7	19,3	3,8	19,4	3,9	19,6	3,9	19,8	4,1	20,6	4,3	21,0
04 - Techniciens et agents techniques des services.....	2,3	12,5	2,4	12,6	2,4	12,8	2,6	13,1	2,6	13,4	2,8	13,9	2,7	13,7	2,8	14,1
08 - Personnel d'encadrement des services.....	1,2	6,5	1,3	6,9	1,3	7,0	1,4	7,0	1,4	7,0	1,4	7,2	1,4	6,7	1,4	6,7
09 - Personnel qualifié des services	9,0	48,6	9,1	48,1	9,2	47,9	9,5	47,8	9,3	47,3	9,3	46,7	9,3	46,9	9,5	46,4
10 - Personnel des services sans qualification particulière.....	2,7	14,3	2,7	14,0	2,5	13,0	2,5	12,7	2,5	12,7	2,5	12,4	2,4	12,1	2,4	11,8
Ensemble tertiaire.....	18,5	100	19,0	100	19,1	100	19,8	100	19,7	100	19,9	100	19,9	100	20,4	100
01 - Ingénieurs et cadres techniques de la production.....	2,0	2,4	2,0	2,4	1,9	2,4	2,0	2,5	1,9	2,4	2,0	2,4	2,0	2,5	2,2	2,7
03 - Techniciens et agents techniques de la production.....	5,2	6,3	5,6	7,0	5,7	7,1	6,1	7,6	5,9	7,4	6,2	7,7	6,2	7,7	6,5	8,1
05 - Personnel d'encadrement de la production.....	4,1	5,1	4,4	5,5	4,5	5,5	4,6	5,8	4,6	5,7	4,6	5,8	4,6	5,7	4,6	5,8
06 - Ouvriers qualifiés.....	33,8	41,6	33,9	41,9	33,7	41,6	33,8	42,2	33,7	42,0	33,9	42,4	34,0	42,5	34,2	43,1
07 - Ouvriers sans qualification particulière.....	36,2	44,5	35,0	43,2	35,0	43,4	33,6	41,9	34,1	42,5	33,3	41,7	33,2	41,6	32,0	40,3
Ensemble production.....	81,3	100	80,9	100	80,8	100	80,1	100	80,2	100	80,0	100	80,0	100	79,5	100
11 - Métiers divers.....	0,2		0,1		0,1		0,1		0,1		0,1		0,1		0,1	

Source : Enquête structure des emplois

\* Nota : Série 1970-1975 ancienne nomenclature - Série 1975-1978 nouvelle nomenclature.

catégories du tertiaire ainsi que l'étude du rôle joué par le tertiaire dans la féminisation de la main-d'œuvre des secteurs industriels apportent des précisions et des nuances intéressantes.

**5.1. Les femmes occupent une place importante dans la main-d'œuvre de l'industrie. Celle-ci est bien sûr plus grande dans les professions tertiaires que dans les professions secondaires bien que la part de la main-d'œuvre féminine employée dans les professions tertiaires soit largement minoritaire.**

#### Importance de l'emploi féminin

(En %)

	1972	1974	1978
Part des femmes dans :			
— L'emploi total industrie.....	30,1	30,7	30,9
— Les professions tertiaires.....	45,6	45,9	46,1
— Les professions secondaires.....	26,6	27,2	27,0
Part des métiers tertiaires dans l'emploi féminin dans l'industrie.....	28,3	28,1	30,0

Source : Enquête structure des emplois.

Cependant, les professions tertiaires — telles qu'elles ont été définies dans cette étude — sont tenues en majorité par du personnel masculin. Cela peut s'expliquer par les différences importantes de féminisation des fonctions : largement dominante dans les métiers de l'administration — gestion, la féminisation est quasi-nulle dans les transports et faible dans la fonction commerciale.

(En%)

Importance de l'emploi féminin dans :	1972	1974	1978
— L'administration-gestion			
• Hors chefs d'entreprise.....	63,9	64,3	64,5
• Chefs d'entreprise inclus.....	61,7	62,1	62,4
— Le commerce.....	17,5	17,8	19,9
— L'informatique.....	41,9	42,0	42,4
— Les transports.....	0,8	0,8	1,3
— Les services généraux.....	45,4	47,9	50,1

Source : Enquête structure des emplois.

5.2. Comme le montrent les tableaux précédents, depuis 1972, le tertiaire de l'industrie connaît une légère tendance à la féminisation, le taux de l'emploi féminin passant de 45,6% à 46,1% en 1978.

Cette tendance à la féminisation est commune à l'ensemble des grandes fonctions, mais plus rapide sans doute pour les métiers des agents de services et de la sécurité, et les personnels des services commerciaux.

5.3. La féminisation s'accompagne d'une transformation dans l'utilisation de la main-d'œuvre féminine : croissance importante de la proportion des femmes classées cadres supérieurs et techniques, stabilité de la proportion des femmes agents de maîtrise, diminution sensible de la part des femmes classées employées qualifiées et surtout non-qualifiées.

(En%)

	Structure de l'emploi tertiaire féminin		Structure de l'emploi tertiaire hommes + femmes	
	1972	1978	1972	1978
Cadres supérieurs.....	4,0	5,3	18,4	21,0
Techniciens.....	5,4	7,6	12,6	14,2
Maîtrise.....	3,8	4,1	6,9	6,7
Employés qualifiés.....	67,7	66,4	48,1	46,3
Employés non qualifiés...	19,1	16,6	14,0	11,8
Ensemble.....	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Enquête structure des emplois.

Cette croissance de la qualification des femmes ne corrige qu'assez peu la discrimination dont elles font l'objet pour occuper des emplois de cadres ou de techniciens : alors que la catégorie des employés représente en 1978 58,1% de l'emploi tertiaire (62,1% en 1972), les femmes « employées » représentent encore en 1978, 83,2% des femmes exerçant une activité tertiaire dans l'industrie (86,9% en 1972).

Il en résulte des taux réduits de féminisation des emplois tertiaires dans les catégories supérieures mais importants dans les emplois du bas de la hiérarchie.

#### Taux de féminisation selon les grandes catégories d'emplois

(En %)

	1972	1978
Cadres supérieurs.....	9,8	11,3
Techniciens.....	19,2	24,3
Maîtrise.....	24,5	28,0
Employés qualifiés.....	63,1	65,0
Employés sans qualification.....	61,4	64,2

Source : Enquête structure des emplois.

Cette situation est due aux différences considérables observées dans la féminisation des fonctions comme on l'a noté plus haut : la fonction administration-gestion, très féminisée, employant les « gros bataillons » d'employées.

**Répartition de l'emploi féminin par fonction en 1978**

(En %)

	Femmes	Ensemble
Chefs d'entreprise .....	0,5	2,1
Administration-gestion.....	74,4	53,2
Informatique .....	5,0	5,5
Commerce .....	9,2	21,4
Transports .....	0,2	7,6
Personnel de service .....	5,7	5,2
Autres.....	5,0	5,0
Ensemble .....	100,0	100,0

Source : Enquête structure des emplois.

**5.4.** Toutefois, le rôle joué par le développement de l'emploi tertiaire dans la féminisation de la main-d'œuvre de l'industrie s'est modifié :

— de 1970 à 1975, 52,5% des créations d'emplois féminins (15) sont des créations tertiaires, les 47,5% restant représentent, à titre principal, des emplois d'ouvrières (les taux correspondants pour la main-d'œuvre masculine sont respectivement de 24,8% et 75,2%) ;

— de 1975 à 1978, l'emploi féminin de l'industrie diminue sévèrement et concerne pour plus des quatre-cinquièmes, des emplois secondaires.

Il en résulte que, dans la première période, la féminisation de l'emploi de l'industrie (30,2% en 1970, 30,5% en 1975) s'explique donc presque autant par la croissance de l'emploi féminin dans les professions ouvrières que par celle dans les professions tertiaires.

Au contraire, entre 1975 et 1978, la croissance de la féminisation de l'emploi de l'industrie (30,5% en 1975, 30,8% en 1978) résulte d'une diminution moindre des emplois tertiaires.

Au total, parmi les femmes travaillant dans l'industrie, la proportion de celles ayant des activités tertiaires connaît une croissance sensible, passant de 27,1% en 1970 à 29,4% en 1975 et 30% en 1978.

(15) Calculées comme le solde des emplois tenus par des femmes entre les deux dates.

## **6. LE TERTIAIRE DE L'INDUSTRIE COMME DÉBOUCHÉ POUR LES JEUNES ISSUS DE L'APPAREIL DE FORMATION (16)**

### **6.1. Place du tertiaire de l'industrie dans l'insertion des jeunes**

Une fois sur treize (7,6%) le premier emploi des jeunes à l'issue de l'appareil de formation concerne un emploi tertiaire de l'industrie.

Cette moyenne recouvre de très importantes disparités selon le sexe : alors que pour les jeunes gens le tertiaire de l'industrie ne représente qu'une insertion sur trente, pour les jeunes filles il représente plus d'une insertion sur neuf.

La répartition des insertions entre emplois secondaires et emplois tertiaires dans l'industrie (respectivement 77,8% et 21,4% des insertions) est proche de celle de ces deux grands groupes d'emplois dans l'ensemble des emplois du secteur industriel : 80,7% et 19,3% en 1976 ; 80,2% et 19,8% en 1978 (17). Par contre, des différenciations assez importantes apparaissent dans la répartition par sexe : pour les hommes, les emplois tertiaires ne représentent que 6,9% des insertions dans l'industrie alors que ces mêmes emplois représentent près de 15% des emplois masculins dans les secteurs industriels (18). Pour les femmes, par contre, les insertions dans les emplois tertiaires de l'industrie sont très importantes : alors que les emplois tertiaires représentent 33,9% des emplois féminins de l'industrie, ils concernent 44,7% des insertions des femmes dans ce secteur.

Ces écarts, calculés suivant des concepts différents (19), ne représentent qu'une indication. Cependant leur ampleur paraît suffisamment significative pour avancer l'hypothèse d'une forte spécialisation des recrutements masculins et féminins de la part des employeurs ; dans la dernière période : 80% des recrutements pour des emplois tertiaires sont des recrutements féminins alors que 73% des recrutements pour des emplois secondaires s'adressent à des hommes. Ceci est sans doute une situation transitoire car il est probable que les hommes rejoignent plus souvent les emplois tertiaires, notamment ceux de cadres, après avoir occupé en début de carrière des emplois secondaires.

L'industrie représente 13% des insertions des jeunes sortant de l'appareil de formation et qui occupent, comme premier emploi des emplois tertiaires (9,9% pour les hommes, 14,1% pour les femmes) alors que, selon le recensement de la population 1975, 15,3% des emplois tertiaires

(16) Les développements de ce paragraphe s'appuient sur les résultats de l'Observatoire EVA (période 1976-77-78).

(17) Attention, les données présentées ici concernent l'industrie y compris l'énergie et le BTP et ne sont donc pas strictement comparables à celles présentées dans les précédents chapitres.

(18) Chiffres 1978 issus de l'Enquête Structure des Emplois.

(19) Dans le cas de l'insertion on prend en compte l'ensemble des entreprises alors que l'évaluation du stock des emplois concerne les seuls établissements de plus de 10 salariés.

étaient localisés dans des entreprises industrielles. Un premier emploi tertiaire tenu par les jeunes se situe donc le plus souvent dans les secteurs d'activités tertiaires et non dans l'industrie.

## 6.2. Les spécialités des jeunes

Les spécialités de formation des jeunes qui s'insèrent dans les emplois tertiaires de l'industrie relèvent, pour 93%, de spécialités de type tertiaire, ou de l'enseignement général ou encore des formations non-scientifiques de l'enseignement supérieur. Cette constatation concerne plus particulièrement les jeunes filles (96% des cas). Par contre, 22% des jeunes gens qui se dirigent vers ces emplois ont reçu des formations de type industriel ou scientifique.

Les insertions dans le tertiaire de l'industrie représentent des pourcentages différents selon le type de diplôme et la spécialité. Ainsi par exemple :

- **Pour les jeunes titulaires d'un CAP ou d'un BEP** de spécialité tertiaire, ces insertions représentent en moyenne **16,2%** des insertions. Mais pour certains emplois les taux sont beaucoup plus élevés :

26,0 % pour les insertions comme employés qualifiés du secrétariat
26,3 % pour les insertions comme employés qualifiés de la comptabilité
27,0 % pour les insertions comme employés qualifiés de l'informatique
22,7 % pour les insertions comme employés non qualifiés de bureau

- **Pour les jeunes du niveau baccalauréat de technicien** — spécialité tertiaire — l'insertion dans des emplois tertiaires de l'industrie représente **15%** des insertions en moyenne. Ces taux sont beaucoup plus forts quand les insertions concernent les emplois de :

Comptabilité (niveau cadre moyen) .....	25,8 %
Analystes programmeurs.....	26,7 %
Employés qualifiés de secrétariat.....	19,2 %
Employés qualifiés de comptabilité .....	26,3 %

- **Pour les jeunes de niveau III (DUT, BTS)** de spécialités tertiaires, le tertiaire de l'industrie représente **22,6%** des insertions; le taux est beaucoup plus important pour les emplois suivants :

Cadres supérieurs.....	27,0 %
Cadres administratifs moyens .....	38,5 %
Cadres moyens de comptabilité.....	33,9 %
Analystes programmeurs.....	26,4 %
Techniciens de la distribution .....	34,9 %

Si l'on envisage l'ensemble des niveaux de formation pour les spécialités tertiaires ou générales, le tertiaire de l'industrie représente en moyenne 12% des débouchés pour les jeunes issus de l'appareil de formation. Pour les sept métiers suivants, il représente plus d'une insertion sur cinq :

Cadres administratifs moyens .....	26,2 %
Cadres moyens de la comptabilité .....	26,3 %
Analystes programmeurs.....	26,4 %
Techniciens de la distribution .....	29,2 %
Employés qualifiés du secrétariat .....	25,5 %
Employés qualifiés de la comptabilité.....	24,6 %
Employés qualifiés de l'informatique.....	21,8 %

Par contre, pour certains métiers comme les employés qualifiés administratifs, il ne représente que 9,6% des débouchés.

Des différences de niveau de formation apparaissent très nettement entre les garçons et les filles ; alors que 60% des jeunes filles qui s'insèrent dans les secteurs industriels pour occuper un emploi tertiaire ont reçu une formation de niveau VI, V bis ou V, le pourcentage correspondant pour les garçons n'est que de 46% ; 17% de ces jeunes filles, contre 33% des garçons, ont un niveau supérieur au baccalauréat. Ces différences — renforcées sans doute par les politiques de mobilité ou de promotion sélectives — expliquent sans doute, en partie, la faible féminisation des emplois tertiaires de l'industrie de niveau hiérarchique élevé.

## Chapitre II

### LE TERTIAIRE DANS LES SECTEURS D'ACTIVITÉ ANALYSE COMPARATIVE

L'industrie se compose de secteurs d'activité économique ayant des caractéristiques et des évolutions diversifiées. Aussi est-il nécessaire d'examiner dans quelle mesure les constats et hypothèses relatifs à l'industrie dans son ensemble résultent de comportements largement répandus ou bien d'effets sectoriels plus ou moins divergents voire contradictoires.

#### 1. LE NIVEAU DE L'EMPLOI TERTIAIRE VARIE CONSIDÉRABLEMENT SELON LES SECTEURS (1)

On peut distinguer, selon le taux d'emploi tertiaire, trois grands groupes de secteurs (2) :

- **au-delà de 30%** : les deux secteurs de l'agro-alimentaire (02 et 03), la parachimie-pharmacie (12) et l'imprimerie-presse-édition (22) ;
- **autour de 20%** : la chimie (11), les produits non ferreux (08), les matériaux de construction (09), la construction mécanique (14), les constructions électrique et électronique (15), le papier-carton (21), le bois et les industries diverses (20) ;

---

(1) L'étude portera sur les activités réparties en quarante secteurs — Les nomenclatures utilisées sont :  
— BCN (Branches de la Comptabilité Nationale) jusqu'en 1975 ;  
— SECT 38 (regroupement des nomenclatures d'activités et de produits 1973) à compter de 1975.  
(2) En SECT 38.

- **entre 11 et 17%**: la sidérurgie, le verre, le travail des métaux, l'automobile, les constructions navale et aéronautique, le textile-habillement, le cuir, le caoutchouc, la transformation des matières plastiques.

Dans le premier groupe de secteurs le poids très important de l'emploi tertiaire peut s'expliquer par les réseaux de distribution sans intermédiaire beaucoup plus importants que dans d'autres secteurs, et par une masse importante d'emplois spécifiques classés comme tertiaires, tels les pharmaciens et les médecins dans l'industrie pharmaceutique, les journalistes dans la presse... Il est beaucoup plus difficile d'analyser les disparités présentées par les autres secteurs où la part des emplois tertiaires est moyenne ou faible.

Le caractère explicatif de l'activité économique paraît largement insuffisant et la notion de proximité de la demande finale ne peut expliquer les fortes différences de niveau comme le montrent les proportions des différents secteurs des industries des biens de consommation.

Evolution de la part de l'emploi tertiaire dans l'emploi total, par secteur, de 1975 à 1978

(En %)

Secteurs (sect. 38)	Années	
	1975	1978
02 - I.A.A. ....	33,1	32,4
03 - Autres industries alimentaires ....	31,4	31,8
07 - Matériaux de construction ....	15,6	16,3
08 - Verre ....	19,2	20,1
09 - Sidérurgie ....	18,4	20,5
10 - Non ferreux ....	16,8	17,3
11 - Première transformation des métaux ....	25,2	26,2
12 - Mécanique ....	43,6	43,7
13 - Construction électrique, électronique ....	14,5	15,6
14 - Automobile ....	19,1	20,1
15 - Navale et aéronautique ....	21,1	21,7
16 - Chimie - caoutchouc ....	12,7	11,7
17 - Textile ....	16,4	16,7
18 - Habillement ....	14,1	14,7
19 - Cuir ....	11,2	12,5
20 - Bois ....	17,3	18,3
21 - Papier - carton ....	18,4	19,4
22 - Presse - Edition ....	37,2	38,3
23 - Industries diverses ....	17,3	17,3

Source : Enquête structure des emplois.

## 2. LE DÉVELOPPEMENT PLUS RAPIDE DES EMPLOIS TERTIAIRES PAR RAPPORT AUX EMPLOIS DIRECTEMENT PRODUCTIFS CONSTITUE UN PHÉNOMÈNE QUASI GÉNÉRAL

L'évolution de la part de l'emploi tertiaire dans l'emploi total n'est pas homogène. Entre 1969 et 1974, sur les dix-huit secteurs industriels retenus dans la nomenclature BCN, douze représentent un taux d'emploi tertiaire en croissance, tandis que dans trois secteurs (verre, construction électrique et électronique, habillement), ce taux est en régression.

Cette tendance lourde se poursuit au-delà de l'année 1974 malgré le changement de contexte économique : l'analyse de l'évolution des secteurs économiques (3) entre 1975 et 1978 indique une croissance du taux d'emploi tertiaire généralisée à tous les secteurs industriels, les trois exceptions étant la construction automobile (taux en baisse), la chimie lourde et le caoutchouc-transformation des matières plastiques (taux stable).

Cela signifie que dans la plupart des cas :

- dans la phase d'expansion industrielle du début des années 1970, les secteurs qui ont recruté ont favorisé la main-d'œuvre tertiaire (4) ;
- dans la phase de retournement depuis 1975, les réductions d'emplois ont davantage concerné les emplois secondaires que tertiaires.

Compte tenu des volumes d'emploi et de la diversité des taux de croissance suivant les secteurs, il est possible d'apprécier les contributions de chacune des grandes activités économiques au développement de l'emploi tertiaire dans l'ensemble de l'industrie.

Deux phases doivent être distinguées :

• **De 1969 à 1974**, tous les secteurs — sauf le textile — ont connu un développement d'emploi secondaire et d'emploi tertiaire. Les industries des biens d'équipement ont contribué, pour plus de la moitié (53%), aux créations d'emplois tertiaires (la mécanique à elle seule en représentant 21%). Cependant, les secteurs des biens d'équipement ne figurent pas — hormis la mécanique — parmi les secteurs qui consentent le plus gros effort à la création d'emploi tertiaire (5). Certains secteurs consacrent une part beaucoup plus importante de leurs créations d'emploi à l'emploi tertiaire tant pour développer leurs fonctions administratives que commerciales. Cependant ces secteurs, qui se « tertiarisent » le plus n'interviennent que pour 27 % dans l'accroissement des effectifs tertiaires de la période.

(3) Selon la nomenclature SECT 38.

(4) Dans le Textile — dont l'emploi était déjà en régression — l'emploi tertiaire a diminué moins rapidement que l'emploi secondaire.

(5) Matériaux de construction : + 47% des créations d'emploi sont tertiaires alors que le taux de tertiaires en 1969 est de 15,9% ; sidérurgie : + 43,6% contre 13,9% ; chimie et parachimie pharmacie : + 39,0% contre 27,2% ; cuir : + 49,3% contre 11,2% ; papier-carton : 23,4% contre 16,9% ; presse-édition : 55,7% contre 33,2%.

Evolution des effectifs totaux et des effectifs tertiaires de 1969 à 1974

Secteurs (BCN)	Effectifs totaux 1969	Effectifs totaux 1974/1969 (%)	Evolution des effectifs tertiaires	Effectifs tertiaires 1974/1969 (%)	Part du tertiaire dans les créations d'emplois (%)	Poids de l'emploi tertiaire en 1969 (%)
02 - I.A.A. ....	359 308	+ 6,1	+ 7 187	+ 6,2	32,7	32,1
07 - Matériaux de construction ..	159 884	+ 7,4	+ 5 607	+ 22,0	47,1	15,9
08 - Verre .....	60 666	+ 22,8	+ 1 811	+ 17,4	13,1	17,1
09 - Sidérurgie .....	186 946	+ 7,1	+ 5 792	+ 22,2	43,6	13,9
10 - Non ferreux .....	25 141	+ 0,9	+ 339	+ 7,4	14,3	18,1
11 - Première transformation des métaux .....	370 175	+ 14,8	+ 10 776	+ 19,8	19,7	14,2
12 - Mécanique .....	601 916	+ 19,4	+ 30 722	+ 28,4	26,3	18,0
13 - Construction électrique et électronique .....	375 600	+ 31,0	+ 17 660	+ 28,3	15,1	17,6
14 - Automobile .....	315 508	+ 43,2	+ 16 192	+ 45,1	11,9	11,4
15 - Navale et aéronautique .....	149 122	+ 10,1	+ 2 922	+ 12,6	19,5	15,6
16 - Chimie-caoutchouc .....	397 918	+ 10,7	+ 16 676	+ 15,4	39,0	27,2
17 - Textile .....	411 072	- 6,3	- 917	- 1,7	3,6	13,5
18 - Habillement .....	205 048	+ 18,0	+ 2 439	+ 8,2	6,6	14,5
19 - Cuir .....	115 312	+ 1,0	+ 554	+ 4,3	49,3	11,2
20 - Bois .....	160 622	+ 19,8	+ 5 877	+ 26,0	18,5	14,0
21 - Papier-carton .....	123 476	+ 12,8	+ 3 712	+ 17,8	23,4	16,9
22 - Presse-édition .....	169 893	+ 8,2	+ 7 768	+ 13,8	55,7	33,2
23 - Industries diverses .....	163 151	+ 29,8	+ 11 531	+ 31,3	23,7	22,6

Source : Enquête structure des emplois.

• De 1975 à 1978, la situation est très différente. Seuls six secteurs présentent un solde d'emploi global positif alors que dix secteurs connaissent une croissance de leurs effectifs tertiaires. Parmi ces derniers, ce sont les industries agro-alimentaires et plus spécialement les entreprises de lait et de viande, suivies de la construction électrique, la presse, les produits non-ferreux, et le bois qui ont le plus contribué à la stabilité globale des effectifs tertiaires durant la période. Ces secteurs ont connu un important développement des effectifs travaillant dans le cadre de la fonction commerciale ainsi que dans l'informatique (sauf pour la construction électrique). Pour trois d'entre eux (industries agro-alimentaires, produits non-ferreux, construction électrique), on assiste, dans le même temps, à un accroissement des emplois de l'administration-gestion.

Par contre, les autres industries des biens d'équipement et les secteurs « porteurs » de la croissance dans la période d'expansion (à l'exception de la presse-édition) ont des effectifs tertiaires stables ou en diminution.

**Evolution des effectifs totaux et des effectifs tertiaires de 1975 à 1978**

Secteurs (sect. 38)	Effectifs totaux 1975	Effectifs totaux 1978	Evolution 1978/1975 (%)	Evolution des effectifs tertiaires	Evolution 1978/1975 (%)
02 - Industries de la viande et du lait.....	138 493	151 564	+ 9,4	3 116	+ 6,9
03 - Autres industries alimentaires .	241 122	238 505	- 1,1	262	+ 0,4
07 - Minerais et métaux ferreux ...	225 782	201 274	- 10,9	- 2 432	- 7,0
08 - Minerais et métaux non ferreux	54 407	64 173	+ 17,9	2 352	+ 23,0
09 - Matériaux de construction, minéraux divers.....	180 832	168 177	- 7,0	1 121	+ 3,4
10 - Industrie du verre.....	73 367	69 850	- 4,8	- 241	- 2,0
11 - Chimie de base, fibres artificielles.....	157 620	155 718	- 2,2	881	+ 2,3
12 - Parachimie et pharmacie.....	170 111	166 540	- 2,1	- 1 685	- 2,3
13 - Fonderie et travail des métaux	456 019	424 253	- 7,0	- 466	- 0,7
14 - Construction mécanique.....	518 945	478 172	- 7,9	- 3 019	- 2,7
15 - Construction électrique.....	551 873	546 742	- 0,9	2 755	+ 2,4
16 - Matériel de transport terrestre.	468 971	483 770	+ 3,2	- 3 309	- 5,7
17 - Constructions navales et aéronautique.....	169 027	169 454	- 5,7	- 840	- 3,1
18 - Industrie textile et habillement.	567 733	515 832	- 9,1	- 2 841	- 3,9
19 - Industrie du cuir et de la chaussure.....	113 606	102 679	- 9,4	186	+ 1,5
20 - Bois, meubles, industries diverses.....	258 995	260 466	+ 0,7	2 296	+ 6,8
21 - Papier, carton.....	133 367	119 406	- 10,5	- 1 391	- 5,9
22 - Imprimerie, presse, édition....	159 534	160 864	+ 0,8	2 595	+ 4,3
23 - Caoutchouc et matières plastiques.....	212 089	219 729	+ 3,6	1 336	+ 3,7

Source : Enquête structure des emplois.

### **3. LES GRANDES FONCTIONS, MALGRÉ DES POIDS RELATIFS DIFFÉRENTS, CONNAISSENT SOUVENT DES ÉVOLUTIONS DE MÊME TYPE, QUELS QUE SOIENT LES SECTEURS**

**3.1. Les grandes fonctions sont inégalement représentées selon les secteurs d'activité.**

- La majorité des secteurs consacrent autour de 10% de leur emploi total à la **fonction administration-gestion (6)**. Par rapport à l'emploi tertiaire, la fourchette est relativement large comme l'indique, pour 1978, le tableau p. 43 :

(6) En 1974, les situations sont les suivantes : Trois secteurs y consacrent entre 6,3 et 6,6% de leur emploi total, un secteur 7,7%, onze secteurs entre 8,3% et 11,7%, un secteur 12,7%, un secteur 14,5% et un secteur 17,9%.

— **autour de 40%** de l'emploi tertiaire :

les secteurs des industries agro-alimentaires, les matériaux de construction, le bois, la parachimie-pharmacie ;

— **autour de 50%** de l'emploi tertiaire :

le textile-habillement, le cuir, la presse-édition, le caoutchouc-matières plastiques ;

— **autour de 60%** de l'emploi tertiaire :

la sidérurgie, le verre, la chimie, la fonderie, la mécanique, la construction électrique, l'automobile, le papier-carton, les taux étant particulièrement élevés dans les secteurs de la construction navale — aéronautique et des produits non-ferreux.

• La part consacrée à la **fonction commerciale**, est beaucoup plus diverse :

• **de 0,9% à 7,2%** de l'emploi total avec une majorité de cas autour de 2 à 3% ;

• **de 7,6% à 38%** de l'emploi tertiaire avec une grande diversité de situations :

— taux les plus faibles (< à 15%) dans les secteurs de la sidérurgie, les produits non-ferreux, les matériaux de construction, l'automobile et la construction navale-aéronautique ;

— taux les plus élevés (> 20%) non seulement dans les industries agro-alimentaires, la parachimie-pharmacie, la presse, mais aussi dans toutes les autres industries des biens de consommation ainsi que la mécanique.

La représentation de ces emplois varie notablement selon les types de produits, l'organisation et le développement du secteur commercial aval, l'intégration plus ou moins grande des circuits de distribution.

• Les secteurs emploient des proportions toujours faibles mais très différentes de **personnels spécialistes de l'informatique**.

On peut distinguer les secteurs des biens d'équipement des autres secteurs. En effet, la part de ces personnels est nettement plus importante dans les secteurs de la construction électrique et électronique, l'automobile, la construction navale et aéronautique. S'apparente à ce groupe pour des raisons évidentes, la sidérurgie. Il s'agit de secteurs qui développent non seulement des applications informatiques dans leur gestion mais aussi et surtout dans leur production.

Dans les autres secteurs, la part de ces personnels est beaucoup plus modeste.

Sans chercher à présenter une véritable typologie, on remarquera que dans quatre secteurs des industries de consommation : IAA, pharmacie, presse, industries diverses, les emplois commerciaux sont importants :

Part des principales fonctions selon les secteurs en 1978 (en % de l'emploi tertiaire)

Groupes de métiers Secteurs (sect. 38)	Adminis- tration gestion	Commerce	Informatique	Service	Transport
02 - I.A.A. ....	37,3	24,7	3,9	3,5	29,0
03 - Autres industries alimentaires.....	41,4	32,7	3,9	6,1	14,0
07 - Minerais et métaux ferreux.....	57,0	7,6	7,3	12,3	14,0
08 - Minerais et métaux non ferreux...	62,1	13,8	5,9	12,7	4,7
09 - Matériaux de construction.....	42,7	14,4	3,0	5,8	26,2
10 - Industrie du verre.....	59,3	15,3	4,5	11,3	6,0
11 - Chimie de base, fibres artificielles.	58,0	18,9	4,3	11,7	6,2
12 - Parachimie et pharmacie.....	44,4	37,8	4,6	9,3	2,6
13 - Fonderie et travail des métaux.....	60,4	17,1	4,3	7,3	6,0
14 - Construction mécanique.....	60,4	21,3	4,7	6,5	3,6
15 - Construction électrique.....	61,7	19,5	9,9	5,6	2,2
16 - Matériel de transport terrestre....	58,0	13,7	8,5	10,9	6,9
17 - Constructions navale et aéronautique	63,5	10,1	11,3	8,8	4,6
18 - Industrie textile et habillement....	51,9	27,4	4,4	6,3	3,6
19 - Industrie du cuir et chaussure....	52,8	27,6	4,8	5,1	3,0
20 - Bois, meubles, industries diverses.	45,7	20,0	3,0	7,4	9,7
21 - Papier, carton.....	56,0	22,8	4,8	6,9	6,9
22 - Imprimerie, presse, édition.....	47,8	35,0	3,6	4,4	4,1
23 - Caoutchouc et matières plastiques	53,5	25,9	5,4	7,1	5,4

Source : Enquête structure des emplois.

- ce qui explique le poids élevé de l'emploi tertiaire par rapport au total ;
- ce qui entraîne un poids relatif de la fonction administration-gestion faible par rapport à l'emploi tertiaire mais fort par rapport à l'emploi total. Comme si l'existence de réseaux commerciaux importants exigeaient une fonction administrative plus développée.

Des constats analogues peuvent être faits pour la production des minerais et la première transformation des métaux, pour les matériaux de construction, pour les industries du bois et les IAA qui ont tous des fonctions transport importantes.

En résumé, il n'est pas possible de présenter une classification claire de l'ensemble des secteurs mais il existe des sous-groupes assez bien caractérisés moins par le produit que par le type d'activité liée à la commercialisation.

**3.2.** Malgré ces différences, l'étude de l'évolution fait apparaître des tendances lourdes qui confirment le constat opéré au niveau de l'ensemble de l'industrie.

### a. De 1969 à 1974

• Durant cette période de forte croissance quasi-générale de l'emploi tertiaire, la tendance principale à la **décroissance relative du groupe des métiers de l'administration-gestion** se retrouve dans la plupart des secteurs d'activité industriels.

Ainsi, dans quatorze des dix-huit secteurs étudiés, la part des métiers de ce groupe dans l'emploi tertiaire diminue (7) (ce qui n'exclut pas, dans certains cas, une poursuite de la croissance du ratio emploi de l'administration-gestion/emploi total).

Ce phénomène n'est pas circonscrit à des secteurs où, par exemple, le poids initial de ce groupe serait particulièrement fort ou faible, pour des raisons structurelles et où l'on assisterait à un phénomène de rattrapage.

La décroissance peut atteindre des proportions importantes comme dans la construction navale et aéronautique où ces emplois, très largement dominants, accusent une diminution spectaculaire, passant de 67,4% à 60,6% de l'emploi tertiaire. Généralement, cependant, cette diminution relative est inférieure à 3%.

Groupe administration - gestion — Evolution de 1969 à 1974 par secteur

(En %)

Secteurs (BCN)	Poids dans le tertiaire		Poids dans l'emploi total	
	1969	1974	1969	1974
08 - Verre .....	57,4	60,0	9,8	9,8
11 - Première transformation métaux .....	60,9	61,2	8,7	9,1
21 - Papier - carton .....	58,9	60,2	9,9	10,6
20 - Bois .....	51,9	51,9	7,3	7,7
02 - I.A.A. ....	40,0	39,6	12,9	12,7
07 - Matériaux de construction .....	48,1	47,0	7,7	8,5
09 - Sidérurgie .....	59,6	57,2	8,3	9,1
10 - Non-ferreux .....	62,1	60,5	11,2	11,7
12 - Mécanique .....	62,0	60,5	11,2	11,7
13 - Construction électrique, électronique .....	65,3	64,2	11,4	10,9
14 - Automobile .....	59,7	57,0	6,8	6,6
15 - Navale et aéronautique .....	67,4	60,4	10,5	9,6
16 - Chimie - caoutchouc .....	52,8	51,2	14,4	14,5
17 - Textile .....	61,8	58,3	8,4	8,3
18 - Habillement .....	48,2	47,5	7,0	6,3
19 - Cuir .....	58,4	55,0	6,5	6,3
22 - Presse - édition .....	51,7	51,3	17,2	17,9
23 - Industries diverses .....	51,6	51,4	11,7	11,7

(7) Les secteurs où l'on observe une croissance relative sont: le verre, la première transformation des métaux, le papier-carton.

● **Les métiers du commerce et des services commerciaux** présentent une tendance à la croissance ou à la stabilité dans des industries des biens intermédiaires, industries, où on l'a vu, le poids de ces métiers est relativement faible. Malgré cette croissance, ces industries conservent un pourcentage de ces métiers significativement plus faible que les autres industries.

Pour les industries des biens d'équipement, les évolutions sont contrastées avec une croissance du poids des emplois commerciaux dans l'emploi tertiaire pour les secteurs de la première transformation, la mécanique, la construction navale et aéronautique. Par contre, dans la construction électrique et électronique et surtout dans l'industrie automobile — secteurs où le poids du tertiaire dans l'emploi total diminue ou reste stable — la part des métiers des services commerciaux dans l'emploi tertiaire global diminue, signifiant une décroissance plus rapide des métiers de ce groupe que de l'ensemble. Des investigations sur les politiques de sous-traitance voire de filialisation, aboutissant au transfert total ou partiel de fonctions vers d'autres entités juridiques, seront particulièrement intéressantes pour ces secteurs.

Pour les industries de biens de consommation, on note une légère diminution de la part du groupe dans l'emploi tertiaire pour les secteurs où il est le mieux représenté : habillement, industries diverses, transformation de matières plastiques, et une croissance dans les autres secteurs appartenant à ces industries.

Mais cela n'est pas suffisant pour en déduire, de façon fiable, des indications sur l'évolution de la politique commerciale des entreprises dans ces secteurs.

En résumé, la tendance générale est plutôt orientée vers la croissance plus rapide des métiers du commerce et des services commerciaux que de l'emploi tertiaire pris dans son ensemble.

Compte tenu des taux de croissance très élevés de l'emploi tertiaire dans certains secteurs, les effectifs concernés par le développement de l'activité commerciale des entreprises industrielles peuvent atteindre des volumes importants.

● Les effectifs relatifs aux métiers du **traitement électro-mécanique et électronique de l'information** (auxquels on a adjoint les ingénieurs spécialistes de l'application des sciences mathématiques...) bien que de volume encore réduit dans certains secteurs connaissent partout (sauf dans les produits non-ferreux où ils n'existent quasiment pas, la chimie et le textile où la croissance est modérée) une expansion importante, sans commune mesure avec les autres groupes de métiers — Ils témoignent de la mise en place généralisée de procédures informatisées réclamant l'assistance de personnels spécialisés.

Groupe commerce et services commerciaux — Evolution de 1969 à 1974 par secteur

(En %)

Secteurs (BCN)	Poids dans l'emploi tertiaire		Poids dans l'emploi total	
	1969	1974	1969	1974
<b>Croissance</b>				
07 - Matériaux construction .....	10,1	11,9	1,6	2,2
09 - Sidérurgie .....	5,6	6,0	0,8	0,9
10 - Non ferreux .....	8,1	9,9	1,5	1,9
11 - Première transformation métaux .....	15,0	15,9	2,1	2,4
12 - Mécanique .....	16,2	18,0	2,9	3,5
15 - Navale et aéronautique .....	6,9	7,6	1,1	0,4
16 - Chimie - caoutchouc .....	23,4	25,3	6,4	7,2
17 - Textile .....	17,0	19,2	2,3	2,7
19 - Cuir .....	22,9	23,6	2,6	2,7
20 - Bois .....	16,3	17,3	2,3	2,6
21 - Papier-carton .....	16,9	18,6	2,9	3,3
<b>Stabilité</b>				
08 - Verre .....	12,8	12,9	2,2	2,1
22 - Presse-édition .....	15,9	15,8	5,3	5,5
02 - I.A.A. ....	27,9	28,0	9,0	9,0
<b>Diminution</b>				
13 - Construction électrique - électronique .....	16,4	16,2	2,9	2,8
14 - Automobile .....	15,0	10,6	1,7	1,2
18 - Habillement .....	31,2	30,2	4,5	4,0
23 - Industries diverses .....	29,5	27,8	6,7	6,4

\*  
\*\*

En conclusion, cette étude sectorielle confirme :

— une tendance générale à la **décroissance des métiers de l'administration-gestion** dans l'emploi tertiaire ;

— une tendance globale — qui recouvre des situations relativement hétérogènes — à la **croissance plus rapide des métiers du commerce et des services commerciaux** que de l'emploi tertiaire pris dans son ensemble ;

— une **expansion particulièrement importante des métiers du traitement de l'information**.

**b. De 1975 à 1978**

Les différences sectorielles relatives au développement inégal des deux principales fonctions tendent à se réduire.

Groupe traitement de l'information — Evolution de 1969 à 1974 par secteur

(En %)

Secteurs (BCN)	1969			1974			1974/1969
	Groupe 62 (8)	207, 217 227 (9)	Total	Groupe 62	207, 217 227	Total	Taux de croissance (en %)
02 - I.A.A. ....	2 260	150	3 110	3 968	278	4 246	+ 36,5
07 - Matériaux construction ....	614	70	684	645	178	823	+ 20,3
08 - Verre ....	327	126	453	538	220	758	+ 67,3
09 - Sidérurgie ....	1 121	447	2 568	1 461	708	2 169	+ 38,3
10 - Non-ferreux ....	166	31	197	179	18	197	0
11 - Prem. transf. métaux ....	1 448	318	1 766	2 163	407	2 570	+ 45,5
12 - Mécanique ....	4 030	2 120	6 150	6 317	3 112	9 429	+ 53,3
13 - Constr. électr. - électronique	2 172	902	3 074	3 424	1 837	5 261	+ 71,1
14 - Automobile ....	1 482	451	1 963	2 678	2 331	5 009	+ 155,2
15 - Navale et aéronautique ....	1 067	809	1 876	1 715	1 292	3 007	+ 60,8
16 - Chimie - caoutchouc ....	3 488	1 093	4 581	3 736	1 490	5 226	+ 14,1
17 - Textile ....	1 943	183	2 126	2 141	236	2 382	+ 12,0
18 - Habillement ....	669	16	685	939	45	984	+ 43,6
19 - Cuir ....	332	27	359	562	40	602	+ 67,7
20 - Bois ....	229	58	287	555	68	623	+ 117,1
21 - Papier-carton ....	433	40	470	555	118	673	+ 42,0
22 - Presse-édition ....	1 491	47	1 538	2 165	136	2 301	+ 49,6
23 - Industries diverses ....	1 017	72	1 089	1 582	225	1 887	+ 65,9

Presque tous les secteurs (10) ont restreint les poids relatifs des emplois de l'administration et de la gestion. Etant donné la situation de l'emploi durant cette période, cela signifie des stagnations ou des baisses d'effectifs non négligeables en dépit d'une poursuite de la tertiarisation. Parmi ceux-ci les emplois de chefs d'entreprise connaissent des évolutions particulières. Partant d'un niveau très différent suivant les secteurs, leurs effectifs :

- restent stables dans huit secteurs ;
- augmentent dans quatre secteurs ;
- régressent dans sept secteurs.

D'autre part tous les secteurs ont développé parfois de façon très sensible la part des emplois affectés à la **fonction commerciale**.

Pour les autres fonctions, selon les secteurs, on note soit des inflexions, soit des diversifications par rapport à la période précédente :

(8) Voir page 22, la liste des emplois relatifs au groupe 62 (métiers du traitement électromécanique et électronique de l'information).

(9) Voir page 22 l'explication des rubriques de la nomenclature des emplois regroupant les « ingénieurs spécialistes... ».

(10) A l'exception du secteur 02 « viandes et lait » où le pourcentage augmente et du secteur 17 « construction navale et aéronautique » où il reste stable.

— **Les emplois d'informaticiens** en progression (en valeurs absolue et relative) dans tous les secteurs (sauf dans la sidérurgie et les non-ferreux) entre 1969 et 1974 poursuivent leur progression dans douze secteurs seulement, ce qui représente un infléchissement de tendance en particulier dans les secteurs du verre, de la construction électrique et électronique, et de l'automobile (11). Ces infléchissements conduisent à s'interroger en particulier sur les politiques de recours à des sociétés de service.

— **Les métiers des agents de service et de la sécurité** étaient entre 1969 et 1974 en diminution relative dans la sidérurgie, la construction électrique et électronique, la presse-édition et les industries diverses. Dans la dernière période la baisse relative se poursuit dans la presse. Elle touche également la construction navale et aéronautique, les matériaux de construction. Par ailleurs, les secteurs de la construction électrique et la sidérurgie voient le nombre de métiers des services se stabiliser ; il en est de même dans les secteurs de l'automobile, du textile et de l'habillement.

— **Pour les métiers des transports**, les tendances observées durant la période 1969-1974 se confirment pour l'essentiel : les quelques secteurs où ils accusaient une stabilité ou une croissance relative progressent (sidérurgie, verre, automobile, presse-édition).

#### **4. L'ÉVOLUTION DES STRUCTURES D'EMPLOIS, PAR GRANDES CATÉGORIES, AU BÉNÉFICE DES EMPLOIS LES PLUS « ÉLEVÉS », EST UN PHÉNOMÈNE LARGEMENT GÉNÉRALISÉ DANS LES SECTEURS**

##### **4.1. Les caractéristiques en 1969**

La proportion très importante des **cadres supérieurs** (12) constitue la caractéristique principale des structures de l'emploi tertiaire dans les secteurs industriels : celle-ci représente entre 16 et 20% de l'emploi tertiaire, quel que soit le secteur et quelle que soit la part de l'emploi tertiaire dans l'emploi total. Sur les dix-huit secteurs industriels étudiés, onze ont des proportions de cadres comprises entre 16 et 18%, quinze ont des proportions de cadres comprises entre 16 et 20,5%.

Les trois exceptions concernent :

— la sidérurgie et les industries agricoles et alimentaires avec des taux particulièrement bas, de l'ordre de 11,2% et 13,1% ;

(11) Les autres secteurs en décroissance sont les non-ferreux, la chimie lourde, la pharmacie-parachimie.

(12) On rappellera que la catégorie des cadres supérieurs, telle qu'elle est saisie ici, est constituée à la fois des chefs d'entreprise, des chefs d'établissement ; des 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 ; des cadres administratifs supérieurs et de leurs collaborateurs (cadres) et des cadres des différents groupes de métiers.

— les industries polygraphiques, presse et édition avec un taux très élevé de 28,2% en 1969.

Au delà du poids global des cadres et de la relative homogénéité dans les différents secteurs industriels, on note des différences dans la composition de cette catégorie.

En effet, cette catégorie comprend des chefs d'entreprise et d'établissement suivant des proportions très variables, liées directement au nombre d'établissements et d'entreprises dans les secteurs.

L'étude des effectifs de **cadres supérieurs** par classe de taille de l'établissement est de ce point de vue intéressante. Elle indique :

— que la proportion moyenne des cadres supérieurs chute de façon très rapide avec la croissance des classes de taille (influence déterminante des chefs d'entreprise et d'établissement) ;

— que le raisonnement en termes de structure, autrement dit à partir du pourcentage des cadres supérieurs dans l'emploi total, est peu adéquat. En effet, l'examen des effectifs de cadres supérieurs non plus suivant la classe de taille mais suivant la taille elle-même indique que la majorité des établissements de moins de cent salariés emploie un, voire deux ou trois cadres supérieurs, quelle que soit leur taille. Il s'agit d'un chef d'établissement et de quelques collaborateurs. Un raisonnement en termes de structure conduit à mettre en évidence des dispersions très importantes puisque dans un établissement de vingt salariés, un cadre supérieur représente 5%, deux cadres supérieurs 10%, trois cadres supérieurs 15%, etc. ; et, exprimés ainsi, les écarts de pourcentages entre les différentes tailles sont difficilement interprétables. De plus, les sièges sociaux faisant exception, la dispersion dans les petites tailles apparaît fortement aggravée.

Pour les catégories autres que les cadres supérieurs la répartition apparaît beaucoup plus diversifiée :

#### • Les techniciens et agents techniques des services

Le poids de cette catégorie varie très fortement allant de 6% à près de 22% de l'emploi tertiaire, suivant les secteurs.

On note un premier ensemble de secteurs constitué principalement des secteurs des industries des biens intermédiaires avec des proportions faibles de techniciens (< 9%) :

Poids des techniciens dans l'emploi total

Matériaux de construction .....	7,0 %
Verre .....	8,5 %
Sidérurgie .....	5,0 %
Non-ferreux .....	5,9 %
Construction navale et aéronautique .....	6,1 %

Source : Enquête structure des emplois.

Dans les autres secteurs, on distingue deux groupes :

— l'un, où la proportion des techniciens dans l'emploi total oscille entre 10 et 13% :

Première transformation des métaux .....	9,9 %
Mécanique .....	11,5 %
Construction électrique et électronique .....	10,8 %
Automobile .....	9,7 %
Bois .....	9,9 %
Papier .....	12,0 %
Industrie polygraphique .....	11,3 %
Textile .....	11,1 %
I.A.A. ....	13,4 %

Source : Enquête structure des emplois.

— l'autre, où la proportion de techniciens est supérieure à 15% :

Chimie .....	18,7 %
Habillement .....	21,2 %
Cuir .....	15,1 %
Divers .....	17,0 %

Source : Enquête structure des emplois.

La composition de cette catégorie explique les différences de taux mises en évidence entre les secteurs. En effet, les emplois de VRP — voyageurs de commerce, représentants, visiteurs médicaux — d'agents commerciaux et technico-commerciaux (non cadres), d'artistes professionnels — dessinateurs d'art, modélistes — et de préparateurs en pharmacie qui composent l'essentiel de la catégorie pour les secteurs industriels, se trouvent localisés plus particulièrement dans certains secteurs.

#### ● Le personnel d'encadrement des services (agents de maîtrise)

Le poids de ce groupe est également très variable d'un secteur à l'autre. De façon générale, il semble que le taux de personnel d'encadrement soit particulièrement faible dans les industries de biens de consommation, ainsi que dans le verre et les matériaux de construction — pourcentage de l'ordre de 4-5%. Ce taux apparaît, par contre, élevé dans la sidérurgie et l'automobile où il dépasse 11%.

Ces emplois correspondent, pour l'essentiel, à des emplois d'encadrement des métiers des services administratifs. Ils ne peuvent être importants en volume que dans des établissements de taille suffisante, ce qui n'est généralement pas le cas des industries des biens de consommation qui sont composées plutôt de petites entreprises.

### Proportion des emplois d'encadrement des services (maîtrise)

Secteurs	% dans l'emploi tertiaire en 1969	Poids de l'emploi tertiaire dans l'emploi total (rappel - %)
Sidérurgie.....	11,4	13,9
Automobile .....	11,7	11,4
Non ferreux .....	9,2	18,1
Première transformation des métaux .....	7,2	14,2
Mécanique .....	7,1	18,0
Construction électrique et électronique .....	8,0	17,6
Construction navale et aéronautique .....	9,8	15,6
Chimie.....	6,5	27,2
Textile.....	5,3	13,5
Papier .....	6,7	14,0
Verre .....	5,9	17,1
Matériaux de construction .....	4,5	15,9
I.A.A. ....	4,7	32,1
Habillement .....	4,3	14,5
Cuir .....	5,0	11,2
Bois .....	4,0	16,9
Polygraphie .....	4,3	33,2
Divers .....	5,0	22,6

Source : Enquête structure des emplois.

### • Les employés

La caractéristique principale concernant les employés est le faible pourcentage représenté par les employés non-qualifiés, dont le poids est toujours inférieur à 20 %.

Pour treize des dix-huit secteurs étudiés, en 1969, le poids des employés non-qualifiés est compris entre 14 et 19% de l'emploi tertiaire. Pour les secteurs : matériaux de construction, bois, chimie, industries diverses et IAA, le poids des employés non-qualifiés est plus faible et inférieur à 14 %.

Cette catégorie est constituée principalement d'employés administratifs non-qualifiés et de personnels de service et de sécurité.

\*  
\*\*

La structure de l'emploi tertiaire apparaît donc beaucoup plus « qualifiée » que celle des emplois de la production quel que soit le secteur (faible proportion d'employés non-qualifiés, nombre important de cadres supérieurs). Cette situation est due en partie au fait que les nomenclatures considèrent les activités de direction d'établissement et d'entreprise

comme des activités tertiaires et que l'accès aux emplois des employés se fait — beaucoup plus que pour les ouvriers — après l'obtention d'un diplôme scolaire permettant d'être classé employé qualifié.

#### 4.2. Les évolutions de 1969 à 1974

a. De façon générale, on note un accroissement très sensible des effectifs et du poids relatif des cadres supérieurs, dans tous les secteurs sauf la sidérurgie et les métaux non-ferreux, où il y a baisse relative, et le bois où le poids des cadres supérieurs reste stable. Cette tendance lourde concerne à la fois les secteurs industriels en expansion et en régression, les secteurs où le poids de l'emploi tertiaire augmente et ceux où celui-ci diminue.

Les secteurs où la hausse est la plus forte sont :

Matériaux de construction .....	+ 2,2 points
Mécanique .....	+ 3,8 points
Verre .....	+ 1,9 point
Construction électrique et électronique .....	+ 2,1 points
Automobile .....	+ 1,7 point
Construction navale et aéronautique - armement .....	+ 1,8 point

Ceci constitue un phénomène de grande ampleur : dans certains secteurs, durant la période étudiée, plus d'un emploi tertiaire créé sur trois, est un emploi de cadre supérieur.

Ce phénomène est d'autant plus intéressant qu'il s'accompagne d'une forte modification de la composition interne de la catégorie. Bien que d'un secteur à l'autre cette composition soit variable, du fait notamment des effectifs très différents de chefs d'établissement et de chefs d'entreprise directement liés à la structure démographique des secteurs, on constate que malgré ces différences de « niveau », la tendance générale est à la baisse relative — et parfois absolue — du poids des chefs d'entreprise et d'établissement.

La forte croissance des emplois de cadres supérieurs repose donc dans les secteurs sur les autres catégories de cadres supérieurs, indice d'une tendance à une plus grande structuration des entreprises industrielles, par le développement de services autonomes et, peut être, d'une plus grande préoccupation des entreprises industrielles en matière de politique commerciale. En effet, ce sont les cadres administratifs supérieurs et les cadres commerciaux qui représentent la majorité des emplois créés.

Dans les industries de biens de consommation, les cadres commerciaux ont un taux de croissance sensiblement plus rapide que les cadres

administratifs (13). Dans les autres industries, la situation varie suivant les secteurs : équilibre entre la croissance des cadres commerciaux et administratifs dans la construction navale, aéronautique et armement (CNAA) ; croissance plus rapide des administratifs dans la mécanique, l'automobile, le verre ; croissance plus rapide des commerciaux dans la construction électrique et électronique, la chimie, les matériaux de construction, etc.

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 (rubriques 207, 217, 227 de la nomenclature des emplois), ainsi que les analystes informaticiens occupent une situation particulière avec des effectifs souvent très restreints et des taux de croissance particulièrement rapides.

### b. Les évolutions paraissent plus hétérogènes pour les techniciens

Leur poids relatif diminue dans cinq secteurs (IAA, la construction électrique et électronique, l'automobile, l'habillement, les industries diverses) et reste stable dans le secteur du verre. Pour les douze autres secteurs industriels étudiés, le poids relatif des techniciens augmente.

On constate que les secteurs où cette catégorie régresse ne figurent pas parmi ceux où les techniciens sont en faible proportion. Au contraire, dans ces derniers — sauf le verre — on note un renforcement du poids des techniciens entre 1969 et 1974, très sensible dans les secteurs suivants :

Matériaux de construction .....	+ 4,5 points
Non-ferreux .....	+ 1,3 point
CNAA .....	+ 2,2 points

c. Pour ce qui concerne la catégorie **des employés**, on note également des **évolutions diverses suivant les secteurs, la tendance générale étant plutôt à la baisse relative** de cette catégorie.

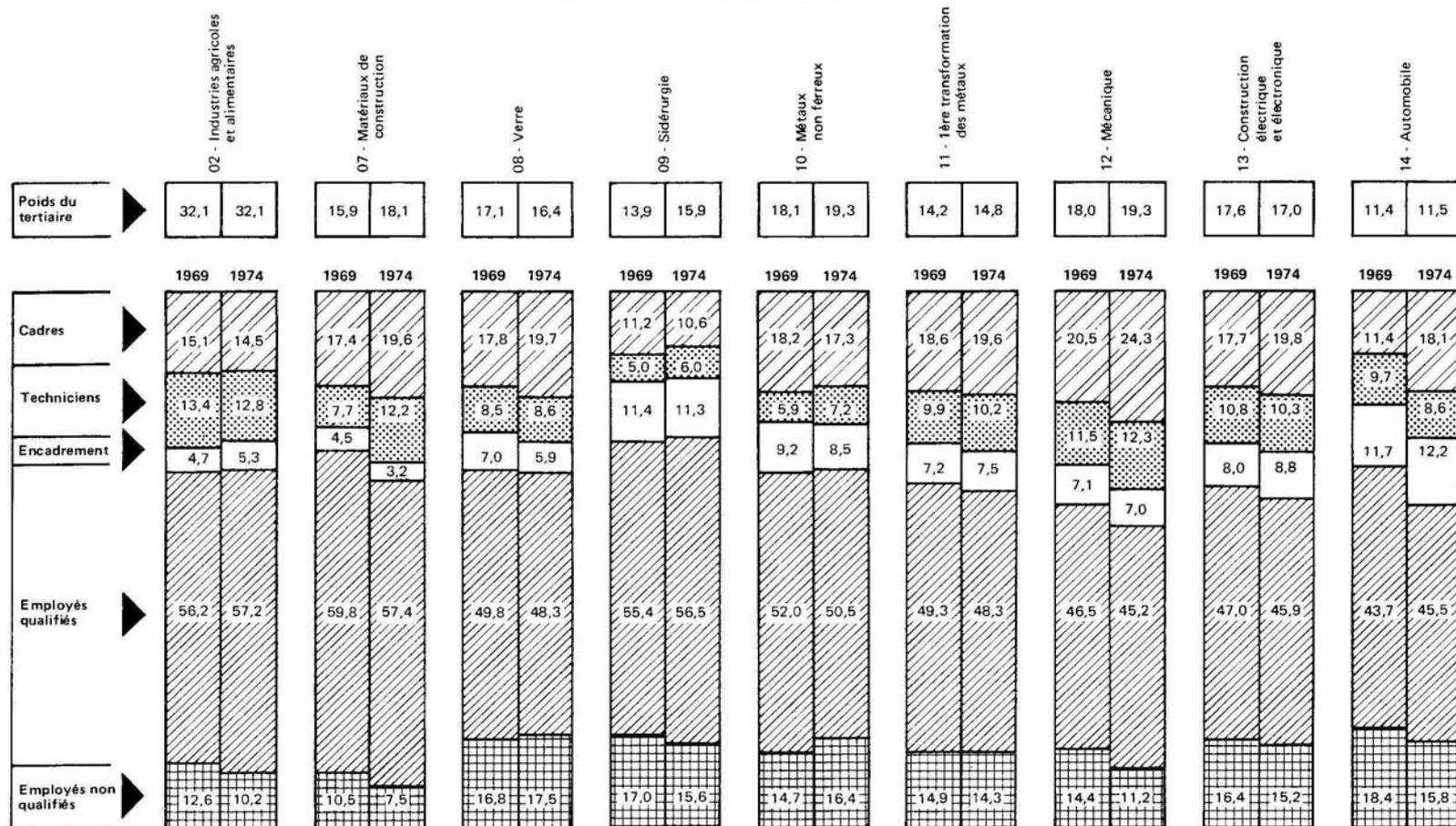
Les évolutions des employés qualifiés et des employés non-qualifiés ne sont pas toujours de même sens, ainsi :

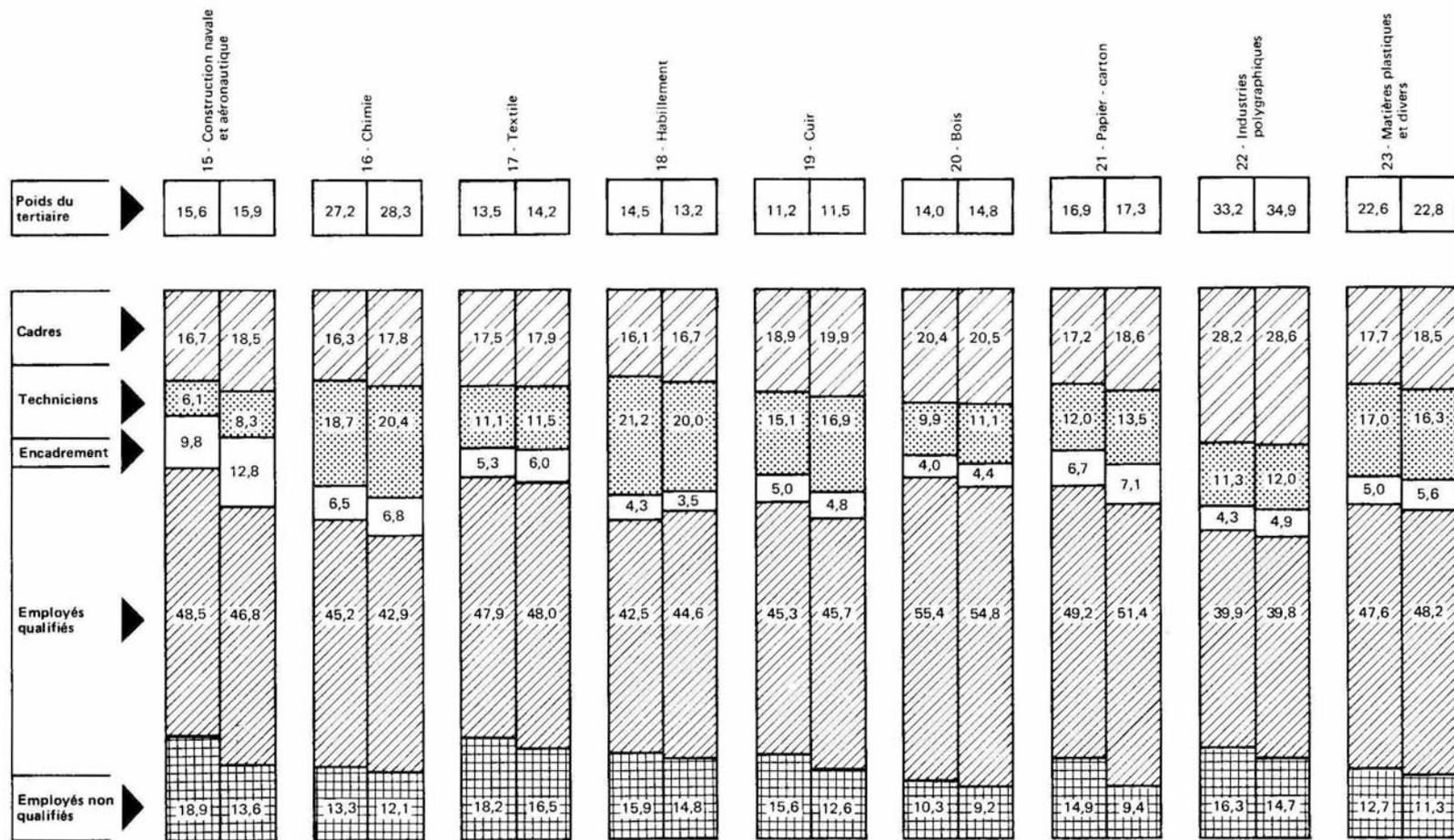
— le poids des employés qualifiés et des non-qualifiés diminue dans huit secteurs ;

— le poids des employés qualifiés reste stable et des non-qualifiés diminue dans un secteur ;

(13) Sauf dans le secteur des industries diverses.

**Structure des emplois tertiaires en 1969 et 1974  
(en pourcentage)  
poids du tertiaire en 1969 et 1974**





- le poids des employés qualifiés augmente et celui des non-qualifiés diminue dans sept secteurs ;
- le poids des employés non-qualifiés augmente et celui des qualifiés diminue dans deux secteurs.

\*  
\*\*

Les évolutions des différentes catégories d'emploi tertiaire retracées ci-dessus marquent donc bien, dans les différents secteurs, une modification sensible des structures d'emploi « tertiaire », se traduisant par une hausse de la qualification des emplois tertiaires dans l'industrie.

#### **4.3. Les évolutions de 1975 à 1978**

Comme on l'a vu, au niveau de l'ensemble de l'industrie, les évolutions de structure durant cette période ne sont pas contradictoires avec celles observées dans la phase d'expansion, mais marquent plutôt une tendance à la stabilisation. Seuls les cadres poursuivent leur développement.

Au niveau sectoriel les phénomènes sont complexes compte tenu des diminutions d'effectifs dans un bon nombre de secteurs :

##### **• Les cadres supérieurs**

Dans tous les secteurs — à l'exception de celui produisant le « matériel de transport terrestre » — le poids de cette catégorie dans l'ensemble de l'emploi est plus élevé en 1978 qu'en 1975. Les évolutions durant cette période sont rarement linéaires et incluent souvent des mouvements à la baisse. Cet accroissement du poids des cadres supérieurs, s'il n'implique nullement une croissance des effectifs en question compte tenu de l'évolution globale de l'emploi se traduit pourtant dans la plupart des secteurs par un accroissement des effectifs cadres (seuls les secteurs de la sidérurgie, du verre et de la construction de matériel de transports ont des effectifs de cadres en légère décroissance).

##### **• Les techniciens**

Cette catégorie, composée dans l'industrie principalement de personnels techniques du commerce, de secrétaires de direction et de personnels techniques de l'informatique, maintient ou accentue sa progression dans quinze des dix-neuf secteurs industriels.

Seuls ceux relevant de la construction électrique et électronique voient leur poids dans l'emploi total régresser tandis que l'évolution de ces emplois suit l'emploi global dans les secteurs de la pharmacie-

parachimie, la construction de matériel de transport et les industries agro-alimentaires (sauf dans le secteur lait et viande).

Cette progression correspond à un renforcement — logique dans une situation de concurrence plus vive — des fonctions de commercialisation et de contrôle.

### ● **Les personnels d'encadrement tertiaire**

La tendance d'évolution de ces personnels n'est pas uniforme durant cette période puisque leur proportion, dans l'emploi total, augmente dans huit secteurs, reste stable dans quatre, diminue dans sept autres (dont les quatre principaux secteurs des biens d'équipement), ce qui explique la stabilité mise en évidence au niveau de l'ensemble de l'industrie.

### ● **Les employés**

La baisse tendancielle des employés non-qualifiés et la stabilité ou la croissance des employés qualifiés au niveau de l'ensemble de l'industrie recouvre au niveau sectoriel des situations diverses. En particulier, on note au niveau de quelques secteurs (lait et viande, construction de matériel de transport terrestre, textile, habillement, presse-édition) des tendances à la baisse des deux catégories d'employés. Dans deux autres secteurs : industries agro-alimentaires autres que le lait et la viande et le verre, la tendance est plutôt à la décroissance des employés qualifiés plus que compensée par la croissance des non-qualifiés.

## **Conclusion**

L'étude de l'évolution de l'emploi tertiaire pris dans son ensemble, dans ses composantes fonctionnelles et par grandes catégories, permet d'avancer un certain nombre d'éléments d'explication sur l'évolution de l'emploi dans l'industrie et d'esquisser des réponses à certaines des questions posées au cours de cette première partie.

Le tertiaire de l'industrie a connu, depuis le début des années 1970, une incontestable croissance : les effectifs qu'il représente se sont développés plus rapidement que les effectifs directement productifs dans la première période, ont continué de progresser ou ont moins régressé que les autres durant la période de crise, dans la quasi totalité des secteurs.

Cette croissance résulte du développement différencié des cinq grandes fonctions que sont l'administration-gestion, le commerce, l'informatique, les services généraux, les transports : leurs effectifs ont augmenté soit parallèlement (transports), soit plus rapidement (toutes les autres fonctions) que l'ensemble de l'emploi.

A cet égard, notons le développement particulièrement rapide de l'emploi dans l'informatique et dans la fonction commerciale qui représente, chaque année, une proportion plus importante de l'emploi tertiaire au détriment de l'administration-gestion, et des transports.

On peut donc conclure que durant la phase d'expansion puis celle de crise, l'emploi tertiaire s'est développé ou stabilisé, les fonctions « porteuses » de ce développement illustrant bien le rôle croissant que représentent, pour les entreprises, la stratégie commerciale et le traitement de l'information.

Cette croissance s'est appuyée, jusqu'à la crise, sur les secteurs qui emploient le plus de main-d'œuvre, principalement les industries des biens d'équipement et la chimie. Ces secteurs — qui ont des taux d'emplois tertiaires moyens voire faibles — emploient cependant du fait de leur taille des effectifs importants.

Au cours de cette période certains « petits secteurs » ont consacré des proportions très importantes de leurs créations d'emplois (avoisinant ou dépassant 50%) aux emplois tertiaires.

De 1975 à 1978, les emplois tertiaires ont représenté un frein à la diminution de l'emploi dans l'industrie, dans tous les secteurs, excepté la parachimie-pharmacie.

La croissance différenciée des grandes fonctions s'est accompagnée d'un renforcement constant et généralisé des emplois de cadres et, dans une moindre mesure, de techniciens, indice d'une tendance à une plus grande structuration du tertiaire des entreprises industrielles et d'une plus grande préoccupation de ces entreprises en matière de politique commerciale.

Deuxième partie

**LA STRUCTURE DE L'INDUSTRIE  
ET L'EMPLOI TERTIAIRE**

## Chapitre I

### LES ENTREPRISES A ACTIVITÉS MULTIPLES

On a vu qu'un certain nombre de fonctions économiques, complémentaires de la production moderne de marchandises et induites par elles, ont souvent leur siège, au départ, au sein des entreprises industrielles. Puis leur développement et la généralisation de « l'organisation scientifique du travail » rendent parfois plus rentable leur regroupement au sein d'entreprises spéciales (1). Ce mouvement passe-t-il par la création d'établissements spécialisés (hormis les sièges sociaux) au sein des entreprises industrielles ?

Par ailleurs, les entreprises peuvent à titre secondaire ou accessoire accomplir des activités purement tertiaires y compris pour compte d'autrui, justifiant la mise en place de structures spécifiques.

L'examen des répartitions sectorielles des établissements des entreprises industrielles apporte des éléments intéressants sur l'ampleur du phénomène. Il s'agit concrètement d'examiner le croisement secteur d'entreprise — secteur d'établissement. Celui-ci fournit un indice sur la diversification de l'activité des entreprises. Il ne s'agit que d'un indice puisque coexistent souvent dans un même établissement plusieurs activités. Or, les établissements sont classés dans les secteurs selon leur activité principale et les données sur lesquelles nous travaillons ne permettent pas un découpage en « branche » des établissements et des entreprises.

---

(1) Cf. M. AGLIETTA : « Panorama et nouveaux développements sur les théories de l'emploi » — Communication Journée de l'ANDESE, 10 décembre 1976.

## 1. LES ENTREPRISES INDUSTRIELLES ISOLENT ASSEZ PEU LEURS ACTIVITÉS TERTIAIRES DANS DES ÉTABLISSEMENTS PARTICULIERS

En 1975, les 15 886 entreprises de plus de 50 salariés figurant dans notre fichier totalisaient 25 285 établissements (2). Parmi celles-ci, 12 353 entreprises, soit plus de trois entreprises sur quatre, sont des entreprises à établissement unique. Les 3 533 entreprises ayant plusieurs établissements totalisent donc 12 932 établissements. Une petite proportion de l'ensemble des établissements (de l'ordre de 2,4%) a une activité principale relevant des secteurs d'activité « tertiaire » (3). Si l'on exclut le BTP, la proportion d'établissements tertiaires atteint 2,8% du nombre total des établissements. Les entreprises industrielles ont donc bien — en petit nombre — des établissements tertiaires.

Le secteur des industries des biens d'équipement est le principal concerné en valeur absolue, l'énergie le dépassant nettement en valeur relative (cela tient en particulier au commerce de gros des produits pétroliers).

Répartition des établissements des entreprises industrielles ayant plusieurs établissements par grand secteur d'activité, en 1975

Secteur entreprise \ Secteur établissement	Secteur industriel (y compris IAA-BTP)		Agriculture		Tertiaire		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Industries agricoles et alimentaires	1 074	91,7 %	30	2,6 %	67	5,7 %	1 171	100 %
Energie .....	287	81,5 %	0		65	18,5 %	352	100 %
Industries des biens intermédiaires	2 727	96,7 %	4	0,1 %	91	3,2 %	2 822	100 %
Industries des biens d'équipement	2 650	92,9 %	1		201	7,1 %	2 852	100 %
Industries des biens de consommation.....	2 995	95,4 %	2		143	4,6 %	3 140	100 %

### Les établissements tertiaires dépendent d'entreprises industrielles appartenant aux secteurs suivants :

— pour les industries des biens intermédiaires, aux secteurs : « production de matériaux de construction et de céramique » et « industrie chimique de base » ;

— pour les industries des biens d'équipement à la « production d'équipements industriels », à la « fabrication de machines de bureaux et de

(2) Sur la procédure adoptée pour la « reconstitution » des entreprises à partir de l'ESE, voir Annexe méthodologique p. 133.

(3) Les sièges sociaux d'entreprise ont conventionnellement l'activité principale de l'entreprise. Ils sont donc exclus de ce chiffre.

matériels de traitement de l'information», et surtout à la « construction de véhicules automobiles et autres matériels de transports terrestres » ;

— pour les industries des biens de consommation à la parachimie, aux industries diverses et à l'industrie de la chaussure.

**Les activités de ces établissements tertiaires sont principalement des activités commerciales**, de façon secondaire des activités de services marchands.

— **Les activités commerciales** apparaissent comme largement prépondérantes : en effet plus de huit établissements sur dix sont commerciaux (4). Ceci n'indique aucunement le volume d'activité commerciale des entreprises industrielles, l'essentiel étant intégré dans des établissements industriels ou au siège, mais permet simplement de noter que quatre cent soixante-dix établissements autonomes ont une activité commerciale à titre principal. A l'intérieur de ces derniers, on distingue :

— le commerce de gros : 211 établissements ;

— le commerce de détail : 259 établissements.

Il convient d'insister plus particulièrement sur la place d'une activité nouvellement isolée dans la nomenclature : « *le commerce de gros inter-industriel* » (5). En effet, sur les deux cent onze établissements de commerce de gros, cent quarante-huit (soit 70%) relèvent de cette catégorie. Ils appartiennent pour l'essentiel à l'énergie et aux industries des biens intermédiaires et d'équipement (respectivement trente-neuf établissements et cinquante-quatre établissements). Certains secteurs semblent avoir opté de façon non négligeable pour ce type d'organisation, ce sont les secteurs : production de pétrole et gaz naturel, fonderie et travail des métaux, automobile.

A noter, que l'on trouve rarement simultanément, dans un même secteur, des établissements de commerce de gros et de commerce inter-industriel.

La part des établissements commerciaux dans l'ensemble des établissements tertiaires est très forte dans les industries agricoles et alimentaires et dans les industries de biens de consommation. Elle demeure prépondérante mais de façon moins accentuée dans l'énergie, les biens intermédiaires et les biens d'équipement.

— **Les activités de services marchands** représentent la seconde catégorie — en importance — des activités tertiaires des établissements, avec cent quatre-vingt-dix-sept établissements. La moitié des établissements de cette catégorie dépend d'entreprises des industries des biens d'équipement ; il s'agit principalement de services marchands rendus aux entreprises :

(4) NAP 100 de 57 à 65 inclus — Champ de l'industrie hors BTP.

(5) Le commerce de gros inter-industriel consiste en l'achat et la revente en nom et compte propres, principalement à des utilisateurs professionnels, de matières premières et de biens d'équipement.

— cinquante-huit établissements (soit 10% des établissements tertiaires) sont spécialisés dans les services rendus aux entreprises. Parmi ceux-ci, les « activités d'études, de conseil et d'assistance » (secteur 77 de la NAP) représentent l'essentiel avec trente-huit établissements, l'autre groupe représenté étant la « location et crédit bail mobilier » (secteur 80) avec treize établissements ;

— quinze des trente-huit établissements du secteur 77 appartiennent à des entreprises du secteur 17 : chimie de base, tandis que huit des treize établissements du secteur 80 appartiennent à des établissements du secteur « machines de bureaux et matériel de traitement de l'information ». On sait que des grandes sociétés informatiques proposent systématiquement la location et la location-vente de leurs matériels.

A noter un faible nombre d'établissements relevant des secteurs :

- Hôtels-café-restaurants : seize établissements répartis dans des entreprises appartenant à douze secteurs industriels différents ;
- Services non marchands (enseignement, recherche, etc.) : douze établissements.

Répartition des établissements tertiaires selon leur activité, en 1975

Secteur établissement Secteur entreprise	Commerce	Transport télécom- munication	Services marchands	Crédit bail immobilier	Assurances	Banques	Services non marchands
Industries agricoles et alimentaires.....	60	3	4	0	0	0	0
Energie.....	40	3	18	1	0	0	3
Industries des biens intermédiaires.....	54	0	33	0	0	1	2
Industries des biens d'équipement.....	101	0	96	0	0	0	4
Industries des biens de consommation.....	108	3	26	0	0	0	3
Bâtiment et travaux publics.....	19	0	20	0	1	0	0
Total.....	382	9	197	1	1	1	12

## 2. S'AGISSANT GÉNÉRALEMENT D'ÉTABLISSEMENTS DE PETITE TAILLE, LES EFFECTIFS CONCERNÉS SONT RÉDUITS

Ainsi, par rapport à l'ensemble des entreprises, les effectifs tertiaires représentent de 0,6 % à 5,3 % des effectifs totaux selon les groupes de secteurs. Si l'on se réfère aux seules entreprises pluri-établissements, la part des effectifs tertiaires représente de 1 % à 6,4 % des effectifs totaux de ces entreprises.

### Ventilation des effectifs par activité d'entreprise et d'établissement en 1975

#### Toutes entreprises

Secteur entreprise \ Secteur établissement	Secteurs industriels y compris IAA-BTP		Agriculture		Tertiaire		Total	
Industries agricoles et alimentaires.....	301 695	98,1 %	1 210	0,4 %	4 628	1,5 %	307 533	100 %
Energie.....	52 901	94,7 %	—	—	2 954	5,3 %	55 855	100 %
Industries des biens intermédiaires.....	1 238 660	99,3 %	354	€	8 166	0,7 %	1 247 180	100 %
Industries des biens d'équipement.....	1 507 138	99,0 %	49	€	15 836	1,0 %	1 523 023	100 %
Industries des biens de consommation.....	973 922	99,4 %	92	€	6 081	0,6 %	980 095	100 %

#### Entreprises à établissements multiples

Secteur entreprise \ Secteur établissement	Secteurs industriels y compris IAA-BTP		Agriculture		Tertiaire		Total	
Industries agricoles et alimentaires.....	182 429	96,9 %	1 210	0,6 %	4 628	2,5 %	188 267	100 %
Energie.....	43 463	93,6 %	—	—	2 954	6,4 %	46 417	100 %
Industries des biens intermédiaires.....	813 960	99,0 %	354	€	8 166	1,0 %	822 480	100 %
Industries des biens d'équipement.....	1 112 500	98,6 %	49	€	15 836	1,4 %	1 128 385	100 %
Industries des biens de consommation.....	483 397	98,7 %	92	€	6 081	1,3 %	489 570	100 %

Source : ESE - Champ des entreprises de plus de 50 salariés.

### 3. L'IMPORTANCE DE CES PHÉNOMÈNES DE STRUCTURATION DES ENTREPRISES DÉPASSE CERTAINEMENT CE QU'EN RÉVÈLE LE FAIBLE NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS TERTIAIRES ET LES EFFECTIFS EN CAUSE

D'une part l'approche en termes d'entreprise exclut le phénomène de filialisation. Or, les filiales spécialisées sont vraisemblablement rattachées à des types d'entreprises assez spécifiques et leur rôle doit être très variable d'un secteur à l'autre.

Ventilation des ventes suivant les différentes activités économiques

(En %)

Secteurs \ Activités	Activités													Total
	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L*	Z*		
B - Industries agricoles et alimentaires.....	87,3	—	1,3	—	—	—	0,3	—	8,9	—	0,1	2,1	100,0	
C - Energie.....	—	84,5	0,3	—	—	—	—	0,2	0,5	1,1	13,4	—	100,0	
D - Biens intermédiaires ..	0,1	0,2	87,1	2,3	0,1	0,6	0,9	0,4	7,9	—	0,4	—	100,0	
E - Biens d'équipement professionnels.....	—	—	1,9	88,1	0,3	0,8	0,2	0,5	7,1	—	1,1	—	100,0	
F - Biens d'équipement ménagers.....	—	—	2,5	5,7	65,0	1,2	—	—	25,2	—	0,4	—	100,0	
G - Matériel de transport terrestre.....	—	0,1	2,0	3,0	—	84,5	0,1	—	4,1	—	6,2	—	100,0	
H - Biens de consommation courants .....	0,3	—	1,8	0,2	—	—	89,2	0,1	7,5	0,1	0,8	—	100,0	
I - Bâtiments, Génie civil et agricole.....	—	—	1,2	0,7	0,1	—	0,1	94,2	0,4	—	1,3	2,0	100,0	
J - Commerce .....	0,6	—	0,1	—	—	—	1,0	—	92,4	0,1	1,3	4,5	100,0	
K - Transports et télécommunications .....	—	—	0,1	1,8	—	—	—	0,1	2,8	93,0	2,2	—	100,0	
Ensemble .....	7,6	11,6	16,2	11,2	0,9	5,8	10,2	6,5	21,5	4,4	3,0	1,1	100,0	

Source : INSEE - " Diversification des entreprises et performances économiques ".

\* Les deux dernières colonnes correspondent respectivement aux :

- activités de Service marchand y compris la location et le crédit-bail immobiliers (L)
- activités autres (assurances, services non marchands,...) ou non identifiées (Z).

En outre, la diversification des entreprises industrielles saisie à partir des «ventes» et non plus seulement à partir du nombre d'unités ou des effectifs concernés serait importante. En effet, selon l'étude de l'INSEE intitulée «*Diversification des entreprises et performances économiques*» (6), pour près de 40% des entreprises non commerciales qui diversifient leurs ventes en dehors de leur activité principale (7), il s'agit uniquement d'une diversification vers des activités commerciales. 10% de ces entreprises ont une activité commerciale qui représente au moins 30% de leurs ventes (8). Il s'agirait donc d'entreprises qui complètent leurs gammes de produits ou servent éventuellement de revendeurs locaux.

Cette situation semble particulièrement développée dans les industries des biens d'équipement ménagers, industries pour lesquelles les activités tertiaires représenteraient 25,6% des ventes. Les autres industries réalisant environ 10% de leurs ventes à partir de leurs activités tertiaires.

---

(6) Communication de B. Camus et M. Rousset — VI<sup>e</sup> Journée des Centrales de Bilan, 28 mai 1980 — Document qui présente une exploitation du fichier « Fusion totale » en vue de mesurer l'ampleur et les conséquences de la diversité des activités au sein des entreprises.

(7) Par rapport à la nomenclature d'activité en 100 postes (NAP).

(8) Le terme «commerce» ne correspond pas ici à la commercialisation des produits de l'entreprise mais à une revente en l'état de produits achetés à des tiers.

## Chapitre II

### **EMPLOI TERTIAIRE ET ECONOMIES D'ÉCHELLES**

Nous ne reviendrons pas sur la théorie des « *économies d'échelles* » qui a été largement utilisée pour expliquer l'accroissement de la taille des établissements de production. Elle est aussi plus ou moins intuitivement alléguée pour expliquer les différences constatées dans le poids des emplois non directement productifs et il est vrai qu'un raisonnement abstrait concernant un grand nombre de fonctions tertiaires s'y prête aisément : il n'y a qu'un chef d'entreprise ou d'établissement quels que soient les effectifs de ces unités, faire la paie de 50 ou de 200 personnes, tenir un standard téléphonique ne mobilise pas des employés en nombre proportionnel...

Il a donc paru nécessaire de mener une analyse systématique afin de tester si l'emploi tertiaire, pris dans son ensemble et/ou certaines de ses composantes, semble influencé par la taille de l'entreprise mesurée à travers ses effectifs. Si tel était le cas, on aurait peut-être des hypothèses solides pour interpréter la croissance rapide de l'emploi tertiaire mise en évidence pour le passé et des éléments de réflexion intéressants pour l'avenir.

L'étude du rapport entre taille et emploi tertiaire doit nécessairement se situer à la fois au niveau global et au niveau sectoriel. En effet, la tendance d'ensemble peut résulter de mouvements qui se conjuguent ou de mouvements contradictoires, les secteurs imprimant plus ou moins, suivant leur poids, leur évolution propre à l'évolution d'ensemble.

La taille d'entreprise sera abordée à travers sept classes de taille (1), le problème des disparités au niveau individuel étant traité à la fois de façon globale et à partir de l'étude d'un exemple.

## 1. L'EMPLOI TERTIAIRE EST PEU DÉPENDANT DE LA TAILLE DES ENTREPRISES

Comme on l'a vu, en moyenne, l'emploi tertiaire représente près d'un emploi sur cinq (19,6%) de l'emploi dans l'industrie. En réalité, il est clair que le ratio n'est pas identique dans toutes les entreprises : si on répartit la population des entreprises parmi les sept classes d'effectifs retenues, on constate que le ratio moyen varie de 18,3 à 21,5%, sans pouvoir mettre en évidence de relations simples entre la proportion d'emplois tertiaires et la taille des entreprises ; il apparaît plutôt une certaine stabilité.

Evolution du poids de l'emploi tertiaire et de l'emploi de production selon la taille des entreprises

(En % de l'emploi total)

Type d'emplois \ Taille	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 à 999 salariés	1 000 à 1 999 salariés	2 000 à 4 999 salariés	≥ 5 000 salariés
Emploi tertiaire . . . . .	20,1	18,9	19,7	19,6	21,5	20,6	18,3
Emploi de la production	79,9	81,1	80,3	80,4	78,5	79,4	81,7

L'analyse au niveau sectoriel ne permet pas non plus de mettre en évidence une tendance à la baisse du poids de l'emploi tertiaire quand la taille des entreprises augmente.

Si, au niveau de l'ensemble de l'industrie, les variations du taux de l'emploi tertiaire ont une amplitude relativement faible (3,2 points au maximum), au niveau des secteurs celles-ci sont beaucoup plus considérables.

Trois principaux types d'évolution semblent se dégager autour desquels se regroupent des industries très dissemblables :

(1) Classes de taille :  
 1 = 50 à 99 salariés  
 2 = 100 à 199 salariés  
 3 = 200 à 499 salariés  
 4 = 500 à 999 salariés  
 5 = 1 000 à 1 999 salariés  
 6 = 2 000 à 4 999 salariés  
 7 = ≥ 5 000 salariés

— **orientation à la baisse** du taux, avec l'accroissement de la taille : secteurs : autres industries agricoles et alimentaires, parachimie-pharmacie, industrie du bois et ameublement, industries diverses ;

— **orientation à la hausse** du taux avec l'accroissement de la taille : secteurs : fonderie et travail des métaux, textile, habillement, imprimerie-*presse-édition* ;

— **courbe en U** au moins sur une plage importante : secteurs : produits *non-ferreux, verre, chimie de base, automobile, cuir, caoutchouc, matières plastiques.*

Ces types d'évolutions ne permettent pas de conclure à l'existence d'un phénomène global d'économies d'échelles en ce qui concerne le poids de l'emploi tertiaire.

Il est cependant possible de fournir quelques hypothèses :

— Dans le premier groupe de secteurs, le poids de l'emploi tertiaire est relativement élevé et la fonction commerciale y est sur-représentée (cf. 1<sup>e</sup> partie) ; on peut penser que les entreprises de grande taille parviennent effectivement à des économies d'échelles sur les fonctions tertiaires et notamment sur la fonction commerciale.

— Dans les autres secteurs, on peut faire l'hypothèse que les entreprises de grande taille ont des taux d'emplois tertiaires élevés parce que les taux d'emplois productifs sont faibles en raison d'une meilleure productivité.

— Le cas du secteur *imprimerie-*presse-édition** relève d'une autre explication : prépondérance de l'imprimerie dans les petites tailles, de la presse et de l'édition dans les grandes tailles avec des structures d'emploi tertiaire très différentes.

## **2. L'EXAMEN DES DIFFÉRENTS ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DE L'EMPLOI TERTIAIRE MET EN ÉVIDENCE DES LIAISONS COMPLEXES VOIRE CONTRADICTOIRES**

On ne reviendra pas sur la signification de la décomposition de l'emploi tertiaire en fonctions approchées par des groupes de métiers. On rappellera que les cinq grandes fonctions retenues :

— présentent une signification économique intéressante, notamment dans une optique de prévision ;

— correspondent aux grandes fonctions généralement retenues dans les entreprises, ce qui ne signifie pas que leurs limites soient parfaitement déterminables ou qu'elles n'aient pas d'inter-relations ;

— font appel à des contenus d'emplois et à des niveaux relativement différenciés.

Ces cinq fonctions représentent la quasi-totalité des emplois tertiaires puisque plus de 90% de ceux-ci peuvent y être regroupés.

● **L'administration-gestion** fonction de loin la plus « volumineuse » puisqu'elle représente en moyenne 10,7% de l'emploi total (55% de l'emploi tertiaire), ne semble pas varier de façon significative avec la taille des entreprises. Toutefois, on peut noter que les proportions d'emplois de l'administration-gestion par rapport à l'emploi total varient assez peu suivant les classes de taille et que dans les petites entreprises, le ratio est un peu plus faible que dans les grandes entreprises, sans doute en raison de cumuls plus fréquents entre fonctions techniques et fonctions tertiaires. Le taux plus faible des très grandes entreprises pourrait signifier certaines économies d'échelles.

Au niveau sectoriel, on retrouve la même incertitude : d'une part, les calculs de corrélation entre les emplois du groupe administration-gestion et les effectifs des entreprises par secteur indiquent :

- une absence complète de corrélation dans six secteurs ;
- une corrélation légèrement positive dans six secteurs ;
- une corrélation légèrement négative dans cinq secteurs ;
- une corrélation que l'on peut qualifier de positive (0,21 et 0,13) dans deux secteurs seulement (le pétrole et la parachimie-pharmacie) ;
- une corrélation négative dans le secteur construction navale et aéronautique.

D'autre part, les courbes décrites par l'emploi de l'administration-gestion en fonction de la taille des entreprises, au niveau sectoriel, ne permettent pas d'établir des relations simples ni même de tendances caractéristiques.

### ● **Les métiers du commerce et des services commerciaux**

Les emplois du commerce semblent au contraire être mieux représentés dans les entreprises moyennes et surtout petites que dans les très grandes entreprises.

Ces emplois correspondent à une fonction traditionnellement largement extériorisée (existence d'un secteur commercial de gros ancien et structuré) et qui se prête sans doute à la réalisation d'économies d'échelles non négligeables.

Au niveau sectoriel, l'étude des corrélations entre les effectifs de « commerciaux » et le volume de l'emploi ne conduit pas à des conclusions nettes :

- pas de corrélation dans six secteurs ;
- corrélation légèrement positive dans six secteurs ;
- corrélation légèrement négative dans huit secteurs.

Par ailleurs, les courbes décrivant la part de l'emploi commercial dans l'emploi total, au niveau sectoriel, sont assez diverses traduisant sans

doute à la fois la réalisation d'économies d'échelles, des particularités sectorielles liées à la structure du commerce de gros « aval », ainsi que le plus ou moins grand développement des politiques de sous-traitance et de filialisation :

- tendance à la hausse : trois secteurs ;
- tendance à la baisse : trois secteurs.

### • Les métiers du traitement de l'information

Les emplois de ce groupe, aux effectifs restreints (1,1% de l'emploi total en moyenne), apparaissent nettement mieux représentés dans les grandes entreprises et augmentent avec l'accroissement de la taille des entreprises.

Avec ce groupe on aborde un domaine complexe, compte tenu de la pénétration inégale des matériels et procédures informatiques dans les entreprises et du fort développement de phénomènes d'extériorisation et de filialisation. Ce constat de forte croissance ne permet pas d'isoler des phénomènes d'économies d'échelles.

Au niveau sectoriel, on retrouve une tendance générale à la hausse qui ne doit toutefois pas être majorée, la part de ces emplois dans l'emploi total des entreprises évoluant le plus souvent entre quelques dixièmes de pour-cent et 2%.

Trois secteurs se détachent cependant assez nettement : le pétrole, la parachimie-pharmacie et l'imprimerie dont les taux d'effectifs de personnels informatique sont nettement plus élevés avec des effets de taille très accentués en particulier pour le pétrole.

### • Les emplois de service

Les emplois de service (personnel de gardiennage et de service) voient leur part augmenter avec la taille des entreprises, passant ainsi de 0,7% dans les entreprises de moins de 200 salariés à 1% dans les entreprises les plus grandes.

L'analyse de cette croissance notamment par rapport à la possibilité de réaliser des économies d'échelles est complexe compte tenu des pratiques d'extériorisation massive des fonctions de gardiennage et de nettoyage.

### • Les transports

La part des métiers des transports dans l'emploi des entreprises diminue sensiblement et régulièrement avec la croissance de la taille des entreprises, elle ne représente dans les plus grandes que 1% de l'emploi total (et 2,1% dans les plus petites), traduisant ainsi une tendance à l'économie d'échelles et/ou à l'extériorisation.

## • Les autres fonctions

Elles totalisent des effectifs restreints (emplois peu répandus ou « spécifiques » à certains secteurs) et varient peu au niveau global dans une plage allant de 500 à 5 000 salariés. Elles sont sensiblement mieux représentées dans les petites entreprises, très nettement moins représentées dans les très grandes. Compte tenu de leur caractère hétérogène l'interprétation de ces relations serait par trop aléatoire.

### Répartition des emplois, par fonction, suivant les tailles d'entreprise

(En % de l'emploi total)

Emplois	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 à 999 salariés	1 000 à 1 999 salariés	2 000 à 4 999 salariés	≥ 5 000 salariés	Ensemble
Emploi de la production ...	79,9	81,1	80,3	80,4	78,5	79,4	81,7	80,5
Emploi tertiaire .....	20,1	18,9	19,7	19,6	21,5	20,6	18,3	19,5
Administration-gestion....	10,0	9,6	10,3	10,7	11,9	11,9	10,7	10,7
Emplois commerciaux ....	4,7	4,4	4,5	4,0	4,2	3,6	2,4	3,7
Emplois informatique.....	0,4	0,5	0,8	1,1	1,3	1,2	1,9	1,1
Emplois de service .....	0,7	0,7	0,9	1,0	1,0	1,1	1,0	1,0
Emplois des transports ...	2,1	1,7	1,4	1,1	1,3	1,1	1,0	1,3
Autres fonctions.....	2,2	2,0	1,8	1,7	1,8	1,7	1,3	1,7

Source : Enquête structure des emplois - Entreprises de plus de 50 salariés.

## 3. LES DISPARITÉS AU NIVEAU INDIVIDUEL SONT TRÈS IMPORTANTES

Elles traduisent le fait que les entreprises, d'un même secteur et d'une même classe de taille, disposent de marges de manœuvre importantes dans la détermination du volume et de la composition de l'emploi tertiaire.

### 3.1. Appréciation globale des disparités

Une première appréciation résulte de la comparaison entre les moyennes prises par les différents indicateurs représentatifs de l'emploi tertiaire et les écarts-types correspondants. Ce travail a été mené de façon systématique sur chacun des secteurs industriels (2), les entreprises ayant été réparties au préalable par classe de taille afin d'appréhender la dispersion de façon plus fine. Il est complété par une indication concernant la proportion d'entreprises se situant dans la zone définie par la moyenne, augmentée ou diminuée de l'écart type ( $m \pm \sigma$ ).

(2) Voir tableaux insérés dans le document n° 36, tome 2, « L'emploi tertiaire dans les secteurs industriels », CEREC, septembre 1979.

Ces calculs mettent en évidence une très grande dispersion au niveau des plus petites entreprises (dans certains cas, on note des écarts-types presque aussi grands, voire plus grands, que les moyennes), dispersion qui tend à se réduire très sensiblement à mesure que la taille augmente.

Ce constat très général peut être précisé en ce qui concerne la **part de l'emploi total consacré au tertiaire**. A première vue, l'éventail des situations est très large, allant de zéro ou quelques dixièmes de pour-cent à 100%. En effet, dans presque tous les secteurs on trouve quelques entreprises parmi les plus petites dont le taux d'emploi tertiaire approche les 100% ou qui, tout du moins, ont des effectifs majoritairement tertiaires. Ces cas qui décroissent en nombre et en « niveau » assez nettement avec l'augmentation de la taille des entreprises ne disparaissent pas complètement dans les grandes entreprises et « pèsent » sur les moyennes par classes de taille.

Cela pose le *problème du classement de ces unités au sein de secteurs industriels*. On peut estimer que certaines sont bien des entreprises industrielles pour lesquelles le questionnaire de l'enquête structure des emplois a été mal rempli (3), mais il est probable qu'un certain nombre serait à reclasser dans les secteurs d'activité commerciale notamment.

Cependant, la plupart des entreprises s'inscrivent dans la zone définie par  $m \pm \sigma$  avec une densité sensiblement plus importante dans les régions représentant des taux d'emploi tertiaire inférieurs aux moyennes.

Au total, il semble que l'ensemble des points puisse s'inscrire dans une sorte de cône tronqué qui se resserre autour de la courbe décrivant l'évolution de la moyenne.

En ce qui concerne la **part des principales composantes de l'emploi tertiaire dans l'emploi total**, l'éventail des situations est plus restreint.

Comparés aux moyennes, les écarts-types demeurent particulièrement importants dans les fonctions transports et commerce. Ceci est à mettre en relation à la fois avec le développement inégal de ces fonctions et avec les politiques d'extériorisation des entreprises.

Pour la fonction commerciale, on constate généralement une diminution assez nette de l'écart-type à mesure que la classe de taille augmente.

Pour la fonction administration-gestion, par contre, fonction qui regroupe la majorité des effectifs, la comparaison écarts-types moyennes indique des dispersions nettement moins fortes ce qui n'est pas contradictoire avec l'existence d'une série de points isolés se situant hors de la plage définie par  $m \pm \sigma$ .

---

(3) Exemple : l'enquête relative à une entreprise textile de 1 300 personnes ne fait apparaître que 70 emplois, tous tertiaires.

### 3.2. Etude de trois cas particuliers

Pour étudier de façon fine la dispersion, trois secteurs ont été retenus à titre d'exemple. Il s'agit de matériaux de construction (secteur 09), de la construction électrique et électronique (secteur 15) et du papier-carton (secteur 21), secteurs très différents n'appartenant pas au même groupe d'industries, dont la proportion d'emplois tertiaires, en moyenne, par classe de taille, n'indique pas de tendance particulière et qui représentent des effectifs suffisants dans toutes les classes de taille où ils sont représentés.

La méthode retenue consiste à positionner sur un même graphique, pour chacun des secteurs, toutes les entreprises en fonction de leurs effectifs (abscisse) et de leur taux d'emploi tertiaire (ordonnée).

Les graphiques relatifs aux trois secteurs revêtent un certain nombre de caractéristiques communes de dispersion :

— le nuage des points représentant les entreprises est particulièrement dense dans les zones représentant les plus petites tailles, la densité diminuant très nettement et très rapidement lorsque la taille augmente ;

— la dispersion, très grande dans les petites tailles, se resserre de façon significative avec l'accroissement de l'effectif. Ce n'est que dans les plus grandes entreprises que l'on retrouve un éventail un peu plus large de situations explicable sans doute par les particularités de chacune des très grandes firmes. Néanmoins, le nombre d'entreprises ayant de faibles ratios est nettement plus important ;

— alors que dans chacun des secteurs la valeur minima du ratio augmente de façon significative avec la taille, la dispersion demeure plus importante dans les ratios élevés. Ces entreprises se situent sans doute à la limite entre les entreprises industrielles et les entreprises commerciales (cas par exemple des filiales de commercialisation qui peuvent être classées dans les activités industrielles). C'est ainsi qu'un nombre limité d'entreprises peut influencer assez fortement la valeur du ratio moyen.

Au total, il semble qu'on puisse inscrire (à quelques unités près se situant dans des ratios très élevés) le nuage des points dans un espèce de cône tronqué, la courbe représentant les moyennes à l'intérieur des classes de taille s'inscrivant assez bien dans le nuage des points et concrétisant le très faible coefficient de corrélation entre le poids de l'emploi tertiaire et la taille. Dans cette même optique, il apparaît que les limites des classes de taille retenues ne présentent pas de problèmes particuliers.

Ces dispersions, importantes, peuvent tenir à différents facteurs, en particulier :

— à des différences d'arbitrage entre le recours à des sociétés de service ou à la prise en charge directe par les entreprises de leurs fonctions tertiaires ;

— à des développements inégaux des grandes fonctions tertiaires tenant à la fois à des modes d'organisation différents et à des situations différentes dans les processus de production. Ainsi, dans un même secteur, certaines entreprises industrielles sont en position de sous-traitance. Certaines entreprises achètent des matières premières et les transforment jusqu'au produit fini tandis que d'autres n'interviennent que sur une partie limitée de la « chaîne ». Cette grande diversité de situations a des répercussions très importantes sur les fonctions de distribution et donc sur le développement de l'emploi tertiaire.

#### • Les matériaux de construction

Il s'agit d'un secteur constitué d'un très grand nombre de petites entreprises : la moitié des entreprises de plus de 50 salariés emploie entre 50 et 100 salariés. La part d'emploi que ces dernières consacrent au tertiaire varie considérablement, et l'écart-type (15) n'est pas beaucoup plus petit que la moyenne (19,5%). Au-delà de ce constat très global, on remarque que près des deux-tiers des entreprises ont un taux d'emploi tertiaire inférieur ou égal à la moyenne (compris entre 2% et 20%).

Le nuage représentant les entreprises est donc beaucoup plus large dans les zones où le ratio représentant le poids de l'emploi tertiaire dans l'emploi total est élevé.

On note même que cinq entreprises de plus de 200 salariés ont des taux d'emploi tertiaire supérieurs à 50%.

Ces entreprises mériteraient d'être identifiées pour un reclassement éventuel dans un secteur des services ou du commerce. Ceci aurait pour conséquence une chute assez nette des taux moyens, orientant la courbe à la baisse.

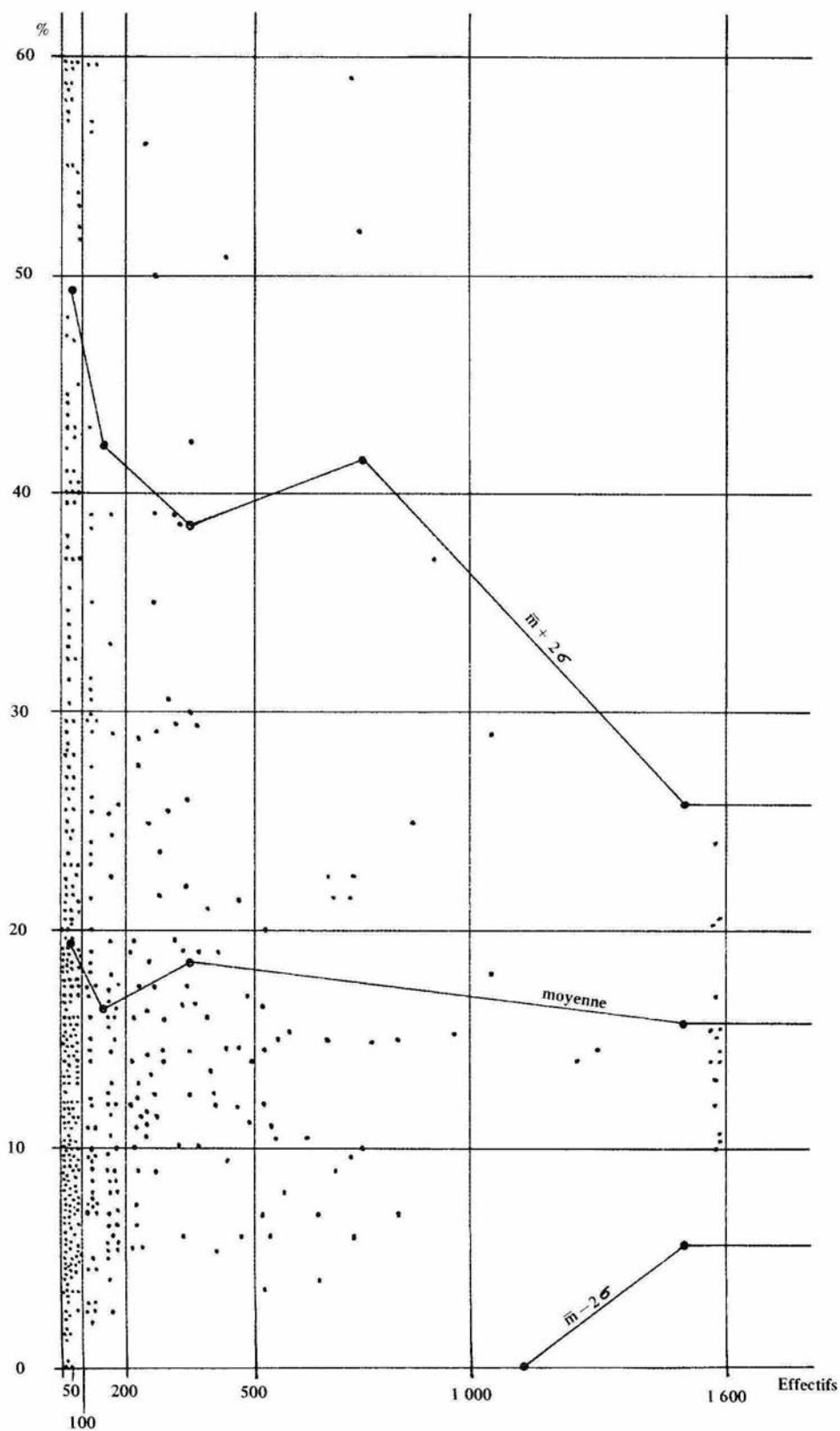
Le problème soulevé par les quinze entreprises dont la taille excède 1 600 salariés (sept entreprises emploient entre 2 000 et 3 000 personnes et deux entreprises plus de 4 000 personnes) est d'une autre nature et renvoie sans doute à des analyses individuelles.

#### • La construction électrique et électronique

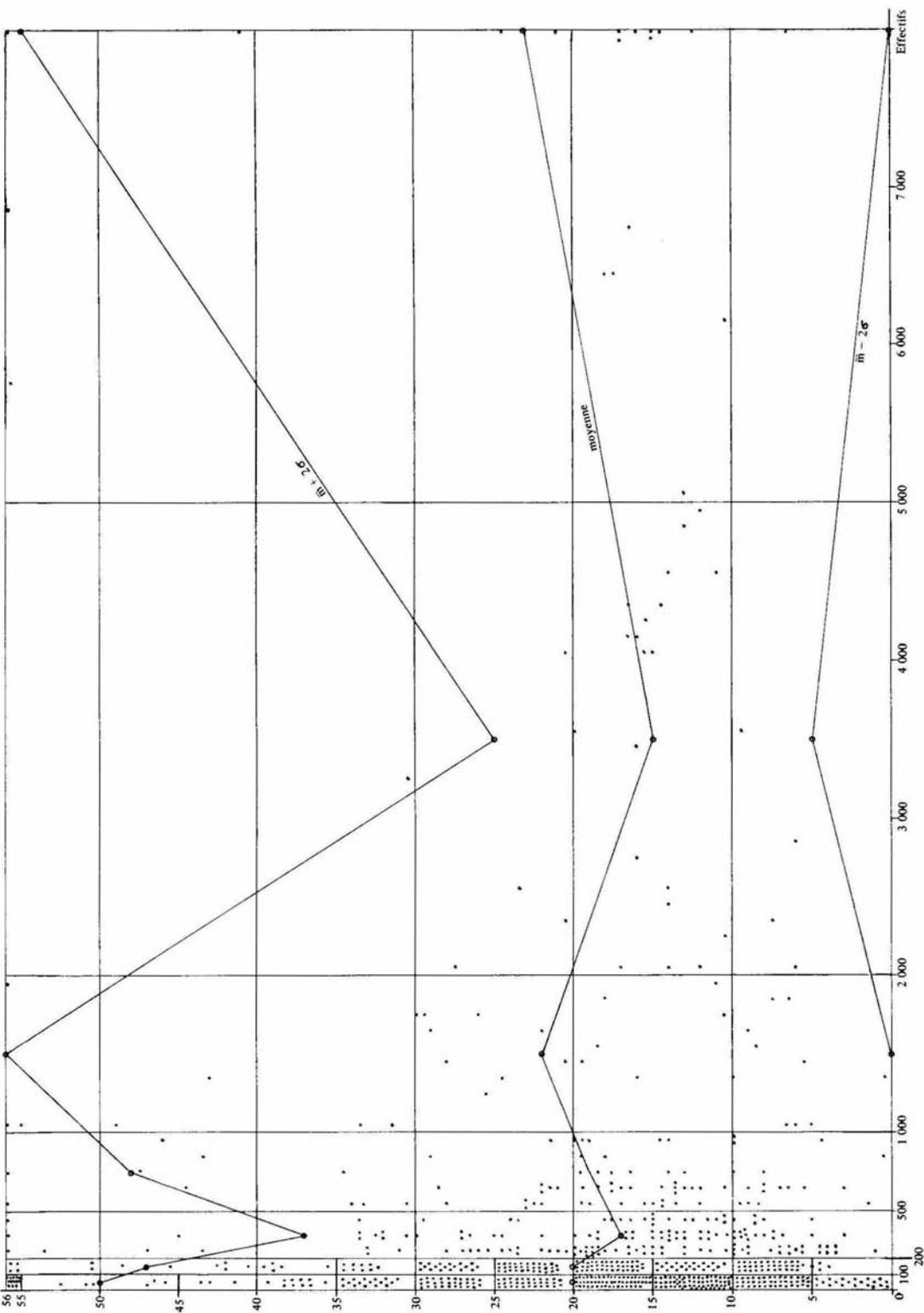
Sur les 792 entreprises de plus de 50 salariés présentes dans notre fichier, trente-quatre entreprises consacrent plus d'un emploi sur deux au tertiaire, vingt entreprises ayant un ratio supérieur à 62%. Pour ces entreprises se pose donc le problème de leur rattachement à une activité industrielle et aussi celui du classement de leurs emplois à caractère commercial et technique, dans la nomenclature des emplois.

Dans l'ensemble des entreprises petites et moyennes, la dispersion est très large ; le nombre d'entreprises à faible ratio est néanmoins nettement plus grand.

Taux d'emploi tertiaire dans les entreprises en fonction de leur taille  
secteur 09 : matériaux de construction



Taux d'emploi tertiaire des entreprises en fonction de leur taille  
secteur 15 : construction électrique et électronique



Pour les entreprises de plus grande taille, on note à la fois une tendance à la baisse du ratio et une réduction de la dispersion. Néanmoins, quelques exceptions, qui pèsent assez peu sur la moyenne pour les entreprises de taille inférieure à 2 000 salariés, influencent largement la moyenne pour la taille supérieure. D'où le problème de leur place dans une telle analyse et les difficultés d'interprétation des phénomènes qu'elles recouvrent. Sans doute faudrait-il procéder à l'analyse individuelle de ces entreprises.

Le problème de la limite des classes de taille retenues semble posé à propos de l'entreprise qui se situe autour de 2 000 salariés et qui emploie plus de 55 % de tertiaires : sa position en deçà ou au delà de la barre des 2 000 salariés ayant une incidence directe sur l'allure de la courbe moyenne.

Sans doute la séparation des entreprises de la construction électrique et de la construction électronique, la différenciation des entreprises produisant des biens électriques et électroniques professionnels de celles produisant des biens ménagers permettraient de mieux comprendre ces phénomènes de dispersion.

#### • Le papier-carton

Dans le secteur du papier-carton près des deux tiers des entreprises emploient entre 50 et 200 salariés. Il s'agit d'un secteur dont la dispersion semble moins importante que celle des deux secteurs précédents puisque seulement une quarantaine d'entreprises déclarent employer plus de 30 % de leurs effectifs dans des métiers tertiaires.

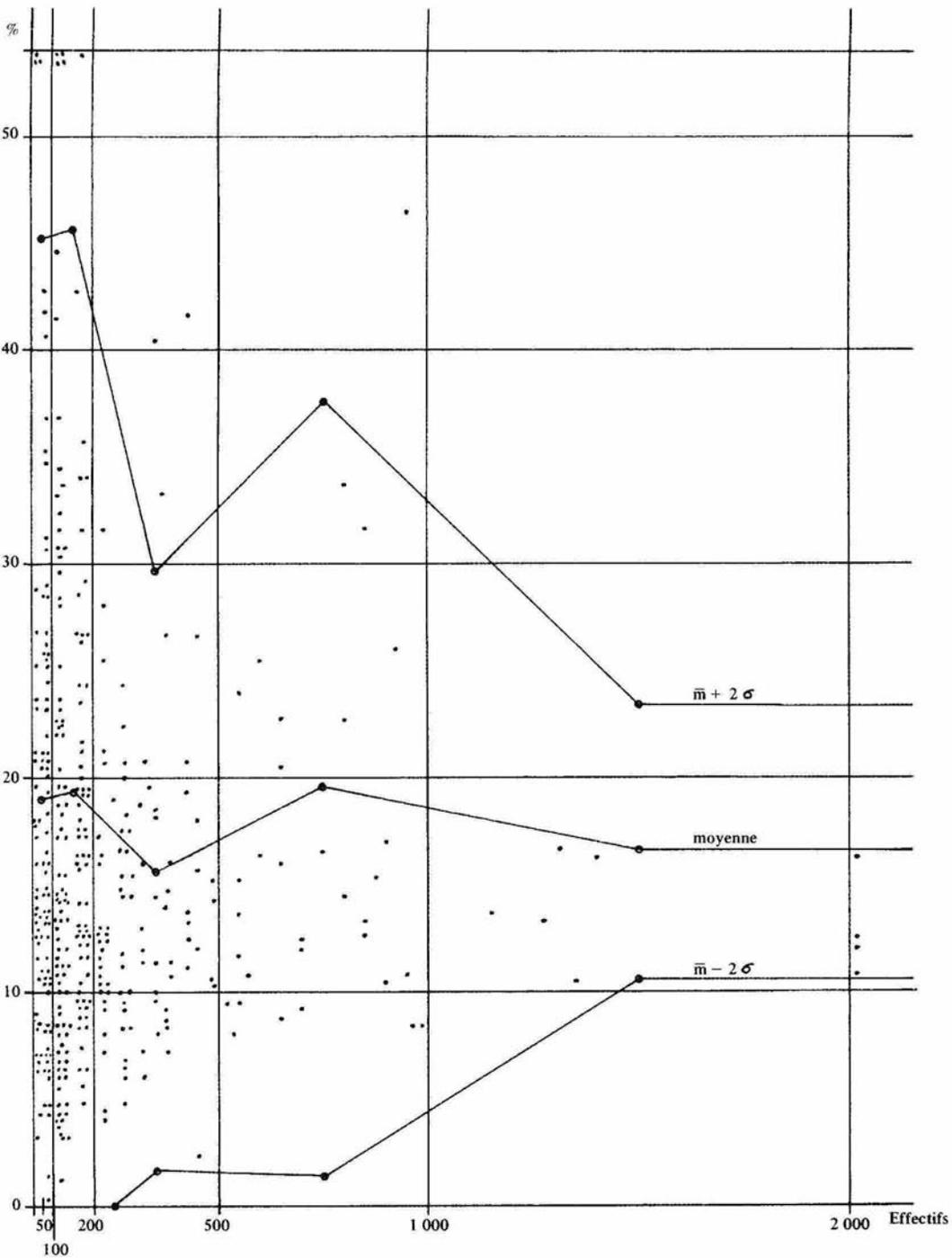
Par ailleurs, on constate une élévation rapide et régulière du ratio minimum avec la taille.

Comme dans les autres secteurs, la densité est plus importante dans les zones de faible ratio, avec un déséquilibre qui s'accroît quand la taille augmente, la moyenne étant déplacée vers le haut par des points isolés à fort ratio.

Le problème de la pertinence des limites des classes de taille retenues ne se pose qu'à propos d'une entreprise qui déclare 46 % d'emplois tertiaires et dont les effectifs sont proches de 1 000 salariés.

Sans doute la distinction entre entreprises productrices de pâte à papier et entreprises transformatrices apporterait une meilleure compréhension de ces dispersions.

Taux d'emploi tertiaire dans les entreprises en fonction de leur taille  
secteur 21 : papier carton



## Chapitre III

### **TAILLE DES ENTREPRISES ET COMPOSITION DE L'EMPLOI TERTIAIRE**

Au chapitre précédent nous avons mis en évidence soit l'absence apparente de liaison entre le développement de certaines fonctions et la taille de l'entreprise, soit des relations de type contradictoire. Dans ce chapitre notre but sera d'éclairer les relations entre la taille de l'entreprise et le développement des grandes fonctions tertiaires sous un autre angle en examinant de quel type d'emploi tertiaire les entreprises se sont dotées indépendamment du volume que représente cet emploi. Pour ce faire, on s'intéressera, à travers les différentes tailles d'entreprises à la composition de l'emploi tertiaire.

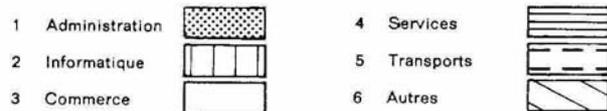
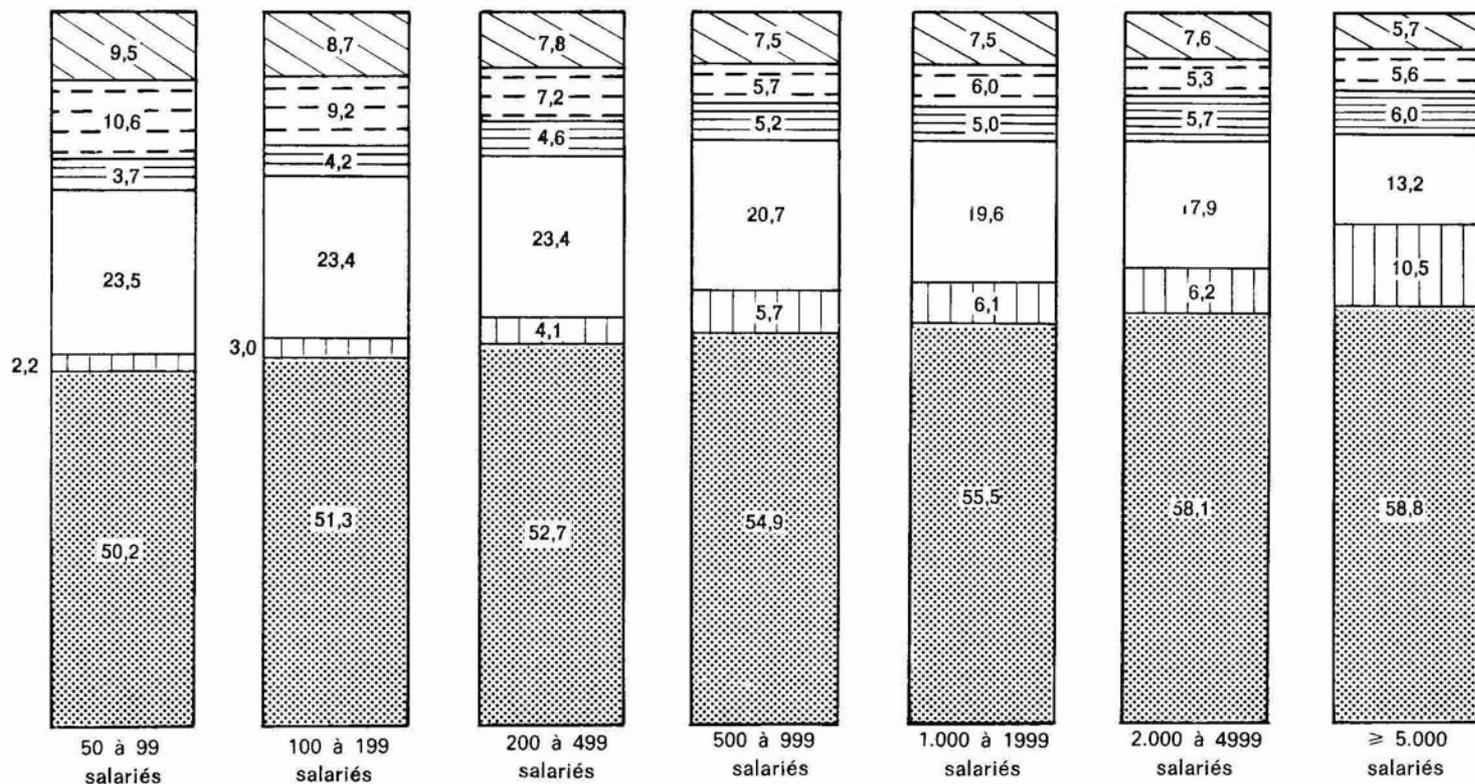
On constate, au niveau de l'ensemble de l'industrie, une déformation sensible de la structure de l'emploi tertiaire en relation avec la classe de taille des entreprises.

#### **1. LA TAILLE DE L'ENTREPRISE SEMBLE INFLUENCER LA COMPOSITION FONCTIONNELLE DE L'EMPLOI TERTIAIRE**

Les principales caractéristiques peuvent se résumer ainsi :

- le poids des emplois d'administration-gestion augmente sensiblement avec la classe de taille, passant de 50,2% dans les entreprises les plus petites à 58,8% dans les plus grandes ;
- la progression est encore plus spectaculaire pour les emplois du traitement de l'information : leur poids passe de 2,1% pour les plus petites à 10,5% pour les plus grandes, avec un écart particulièrement

### Structure de l'emploi tertiaire selon la classe de taille des entreprises



grand pour les entreprises ayant entre 2 000 et 5 000 salariés et celles de plus de 5 000 salariés ;

— dans une moindre mesure, on note une nette tendance à l'augmentation relative pour les emplois de service qui passent de 3,7% à 6,0% ;

— par contre, pour les emplois du commerce, on note une tendance marquée à la diminution, tendance recouvrant une stabilité dans les entreprises de 50 à 500 salariés et une décroissance très rapide (de l'ordre de 10 points) à partir de 500 salariés ;

— les emplois des transports diminuent également, l'accélération se situant ici plutôt dans les petites et moyennes entreprises ;

— enfin, on note que les autres groupes de métiers tertiaires tendent à diminuer avec l'accroissement de la taille des entreprises, passant de 9,5% du tertiaire pour les plus petites à 5,7% pour les plus grandes.

Ces évolutions appellent un certain nombre de commentaires :

● **La tendance accentuée au renforcement du poids relatif des métiers du groupe administration-gestion** peut signifier qu'il s'agit à la fois :

— d'une fonction pour laquelle des économies d'échelle ne sont que peu ou pas réalisables ;

— d'une fonction dont la composition interne varie, se structure quand la taille d'entreprise augmente.

Ainsi diverses études (1) ont montré que les fonctions d'administration-gestion se différencient, se structurent en unités spécialisées, se hiérarchisent différemment, les modes d'organisation choisis variant globalement, selon la taille :

● aux petites entreprises correspondraient plutôt des situations de faible différenciation ; les tâches, peu différenciées étant assumées par le chef d'entreprise et quelques personnes ;

● aux entreprises moyennes correspondrait plutôt une certaine différenciation entre les quelques grandes activités que rassemble la fonction administration-gestion ;

● aux grandes entreprises correspondrait une structure beaucoup plus complexe et plus développée.

Ces modes d'organisation différents, qui se traduisent par des organigrammes plus ou moins simples et plus ou moins longs (au sens du nombre de degrés hiérarchiques qu'ils contiennent), induisent des différences dans les volumes d'emplois et aussi dans leur contenu.

— d'une fonction qui s'enrichit et s'élargit, la fonction administration-gestion recouvrant souvent un champ d'activité plus vaste quand les entreprises sont plus importantes : apparition de la comptabilité analytique, de services formation, etc.

(1) Voir, en particulier, le Cahier n° 4 du Répertoire français des emplois : « Les emplois-types de l'administration et de la gestion des entreprises », La Documentation française, février 1977.

La mise en place de ces nouvelles activités correspond souvent à la volonté de mieux maîtriser les coûts et les performances, d'améliorer la rentabilité du capital ou d'opérer une gestion plus rigoureuse de la force de travail dans la sphère de la production.

— d'une fonction enfin qui a eu, dans la période de forte croissance de l'activité économique, un développement un peu anarchique ou du moins où les formes d'organisation du travail ont moins pesé dans le sens d'une rationalisation, d'une recherche d'abaissement des coûts.

• **La forte tendance à la réduction du poids relatifs des métiers du commerce et des transports** résulte sans doute à la fois des possibilités d'extériorisation vers des sociétés spécialisées indépendantes ou non (filiales) des entreprises industrielles et des possibilités réelles de réaliser des économies d'échelles dans ces activités.

• **Le développement remarquable de la part des emplois du traitement automatisé de l'information** reflète dans une large mesure l'inégal degré de pénétration de l'utilisation de l'informatique selon la taille des entreprises, imputable à la fois :

— à la taille et aux modalités d'utilisation des matériels existants qui sont peu répandus dans les « PME » ;

— aux applications auxquelles ils donnent lieu actuellement.

Ce sont plutôt les grandes entreprises qui traitent un important volume d'informations, et les entreprises industrielles qui mettent en œuvre des processus de production où interviennent les matériels informatiques sont plutôt des entreprises de grande taille.

De façon plus générale, il semble que la présence d'un volume important de personnel d'informaticiens dans les entreprises industrielles soit assez largement liée à la présence de matériel lourd et à l'existence d'applications dans le domaine de la production, situations qui sont de plus en plus fréquentes lorsque la taille des entreprises augmente.

## **2. CES DIFFÉRENCES DE STRUCTURE DE L'EMPLOI TERTIAIRE ONT DES IMPLICATIONS SUR LA REPRÉSENTATION DES GRANDES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES**

On a vu que les catégories professionnelles étaient représentées de façon très différente selon les fonctions.

La représentation des différentes catégories : cadres supérieurs et techniques, techniciens et agents techniques des services, personnel d'encadrement des services, employés — qualifiés ou non — varie sensiblement suivant la taille des entreprises. Ainsi, on note que :

• le poids des cadres supérieurs et techniques tend à diminuer lentement jusqu'à 1 000 salariés. Les entreprises de 1 000 à 2 000 salariés

présentent un pourcentage plus élevé, mais le ratio diminue à nouveau pour les entreprises de grande taille ;

- on retrouve les mêmes tendances — mais à un niveau d'emploi plus limité — chez les techniciens ;
- par contre, le poids des personnels d'encadrement connaît une augmentation certaine à mesure que la taille des entreprises croît ;
- le ratio employés/emploi total suit une courbe différente qui passe par un maximum dans les entreprises de 1 000 à 2 000 salariés, classe dans laquelle il atteint plus de 13%. C'est la décroissance à partir de la classe 1 000-2 000 salariés qui apparaît la plus significative tant pour les employés qualifiés — les plus nombreux — que pour les employés sans qualification.

Poids des différentes catégories tertiaires dans l'emploi total selon la taille des entreprises

(En %)

Taille \ Catégories	Cadres supérieurs	Techniciens des services	Encadrement des services	Employés qualifiés	Employés non qualifiés	Total des employés
50 à 99 salariés.....	4,2	3,1	0,9	9,7	1,9	11,6
100 à 199 salariés.....	3,6	2,9	0,9	9,1	2,0	11,1
200 à 499 salariés.....	3,5	2,8	1,1	9,5	2,4	11,9
500 à 999 salariés.....	3,4	2,5	1,4	9,2	2,9	12,1
1 000 à 1 999 salariés.....	4,0	2,6	1,5	10,0	3,1	13,1
2 000 à 4 999 salariés.....	3,6	2,2	1,9	9,8	2,8	12,6
≥ 5 000 salariés.....	3,3	2,0	1,9	8,3	2,5	10,8
Ensemble .....	3,6	2,5	1,5	9,2	2,5	11,7

Cela confirme dans une large mesure ce qui a été dit sur les fonctions : le poids des catégories les plus importantes et poly-fonctionnelles (cadres et employés) est peu lié à la taille de l'entreprise. Celui des techniciens — catégorie participant largement à la fonction commerciale et aux transports — est décroissant quand la taille des entreprises augmente. Quant à la maîtrise tertiaire (encadrement des services) on constate une liaison positive entre la taille de l'entreprise et la part que ces personnels représentent.

En résumé, il n'apparaît pas de relation entre la taille d'entreprise et la part de l'emploi tertiaire dans l'emploi total mais l'analyse de la composition de l'emploi tertiaire tant du point de vue des groupes d'emplois que des catégories professionnelles fait apparaître des relations partielles relativement plus fortes. Malgré tout il faut garder à l'esprit que ces tendances moyennes ne traduisent pas la dispersion, souvent importante, observée dans chaque classe par rapport aux valeurs moyennes.

## Chapitre IV

### **EMPLOI TERTIAIRE ET STRUCTURE D'ENTREPRISE**

Le chapitre IV aborde les relations entre le développement de l'emploi tertiaire et la façon dont l'entreprise est organisée et structurée. En particulier, nous étudierons dans quelle mesure les entreprises qui possèdent plusieurs établissements ont des personnels tertiaires comparables à ceux qui travaillent dans les entreprises à établissement unique. En effet, les entreprises qui sont constituées de plusieurs établissements ont différentes possibilités : répartir leur emploi tertiaire dans chacun de ceux-ci comme s'il s'agissait d'unités autonomes — en mettant éventuellement en place des structures de coordination — centraliser dans certains d'entre eux des fonctions ou activités pour le compte de tous, etc. Les conséquences sur le volume et la nature des emplois tertiaires ne seront pas identiques selon l'organisation qui prévaut.

Dans le cadre de cette étude, il n'est pas possible de connaître dans le détail les formes d'organisation dominantes. Nous examinerons si le fait d'avoir un seul ou plusieurs établissements influe sur la part de l'emploi tertiaire dans l'emploi total et sur sa composition.

#### **1. LES ENTREPRISES A ÉTABLISSEMENTS MULTIPLES EMPLOIENT INCONTESTABLEMENT PLUS DE « TERTIAIRES » QUE LES ENTREPRISES A ÉTABLISSEMENT UNIQUE (1)**

Comme on l'a vu, en moyenne, l'industrie affecte 19,6% de ses personnels à des emplois tertiaires. Dans les entreprises à établissement

---

(1) Dans la suite du texte on utilisera les abréviations EEM = entreprises à établissements multiples et EEU = entreprises à établissement unique.

unique la part correspondante n'est que de 17,5% tandis qu'elle s'élève dans les entreprises à établissements multiples à 20,6% (2).

Les entreprises à établissements multiples sont plutôt des grandes entreprises alors que les entreprises à établissement unique ont plutôt de faibles effectifs, l'effet d'organisation ne peut valablement être étudié qu'en comparant des entreprises de taille semblable.

Cette comparaison confirme nettement l'appréciation portée au niveau global :

Poids des emplois tertiaires (en % de l'emploi total) selon le type d'entreprise

Taille	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 à 999 salariés	1 000 à 1 999 salariés	2 000 à 4 999 salariés	≥ 5 000 salariés
Entreprises à établissement unique (EEU) .....	19,3	17,3	17,6	15,9	15,5	16,1	14,3
Entreprises à établissements multiples (EEM).....	27,0	24,7	22,6	21,7	23,2	20,8	18,4

La décroissance très rapide du ratio emploi tertiaire/emploi total par classe de taille, particulièrement pour les EEM, significative sans doute d'un certain nombre d'économies d'échelles, n'empêche pas que, dans toutes les classes de taille, la part des emplois tertiaires est nettement plus importante dans les EEM que dans les EEU.

Ce phénomène est largement confirmé dans l'analyse sectorielle : à l'exception du secteur pharmacie-parachimie on constate, dans tous les secteurs, que les EEM ont des taux d'emplois tertiaires plus importants que les EEU tant au niveau global qu'à un niveau plus détaillé prenant en considération les tailles d'entreprise.

(2) Rappel sur la population de référence : les entreprises des secteurs industriels ayant au moins 50 salariés :

	Nombre d'entreprises	Effectif total
EEU .....	12 353	1 438 567
EEM .....	3 533	2 675 119
Total .....	15 886	4 113 686

## 2. LA REPRÉSENTATION DES PRINCIPALES FONCTIONS EST SENSIBLE A CETTE VARIABLE D'ORGANISATION

2.1. La part de chacun des grands groupes de métiers représentant les grandes fonctions de l'entreprise est plus importante dans les EEM que dans les EEU. Ce phénomène est confirmé par l'analyse selon les classes de taille, analyse rendue nécessaire par l'inégale distribution des deux populations d'entreprises, les EEM étant plutôt des grandes entreprises et les EEU plutôt des petites.

— Les emplois de l'administration-gestion sont très sensiblement plus nombreux dans les EEM que dans les EEU, ceux-ci représentant respectivement 11,5% et 9,1% de l'emploi total (la moyenne s'établissant à 10,7%). Ce constat est valable pour toutes les classes de taille où la comparaison entre les sous-populations est possible (3).

— Au niveau global, le poids, il est vrai restreint, de ce groupe est en moyenne plus de deux fois supérieur dans les EEM que dans les EEU avec, respectivement, des taux de 1,4% et 0,6%. Malgré les fortes croissances du ratio enregistrées avec la taille dans les deux populations d'entreprises mais surtout dans les EEU (ce qui rapproche les situations des grandes entreprises), les EEM conservent des proportions de ces personnels plus importantes que les EEU dans toutes les classes de taille.

— Dans le groupe des métiers des services on retrouve un écart entre EEM et EEU tant au niveau global (1,0% pour les EEM, 0,8% pour les EEU) qu'au niveau des classes de taille.

— En dépit de la tendance à la diminution du ratio avec la taille de l'entreprise, on constate une plus grande représentation de la fonction commerciale dans les EEM dans toutes les classes de taille, les moyennes s'établissant au niveau global à 3,6% pour les EEU et 3,8% pour les EEM. Ce qu'on peut relier au caractère particulier de cette fonction et à son poids décroissant avec la taille (cf. chapitre III, paragraphe 1).

— Les constats sont similaires pour les métiers des transports : en raison du faible poids des métiers des transports dans les grandes entreprises la proportion moyenne (toutes tailles d'entreprises confondues) est plus réduite dans les EEM que dans les EEU. Cependant, l'examen, pour les tailles où la comparaison est possible, indique toujours un ratio sensiblement plus fort dans les EEM que dans les EEU.

Il apparaît donc très clairement que les entreprises à établissements multiples emploient proportionnellement plus de personnel tertiaire que les entreprises à établissement unique, et ce, pour accomplir toutes les fonctions.

(3) Les EEU sont trop peu nombreuses au-delà de 2 000 salariés pour pouvoir être valablement comparées aux EEM.

Poids des grandes fonctions selon le type et la taille d'entreprise

(En % de l'emploi total)

	En-semble	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 à 999 salariés	1 000 à 1 999 salariés	2 000 à 4 999 salariés	≥ 5 000 salariés
<b>Administration-gestion</b>								
EEU .....	9,1	9,7	8,9	9,3	8,8	8,8	<b>Non représentatif</b>	
EEM .....	11,5	13,0	12,1	11,8	11,8	12,7	12,0	10,8
<b>Informatique</b>								
EEU .....	0,6	0,4	0,5	0,7	0,9	1,2	<b>Non représentatif</b>	
EEM .....	1,4	0,6	0,8	0,9	1,1	1,3	1,3	1,9
<b>Métiers des services</b>								
EEU .....	0,8	0,7	0,7	0,8	1,0	0,9	<b>Non représentatif</b>	
EEM .....	1,0	1,1	1,0	0,9	1,0	1,1	1,1	1,0
<b>Commerce</b>								
EEU .....	3,6	4,4	3,8	3,7	2,8	2,0	<b>Non représentatif</b>	
EEM .....	3,8	6,9	6,4	5,7	4,7	4,7	3,7	2,4
<b>Transports</b>								
EEU .....	1,5	2,0	1,6	1,3	0,7	1,0	<b>Non représentatif</b>	
EEM .....	1,2	2,5	2,1	1,5	1,3	1,3	1,0	0,9

2.2. Si les EEM emploient plus de tertiaires que les EEU dans toutes les grandes fonctions, les écarts sont plus ou moins accentués selon les fonctions, ce qui entraîne des différences sensibles dans la composition du tertiaire de ces deux grands groupes d'entreprises.

On constate que les EEM emploient des proportions sensiblement plus fortes d'emplois de l'administration-gestion et d'emplois de l'informatique tandis que les EEU présentent plutôt des proportions élevées de métiers du commerce, des transports et des services.

Structure de l'emploi tertiaire par fonctions suivant le type d'entreprise.

(En % de l'emploi tertiaire)

	Administration	Informatique	Commerce	Services	Transports	Autres
EEU .....	52,6	3,8	20,8	4,8	8,6	9,0
EEM .....	56,3	7,2	18,6	5,2	5,9	6,5
Ensemble .....	55,2	6,1	19,3	5,1	6,8	7,3

Ce constat est toutefois d'interprétation délicate: si l'étude de la composition fonctionnelle de l'emploi tertiaire des EEU et des EEM, au niveau des secteurs, confirme, pour l'essentiel, les contrastes mis en évidence au niveau de l'ensemble de l'industrie, l'analyse par classe de

taille ne permet pas de conclure aussi simplement. Ceci résulte sans doute de la répartition très différente des EEU et des EEM suivant les classes de taille.

**2.3.** La déformation de la composition de l'emploi tertiaire par grande fonction, en relation avec la taille d'entreprise, mise en évidence au niveau de l'ensemble des entreprises, se retrouve aussi bien dans les entreprises à établissements multiples que dans celles à établissement unique.

Dans le chapitre III, nous avons mis en évidence un certain nombre de relations : croissance des fonctions administration-gestion, informatique, services ; diminution des fonctions commerce et transports quand la taille des entreprises augmente. Ces tendances, bien que d'intensité différente, sont pleinement confirmées dans ces deux groupes d'entreprises comme l'indique le graphe page suivante. Ceci tend sans doute à conforter les commentaires et hypothèses formulés dans ce chapitre.

### **Conclusion**

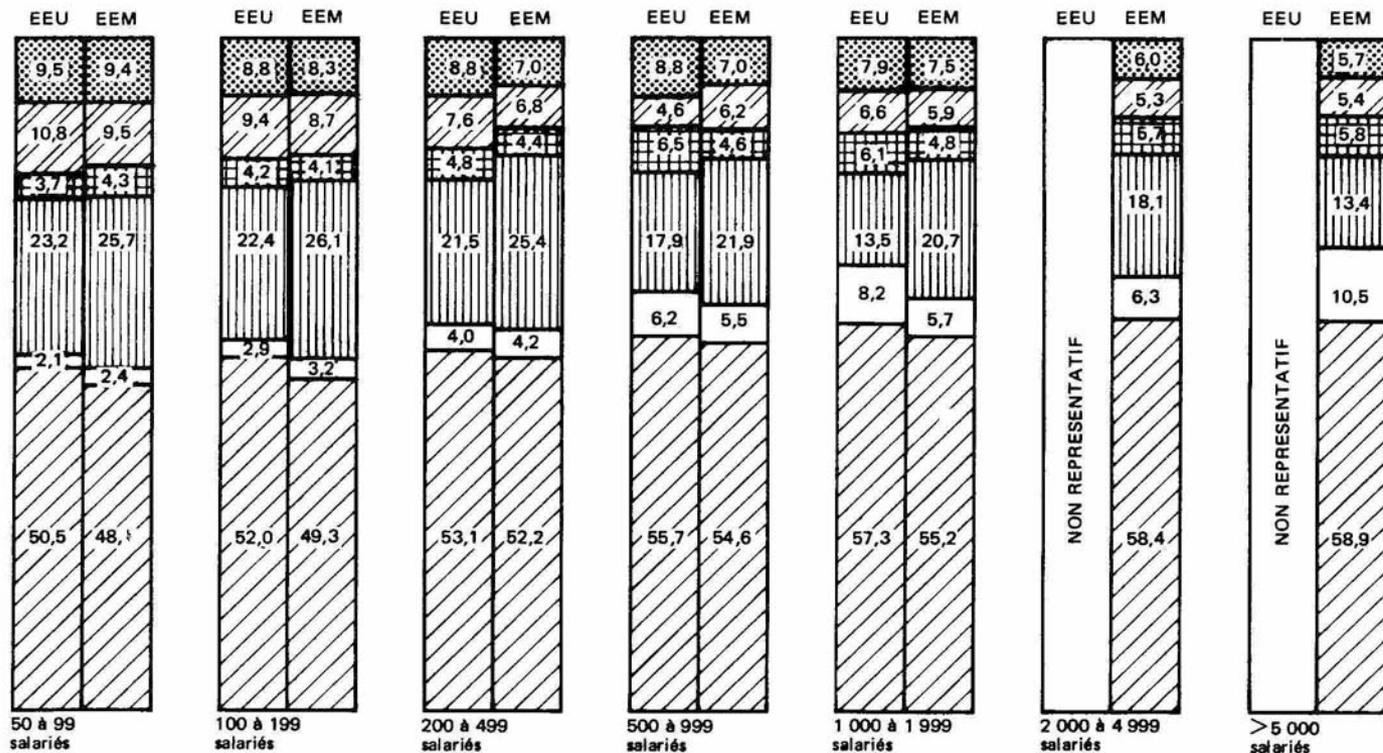
Si l'on ne trouve pas de relations simples entre la part d'emploi consacré aux activités tertiaires et le volume global de l'emploi, l'analyse en termes de fonctions tertiaires met en évidence un certain nombre de liaisons. Ainsi nous enregistrons des variations assez importantes liées à la taille des entreprises pour les fonctions commerciales, informatiques, transports, ainsi que pour les services généraux. Ces variations ne sont pas de même type :

- les métiers du commerce ont une place plus grande dans les entreprises petites et moyennes. Il en est de même pour les transports ;
- les métiers du traitement de l'information ainsi que les emplois dans les services généraux progressent nettement avec la taille des entreprises ;
- quant aux métiers de l'administration-gestion, si leur poids ne semble pas varier de façon significative avec la taille des entreprises, d'autres facteurs plus complexes intervenant pour fixer leur niveau de développement, ils occupent une part croissante de l'emploi tertiaire quand la taille de l'entreprise augmente.

Complémentairement à l'effet de taille, le caractère mono ou pluri établissements semble jouer un rôle important dans la détermination de l'emploi tertiaire, l'existence de plusieurs établissements favorisant la multiplication des emplois dans chacune des grandes fonctions, mais particulièrement dans l'administration-gestion et dans l'informatique.

Ces entreprises pluri-établissements sont composées de plusieurs établissements exerçant des activités industrielles, en effet, rares sont les entreprises qui créent des établissements purement ou principalement tertiaires, hormis leur siège social.

Structure de l'emploi tertiaire par classe de taille dans les entreprises à établissements multiples (EEM) et dans les entreprises à établissement unique (EEU)



Troisième partie

**L'ÉVOLUTION DES ACTIVITÉS TERTIAIRES  
ET LES RELATIONS  
ENTRE CES ACTIVITÉS  
ET LE TERTIAIRE DE L'INDUSTRIE**

Les activités tertiaires exercées par les entreprises industrielles pour leur propre compte ou, éventuellement, pour le compte d'autrui ne reflètent que de façon très incomplète l'ensemble des activités tertiaires qui accompagnent la production de marchandises. D'une part, parce que certaines entreprises industrielles créent des nouvelles entreprises purement tertiaires (filiales) en leur déléguant une part plus ou moins grande de leurs activités, d'autre part, parce que les entreprises achètent des services à des sociétés spécialisées et entretiennent des rapports directs avec des sociétés commerciales.

La nouvelle division du travail résultant des phénomènes d'extériorisation de certaines fonctions ou activités relève à la fois de motifs d'ordre économique ou technique et de motifs sociaux.

A une époque où les relations inter-entreprises sont complexes et mouvantes du fait des multiples liens financiers qui unissent les entreprises, il apparaît difficile d'aborder le problème des relations entre activités tertiaires exercées dans des entreprises spécialisées et activités tertiaires des entreprises industrielles.

D'une façon un peu abstraite, on peut distinguer deux grands types de relations : les relations de complémentarité et les relations de substitution.

Cette distinction nous conduit à nous pencher sur le type de développement qu'ont connu les secteurs où sont classées les sociétés qui exercent à titre principal des activités tertiaires intéressant les entreprises industrielles, c'est-à-dire les sociétés qui exercent des activités correspondant aux grandes fonctions tertiaires des entreprises industrielles : principalement une partie des « services rendus aux entreprises » et des « commerces de gros et inter-industriel ». La comptabilité nationale nous permet d'apprécier l'intensité des relations par le biais des consommations intermédiaires achetées par les branches industrielles aux branches de service.

Pour tenter de cerner les phénomènes d'extériorisation de façon plus fine et plus qualitative, une enquête spécifique, légère, a été rendue nécessaire, ce type d'information ne figurant pas dans les statistiques courantes.

Ajoutons que le passage, dans une telle démarche, à des données sur l'emploi est pratiquement impossible. Il est bien évident que les emplois mobilisés par les entreprises industrielles pour assurer leurs fonctions tertiaires dépassent largement les seuls emplois tertiaires repérés dans les enquêtes auprès des entreprises. Cependant, l'évaluation de cette masse d'emplois nécessiterait (1) d'effectuer une correspondance bi-univoque entreprise industrielle/société de service, ce qui est parfaitement impossible. Il faudrait également tenir compte du travail temporaire, ce qui est exclu dans l'état actuel de l'information.

Aussi nous contenterons-nous dans cette troisième partie de traiter successivement du développement des activités tertiaires qui intéressent directement l'industrie, des relations d'échanges « comptables » entre secteurs industriels et secteurs tertiaires et des phénomènes d'extériorisation tels qu'ils apparaissent à l'enquête que nous avons menée auprès d'un échantillon d'entreprises industrielles.

---

(1) En négligeant, par ailleurs, la prise en compte de la dimension administration-gestion et de la dimension commerciale qui sont de plus en plus largement présentes dans les contenus de travail des catégories professionnelles dites de production.

## Chapitre I

### LE DÉVELOPPEMENT DES ACTIVITÉS TERTIAIRES

Les activités tertiaires liées à l'industrie ont connu un développement remarquable. Parmi ces activités, nous examinerons les données concernant les « services rendus aux entreprises », et les « commerces de gros et inter-industriels ».

#### 1. LES « SERVICES RENDUS AUX ENTREPRISES »

La population active de cette branche a connu une croissance très rapide, le taux annuel moyen de croissance de ses effectifs s'établissant autour de 4,8% entre 1962 et 1978. De toutes les branches tertiaires, seuls les organismes financiers ont connu un rythme plus élevé. Cependant, le rythme de croissance marque une nette décélération : + 6,8% l'an de 1962 à 1968, + 4,5% de 1968 à 1973, + 2,9% l'an de 1973 à 1978.

Les différents composants de cette branche sont hétérogènes et leurs évolutions composites voire contradictoires ; les déterminants de ces évolutions varient suivant les sous-activités. Si on étudie l'ensemble des activités : « étude, conseil, assistance », on note que la croissance de la production s'établit en volume à 8,6% l'an de 1961 à 1964, et + 9,4% l'an de 1968 à 1973 (entre ces deux périodes — de 1965 à 1967 — il y a un net ralentissement dû au marché de l'immobilier).

Cette croissance, au total de 7,4% l'an en volume de 1960 à 1974 (contre + 5,4% pour l'ensemble des branches), s'accompagne d'une importante mutation des structures de la production du secteur d'entreprise et de la branche.

La part de l'ingénierie, des services connexes du logement et de la construction-promotion ainsi que du travail temporaire augmentent fortement tandis que celle des conseils juridiques et des auxiliaires financiers et d'assurances diminuent respectivement de cinq points.

**Structure de la production, en francs de l'année, du secteur d'entreprises  
et de la branche " études, conseils, assistance "**

(En %)

	1960	1967	1970	1973
<b>Secteurs d'entreprises</b>				
Secteur industriel et commercial :				
Sociétés.....	44	51	57	60
Entreprises individuelles.....	8	8	7	7
Total.....	52	59	64	67
Secteur libéral :				
Sociétés.....	n.d.*	3	3	4
Indépendants.....	n.d.*	38	33	29
Total.....	48	41	36	33
<b>76.9. " Etudes, conseils, assistance "</b> .....	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Branches</b>				
76.9 A. Ingénierie.....	15,7	18,9	19,5	21,5
76.9 B. Services connexes de la construction.....	8,3	8,3	7,7	7,3
76.9 C. Services connexes du logement.....	4,8	7,3	6,7	7,5
76.9 D. Conseils juridiques.....	23,1	20,2	17,6	17,7
76.9 E. Expertise comptable.....	4,2	5,2	5,1	5,0
76.9 F. Publicité.....	15,8	14,1	17,0	14,3
76.9 G. Auxiliaires financiers et d'assurances.....	13,1	10,5	9,4	8,6
76.9 H. Travail temporaire.....	0,2	1,7	3,7	3,9
76.9 I. Construction-promotion.....	5,4	6,5	6,6	7,4
76.9 J. Autres activités.....	9,4	7,3	6,7	6,8
<b>76.9. " Etudes, conseils, assistance "</b> .....	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

n.d.\* : non disponible.

Source : Les « services marchands rendus principalement aux entreprises » - Collections INSEE E 59.

Eu égard à notre démarche, il convient d'examiner de façon privilégiée certaines activités (1) tout en précisant que les entreprises qui s'y rattachent ne travaillent pas exclusivement pour l'industrie, mais aussi pour d'autres entreprises tertiaires, pour l'agriculture ou le BTP.

(1) Les développements qui suivent sont issus du document Collection de l'INSEE — E 59. Philippe Trogan : « Les services marchands rendus principalement aux entreprises 1960-1974 » et du Rapport du Groupe d'étude sur les services — CGP — Préparation du VIII<sup>e</sup> Plan.

## **L'ingénierie**

La forte croissance des cabinets d'études techniques est relayée à la fin des années 1960 par le décollage des conseils et travaux informatiques dont le taux d'expansion (de l'ordre de 13% l'an en volume contre 8% pour les cabinets d'études techniques) permet à l'ensemble de l'ingénierie de maintenir une croissance globale de l'ordre de 10% comme en début de période.

## **Le conseil juridique**

L'évolution de la production de la branche est irrégulière et dans l'ensemble modérée (4,7% en volume de 1961 à 1974). Cette activité est nettement liée à l'évolution du parc des logements (à cause du poids important des notaires).

## **L'expertise comptable**

La progression de la production est très forte de 1961 à 1966 (+ 11,3% en volume) et encore forte, mais plus irrégulière, entre 1967 et 1974 (+ 6,1% l'an). Au total entre 1961 et 1974, la croissance s'établit en moyenne à 8,3% l'an.

## **La publicité**

La production effective augmente régulièrement entre 1960 et 1973 et s'établit au taux moyen de 7,0% l'an en volume. En 1974, la production stagne.

## **Le travail temporaire**

Activité récente, le travail temporaire (2) a connu un essor exceptionnel : entre le décollage de 1965-1967 et l'année 1973, sa production a été approximativement multipliée par cinq. L'année 1974 marque le début d'une nouvelle période pour cette activité qui subit alors des fluctuations très importantes. Depuis 1975, selon le Ministère du Travail, le travail temporaire aurait connu une forte progression, estimée en années travail, à + 43% entre 1975 et 1976 ; + 13% entre 1976 et 1977 ; + 19% entre 1977 et 1978.

Les effectifs salariés totaux des « Etudes et conseils » s'accroissent au rythme très rapide de 5,6% l'an en moyenne entre 1962 et 1975 (le taux correspondant de l'ensemble des activités économiques étant de 1,8%). Toutefois, la croissance se ralentit nettement de 1968 à 1975 par rapport à la période précédente.

---

(2) Au sens strict, tel qu'il est défini par la loi de 1972 — donc à l'exclusion du travail en régie et de la délégation ou concession de personnel.

## Effectif salarié annuel moyen (1), par secteur d'établissements

(En milliers)

Secteur	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974
76.9 A. Ingénierie .....	39,5	46,9	54,6	58,5	63,5	73,2	79,8	84,7	90,4	94,3	107,5	123,4	128,9	137,0	146,4
76.9 B. Services connexes de la construction.....	22,9	23,9	26,7	30,0	33,7	37,0	38,3	38,0	38,8	40,1	40,7	41,4	44,0	46,0	45,2
76.9 C. Services connexes du logement .....	22,9	24,8	28,0	32,8	36,8	43,0	47,7	48,2	49,0	51,0	53,0	53,1	55,5	64,6	75,0
76.9 D. Conseils juridiques ....	43,4	43,0	43,1	47,4	52,0	54,7	56,8	58,7	60,4	61,8	63,6	65,3	67,2	69,2	71,4
76.9 E. Expertise comptable ...	23,1	24,9	25,2	25,6	27,5	29,0	30,7	32,6	35,5	38,7	41,4	44,6	47,9	51,2	53,8
76.9 F. Publicité .....	22,5	22,8	22,9	24,5	26,3	29,6	29,2	28,5	31,6	34,9	36,1	36,9	39,8	42,0	42,1
76.9 G. Auxiliaires financiers et d'assurances .....	28,2	30,5	30,9	32,8	35,5	37,5	39,4	40,6	41,6	42,8	45,2	47,5	50,0	52,7	54,4
76.9 A à G. « Etudes et conseils »	202,5	216,8	231,4	251,6	275,3	304,0	321,9	331,3	347,3	363,6	387,5	412,2	433,3	462,7	488,3
76.9 H. Travail temporaire (2) ..	4,2	8,2	12,5	16,6	19,7	23,3	31,1	35,4	45,0	65,3	74,0	91,1	108,6	132,0	150,4
Total (76.9 A à H) .....	206,7	225,0	243,9	268,2	295,0	327,3	353,0	366,7	392,3	428,9	461,5	503,3	541,9	594,7	638,7

Source : Déclarations annuelles de salaires. Exploitation « salariés ».

(1) L'effectif annuel moyen est obtenu par moyenne arithmétique des effectifs aux 31 décembre encadrant l'année considérée.

(2) Série approximative.

En fait, l'évolution des effectifs salariés est irrégulière comme le montre le tableau page précédente.

L'étude des évolutions détaillées des composants des « études, conseils, assistance » permet de distinguer différentes vagues d'extériorisation des activités tertiaires : l'extériorisation des fonctions d'ingénierie technique, au début des années 1960, de la comptabilité jusqu'en 1970, des services informatiques dans les années 1970.

## 2. LE COMMERCE DE GROS ET LE COMMERCE INTER-INDUSTRIEL

Le commerce de gros (3) a connu entre 1968 et 1978 une croissance rapide qu'on peut diviser en deux phases : la première de 1968 à 1974, est une période de plus forte croissance (+ 10,8%) alors que la seconde connaît sinon une stagnation du moins une augmentation très modérée du volume des affaires (+ 1,6%).

Parmi les différents commerces de gros, le commerce de gros inter-industriel a connu la croissance la plus forte au cours de la première période (+ 13,3% entre 1968 et 1974) mais sa chute a été brutale en 1975 (— 8,1% du chiffre d'affaires de 1974 à 1975) et de 1974 à 1978, la croissance a été quasi nulle.

C'est le commerce de gros inter-industriel qui a créé le plus d'emplois dans les dix dernières années, en part relative comme en part absolue (+ 39,9%, soit environ 95 000 emplois créés, tous salariés).

\*  
\*\*

Ayant rapidement constaté l'évolution de ces deux branches dont les rapports avec l'industrie sont importants, nous tenterons d'apprécier comment se sont développées ces relations.

---

(3) Pour plus de détails, voir B. Piens : « L'emploi dans le commerce » in **Emploi dans les services** — Préparation du VIII<sup>e</sup> Plan, la Documentation Française, juillet 1980.

## Chapitre II

### LES «ACHATS» DE SERVICES

L'approche des relations entre industrie, commerce et services pose un certain nombre de problèmes d'ordre technique.

En effet, les tableaux des entrées-sorties de la comptabilité nationale permettent d'appréhender les consommations (en valeur et éventuellement en volume) par les branches industrielles des produits «services marchands rendus aux entreprises» (T 33). Les comptes étant des comptes de branche et non de secteur, on ne peut donc en déduire de façon totalement fiable les échanges entre les secteurs industriels et les secteurs des services.

Par ailleurs, le niveau d'agrégation des comptes (36 branches et 35 produits) ne permet pas de différencier les activités de service; en particulier il ne permet pas d'éliminer l'influence du travail temporaire.

Malgré ces restrictions, l'étude des achats de services par les branches industrielles, en évolution, apporte un certain nombre d'éclairages sur les relations entre les grands groupes de secteurs.

#### **1. L'INDUSTRIE CONSOMME UNE PARTIE IMPORTANTE, BIEN QUE DÉCROISSANTE, DE LA PRODUCTION DES «SERVICES MARCHANDS RENDUS PRINCIPALEMENT AUX ENTREPRISES»**

En 1970, les branches industrielles (hors énergie et hors BTP) consommaient 29,7% (1) du total de la production du produit «services rendus

---

(1) L'ensemble des résultats est présenté en volume (francs constants 1970).

aux entreprises» (T 33). Les autres consommateurs se répartissaient comme suit : 50,8% pour les branches hors industrie, 22,5% pour les emplois finals (dont 9,9% à l'exportation).

En 1974, les mêmes branches représentaient encore 29,3% de la consommation totale du produit T 33 (48,6% pour les branches hors industrie ; 22,1% pour les emplois finals dont 10,0% à l'exportation).

En 1978, les branches industrielles ne consomment plus que 28,3% du produit T 33 (48,2% pour les branches hors industrie ; 23,5% pour les emplois finals dont 12,2% à l'exportation).

En huit ans, le développement des ventes de services à l'exportation (avec une croissance très forte de 91,3% en volume) a donc dépassé de façon spectaculaire le développement de la consommation de service par les secteurs industriels (croissance de l'ordre de 48,7%) entraînant une diminution relative du poids de l'industrie et aussi des autres branches dans les débouchés de ces services.

Encore faut-il préciser que, le travail temporaire étant essentiellement consommé en France, l'écart réel entre les débouchés à l'exportation et la consommation « intérieure » en service devrait être plus important qu'il n'y paraît à travers ces chiffres.

Si l'on compare en excluant les emplois finals la part de services consommée par l'industrie et celle consommée par les autres branches hors industrie, on note que la part consommée par l'industrie recule sensiblement : 38,4% en 1970, 37,6% en 1974 ; 37,0% en 1978.

## **2. LES « SERVICES RENDUS AUX ENTREPRISES » REPRÉSENTENT UNE PART CROISSANTE DE LA CONSOMMATION INTERMÉDIAIRE DES BRANCHES INDUSTRIELLES**

Les « services rendus aux entreprises » représentent en 1970, 7,8% de la consommation intermédiaire de l'industrie, tous secteurs confondus. Cette proportion se développe sensiblement les années suivantes avec des taux de 8,7% en 1974, 9,0% en 1978.

On peut distinguer deux phases dans l'évolution :

— **De 1970 à 1974**, la production effective des branches industrielles augmente un peu plus vite que l'ensemble des consommations intermédiaires de ces branches ; la consommation intermédiaire de services marchands par contre croît à un rythme nettement plus rapide.

— **De 1974 à 1978**, la production effective augmente plus lentement et la consommation intermédiaire de l'industrie croît à un rythme nettement inférieur à cette croissance. Par contre, la consommation intermédiaire en services connaît une augmentation du même ordre que celle de la production.

## Taux de croissance

(Francs constants 1970)

	1970-1974	1974-1978
Production effective de l'industrie.....	+ 24,4 %	+ 6,4 %
Consommation intermédiaire de l'industrie .....	+ 23,7 %	+ 3,4 %
Consommation intermédiaire de l'industrie en produit " Services rendus aux entreprises " .....	+ 39,7 %	+ 6,6 %

Source : Comptabilité nationale.

Les évolutions dans la composition de la consommation intermédiaire des différentes branches industrielles ne sont pas homogènes.

— Dans une seule branche, la parachimie-pharmacie, branche qui est aussi la plus forte consommatrice de services, la part de ces derniers décroît depuis 1970 (1970 : 24,7 % ; 1974 : 23,2 % ; 1978 : 21,8 %).

— Dans dix branches (industrie de la viande et du lait, matériaux de construction, verre, mécanique, automobile, cuir et chaussure, bois, ameublement, industries diverses, imprimerie), la consommation croît constamment sur la période.

### 3. LA CONSOMMATION INTERMÉDIAIRE DE « SERVICES RENDUS AUX ENTREPRISES » REPRÉSENTE UNE PART CROISSANTE PUIS STABLE DE LA PRODUCTION EFFECTIVE DE L'INDUSTRIE

La consommation intermédiaire n'évoluant pas strictement comme la production, il est intéressant de rapporter la consommation intermédiaire de services à la production et non plus à l'ensemble de la consommation intermédiaire.

On constate ainsi que, entre 1970 et 1974, ce rapport passe de 4,4 % à 5,0 % ; ensuite, il semble se stabiliser à 5 %, la consommation de services évoluant en moyenne comme la production.

La différenciation des principaux types de « services rendus aux entreprises » ainsi que l'éclatement de l'industrie en grands groupes de branches apporte quelques indications supplémentaires.

Ainsi, pour les « Etudes, conseils, assistance », les coefficients techniques des branches industrielles (2) paraissent en fort développement entre

(2) Coefficient technique de branche = ratio : consommation intermédiaire totale de services par la branche considérée / production effective de la branche considérée. Pour plus de détails, voir : **Collection de l'INSEE — E 59** — « Les services marchands rendus principalement aux entreprises » — Philippe Trogan (op. cit.).

1969 et 1974 sans qu'il soit possible de séparer les responsabilités du travail temporaire et de l'ingénierie dans cette évolution. On peut seulement noter que la croissance du coefficient est surtout forte dans les industries des biens intermédiaires(3), dans celle des biens de consommation, dans les industries mécaniques, électriques et électroniques, et dans les constructions navales et aéronautiques. Par contre, le coefficient technique semble régresser dans les biens d'équipement ménager.

**Coefficients techniques des branches industrielles \* (francs 1970)**

(En %)

Années	Services marchands aux entreprises (T 33)					Etudes, conseils, assistance (76.9)				
	Branches									
	U 04	U 05 A	U 05 B	U 05 C	U 06	U 04	U 05 A	U 05 B	U 05 C	U 06
1960 ...	4,95	3,40	6,80	1,89	4,61	0,59	2,68	6,04	1,81	3,74
1961 ...	5,72	3,71	6,57	2,08	4,88	0,64	2,94	5,73	1,97	3,99
1962 ...	5,83	3,67	6,41	2,04	4,34	0,65	2,91	5,58	1,92	3,89
1963 ...	5,04	3,82	5,11	2,00	4,75	0,69	2,97	4,20	1,85	3,86
1964 ...	4,96	3,95	5,52	2,07	4,85	0,70	3,00	4,42	1,93	3,95
1965 ...	4,52	3,97	7,03	2,19	4,96	0,70	2,88	5,90	1,99	4,04
1966 ...	5,03	3,84	7,21	2,12	4,78	0,68	2,80	6,01	1,90	3,85
1967 ...	5,18	4,00	8,13	2,26	4,83	0,68	2,82	6,90	2,02	3,89
1968 ...	5,74	4,38	6,25	2,29	5,15	0,76	3,20	4,95	2,02	4,15
1969 ...	6,05	4,44	7,13	2,46	5,38	0,79	3,31	5,72	2,16	4,39
1970 ...	4,87	4,41	7,39	2,34	5,55	0,77	3,24	5,89	2,05	4,19
1971 ...	5,22	4,64	7,28	2,46	5,71	0,82	3,38	5,65	2,10	4,27
1972 ...	5,11	5,18	7,02	2,51	5,63	0,89	3,66	5,35	2,05	4,44
1973 ...	5,12	5,22	6,84	2,38	5,92	0,94	3,68	5,05	1,96	4,69
1974 ...	5,33	5,48	6,84	2,67	6,01	0,95	3,73	5,30	2,22	4,70

Source : Extrait du tableau 7 - Collection INSEE - E 59

- \* U 04 : Biens intermédiaires.
- U 05 A : Produits des industries mécaniques, électriques et électroniques, CNAA.
- U 05 B : Biens d'équipement ménager.
- U 05 C : Véhicules automobiles et autres matériels de transports terrestres.
- U 06 : Biens de consommation courante.

(3) Dans les bien intermédiaires, le coefficient technique est particulièrement faible ( $\leq$  à 1%).

## Chapitre III

### **LES ENTREPRISES INDUSTRIELLES ET LA SOUS-TRAITANCE DE SERVICES**

Comme il a été souligné de multiples fois au cours de ce document un des moyens nécessaires à la compréhension du développement de l'emploi tertiaire dans les entreprises industrielles passe par une meilleure appréhension des phénomènes d'extériorisation des activités.

Pour y contribuer une enquête spécifique a été montée. Cette « Enquête sur les fonctions tertiaires et la sous-traitance », qui concerne l'année 1978, a été menée auprès d'un échantillon d'entreprises industrielles de plus de 50 salariés. Elle répond, en premier lieu, au besoin d'apporter un certain nombre d'éléments d'information sur les pratiques d'extériorisation des fonctions tertiaires des entreprises et les types de rapports entretenus par ces entreprises avec les sociétés de services auxquelles elles s'adressent (à l'exclusion de l'intérim). Dans ce but, le questionnaire d'enquête a été construit à partir d'une grille de fonctions. Huit grandes fonctions ont été dégagées, elles-mêmes subdivisées en sous-fonctions ou rubriques.

Pour chacune des sous-fonctions ou rubriques, les entreprises ont été invitées à remplir un tableau permettant de caractériser :

- la fréquence du recours à des prestations de service extérieures à l'entreprise (en précisant si celui-ci était nul, systématique, fréquent ou occasionnel) ;
- la nature des opérations concernées par le recours à des services extérieurs à l'entreprise ;
- les avantages recherchés à travers ce recours (une liste était proposée) ;

— le volume des personnels « extérieurs » présents dans l'entreprise à l'occasion de ces actes de sous-traitance.

Pour chacune des huit grandes fonctions une série de questions à caractère qualitatif était proposée dans le but de déterminer la stabilité de ces recours, leur avenir, ainsi que le type de rapports entretenus par l'entreprise avec les sociétés de services, elles-mêmes succinctement décrites (indépendance ou appartenance au groupe, sphère d'influence, spécialisation, nationalité).

198 entreprises ont bien voulu retourner au CEREQ un questionnaire valablement rempli. Parmi celles-ci :

- 112 entreprises emploient entre 50 et 200 salariés ;
- 36 entreprises emploient entre 200 et 500 salariés ;
- 28 entreprises emploient entre 500 et 1 000 salariés ;
- 22 entreprises emploient plus de 1 000 salariés.
- 81 entreprises déclarent appartenir à un groupe, 113 entreprises déclarent ne pas appartenir à un groupe.
- 95 entreprises ne sont constituées que d'un seul établissement et 103 ont plusieurs établissements.
- 74 entreprises sont implantées à Paris, 124 en province.

Les entreprises ayant répondu à l'enquête relèvent de tous les grands secteurs d'activité économique de l'industrie (hors énergie et BTP).

Le présent chapitre est destiné à rendre compte des principaux résultats de cette enquête (1).

## **1. LE RECOURS A DES SOCIÉTÉS DE SERVICES POUR ACCOMPLIR DES FONCTIONS TERTIAIRES SEMBLE ÊTRE UN PHÉNOMÈNE DE GRANDE AMPLEUR**

La quasi-totalité des entreprises ayant répondu à l'enquête, déclare avoir recours à des sociétés de services pour assumer une ou plusieurs fonctions tertiaires (seules six entreprises ont répondu assumer totalement toutes les activités tertiaires).

Ce sont les fonctions ou activités qui se rapportent au domaine de l'administration et du personnel qui font le plus souvent l'objet de sous-traitance. Elles sont suivies — en ordre décroissant — par les transports, les services généraux, la fonction comptable et financière, la fonction commerciale, l'informatique, la recherche.

---

(1) Les résultats complets font l'objet d'une publication séparée disponible au CEREQ.

## Répartition des entreprises selon le recours à la sous-traitance par grandes fonctions

(En %)

Fonction	Recours à la sous-traitance*	Pas de recours
Administrative .....	85	15
Personnel .....	83	17
Transports .....	77	23
Services généraux .....	61	39
Comptable et financière .....	56	44
Commerciale .....	54	46
Informatique .....	47	53
Recherche .....	38	62

\* Quelle que soit la fréquence de ce recours.

Reprenons en détail :

### — La fonction administrative

Parmi les 198 entreprises ayant répondu valablement à l'enquête, 168 déclarent sous-traiter une ou plusieurs des sous-fonctions relatives à la fonction administrative.

Ce sont les « problèmes juridiques », le contentieux et l'assurance qui font le plus l'objet des recours à des sociétés de services, la fiscalité et surtout les brevets et marques étant plus souvent assumés par l'entreprise pour elle-même.

Ces recours revêtent majoritairement un caractère occasionnel pour la fiscalité et les problèmes juridiques. Par contre, pour le contentieux et les brevets et marques, lorsqu'il y a recours à des sociétés de services, ceux-ci revêtent le plus souvent un caractère systématique. Quant aux assurances, il s'agit presque toujours de recours systématiques. (cf. tableau p. 115)

Ces recours concernent :

- **Pour le contentieux**, principalement les recouvrements de créances, rarement le conseil. Dans un cas sur quatre, l'entreprise industrielle délègue toute la fonction.
- **Pour les problèmes juridiques**, dans la moitié des cas, il semble que l'extériorisation concerne l'ensemble des problèmes juridiques. Dans un cas sur cinq, il s'agit plutôt de la consultation d'experts en vue d'obtenir conseil ou assistance.
- **Pour les brevets et marques**, dans la plupart des cas, le recours dépasse largement la seule gestion du portefeuille de brevets et les

entreprises semblent se décharger le plus souvent totalement de tout ce qui concerne les brevets et marques sur des sociétés spécialisées. Sans doute, les rapports avec le groupe — quand ils existent — sont-ils particulièrement étroits.

- **Pour les assurances**, le plus souvent, le recours à l'extérieur ne concerne pas seulement le courtage mais l'ensemble des opérations liées aux questions d'assurances.

Les avantages recherchés à travers l'extériorisation sont principalement la recherche de compétences particulières, à titre accessoire les préférences ou obligations liées à la législation, les aspects liés à la recherche d'économie de main-d'œuvre étant rarement mentionnés.

### — La fonction comptable et financière

56% des entreprises interrogées indiquent avoir eu recours, en 1978, à des sociétés de services dans le cadre de leurs fonctions comptables et financières. Cependant, il apparaît que le recours à la sous-traitance pour ces activités est réduit : 12% l'ont pratiqué pour la comptabilité analytique et la gestion financière, 39% pour la comptabilité générale, 21% pour le contrôle de gestion-audit (2).

Ce recours — quand il a lieu — revêt le plus souvent un caractère systématique surtout dans le cadre de la comptabilité générale et de la gestion financière (cf. tableau p. 115).

- **Pour la comptabilité générale**, recours pour l'ensemble de la fonction mais aussi recours limité à l'établissement des bilans et balances, à l'expertise comptable, au traitement de données.

- **Pour le contrôle de gestion-audit**, l'ensemble de la fonction ou seulement le contrôle des comptes.

Les avantages recherchés sont majoritairement la recherche de compétences. Apparaissent en second lieu, la recherche d'économies d'investissements — sans doute pour le traitement des données — ainsi que la satisfaction d'obligations liées à la législation (expertise comptable).

### — La fonction personnel

Pour accomplir cette fonction les entreprises semblent faire largement appel à des sociétés de services puisque 83% des entreprises enquêtées déclarent être dans ce cas. Le comportement est très différent suivant les sous-fonctions : massif pour les services médicaux et la formation, il demeure très limité pour ce qui concerne l'essentiel du domaine de compétence, la gestion de personnel.

---

(2) A noter qu'on ne dispose pas d'indications permettant d'évaluer l'existence ou non de ces activités dans les entreprises enquêtées.

Ce recours, quand il a lieu, revêt très nettement un caractère systématique pour ce qui concerne la paie, les services médicaux et, dans une moindre mesure, les services sociaux. Pour le recrutement, le caractère occasionnel est très largement dominant. Enfin, pour la formation, les recours sont qualifiés soit de systématiques, soit d'occasionnels, plus rarement de fréquents. (cf. tableau p. 116).

- **Pour la paie**, sous-traitance de l'ensemble des opérations ou parfois seulement du traitement des données.
- **Pour la formation**, le plus souvent, l'ensemble des questions de formation mais aussi, souvent, l'organisation de stages ; subsidiairement des actions de formations spécifiques.
- **Pour le recrutement**, l'ensemble des actions liées au recrutement ou seulement parfois la collecte de candidatures — tri, sélection pour ce qui concerne les cadres.
- **Pour les services médicaux** toute la fonction peut être sous-traitée avec quelques exemples où le recours extérieur ne concerne que les examens particuliers.

Les avantages recherchés à travers ce recours à la sous-traitance varient sensiblement selon les sous-fonctions : recherche de compétences particulières surtout pour la formation, le recrutement, les services médicaux ; satisfaction à des obligations légales pour la formation et les services médicaux ; recherche d'économies d'investissements, mais aussi réduction de main-d'œuvre et introduction de souplesse pour la paie.

### — La fonction commerciale

La fonction commerciale fait assez largement appel à la sous-traitance, puisque 54% des entreprises enquêtées déclarent y avoir recours. En réalité, ce recours est très peu répandu pour les principales activités qui s'y rattachent et ne représente un poids important que pour la publicité et dans une moindre mesure les traductions.

Il en résulte une fréquence importante de recours occasionnels sauf pour la publicité où le recours est dans les deux tiers des cas systématique ou fréquent. (cf. tableau p. 116).

Le recours à la sous-traitance, quand il existe, semble être lié à un problème de type géographique : opérations avec l'étranger ou concernant certaines zones géographiques. Pour le marketing, il consiste parfois à sous-traiter des études de marché.

C'est par la recherche de compétences particulières que les entreprises justifient ce recours alléguant quelquefois la volonté d'économiser de la main-d'œuvre-cadre, plus rarement la volonté d'économiser des investissements.

## — L'informatique

Pour mettre en œuvre les traitements de données informatisées, les entreprises font largement appel à des sociétés spécialisées.

Cependant, si 47% des entreprises enquêtées déclarent recourir à la sous-traitance, celle-ci est concentrée sur l'informatique de gestion et le « hardware - software - maintenance ».

Ce recours à la sous-traitance, quand il existe, revêt le plus souvent un caractère systématique (cf. tableau p. 116).

La sous-traitance semble concerner l'ensemble du traitement informatisé et ne se cantonne pas aux seuls études, conseils, ou prestations de programmation.

C'est d'abord pour des raisons liées à la recherche de compétences particulières que les entreprises déclarent recourir à la sous-traitance. En second lieu, elles mentionnent la volonté d'économiser les investissements.

## — Les services généraux

Le recours à la sous-traitance pour les services généraux est très important : 61% des entreprises enquêtées déclarent y avoir recours, le nettoyage (avec 45% des cas) étant l'activité qui fait le plus souvent l'objet de ce transfert (cf. tableau p. 117).

Ce recours revêt surtout un caractère systématique en particulier dans la restauration.

Si la délégation concerne le plus souvent toute la fonction pour la restauration, les situations sont plus diverses pour la sécurité où il s'agit parfois du contrôle des installations, le gardiennage où elle peut être temporaire, le nettoyage où elle ne concerne quelquefois que certains locaux (bureaux par exemple) ou certains travaux (gros nettoyages, vitres...).

C'est particulièrement pour des questions de main-d'œuvre que les entreprises sous-traitent ces fonctions. Elles mentionnent également la recherche de souplesse dans la gestion, la volonté d'isoler ces fonctions et de réduire les investissements.

## — Les transports

74% des entreprises enquêtées déclarent avoir recours à un ou des transporteurs ou sociétés de manutention.

Le recours le plus important concerne le transport de marchandises avec une part importante de recours systématique ou éventuellement fréquent, rarement occasionnel (cf. tableau p. 117).

Le transport du personnel et la manutention étant des activités beaucoup moins répandues, il est difficile d'apprécier la signification des réponses concernant la sous-traitance en la matière. Pour le transport du personnel, le recours est presque toujours systématique. Pour la manutention, au contraire, il est dans la moitié des cas occasionnel.

Les opérations sous-traitées sont :

- l'ensemble des transports de marchandises dans la majorité des cas, les autres formes de sous-traitance concernant seulement les livraisons clients ;
- l'ensemble de la manutention mais aussi parfois seulement le déplacement de gros matériels.

C'est principalement pour économiser des investissements que les entreprises procèdent par sous-traitance, les questions liées à la main-d'œuvre étant aussi très fréquemment invoquées.

#### La fonction administrative

Rubriques	Sous-traitance				Pas de sous-traitance
	Ensemble	Systématique	Fréquent	Occasionnel	
Contentieux .....	62 %	30 %	10 %	22 %	38 %
Fiscalité .....	56 %	18 %	11 %	27 %	44 %
Problèmes juridiques .....	64 %	18 %	12 %	34 %	36 %
Brevets + marques .....	44 %	23 %	5 %	16 %	56 %
Assurances .....	61 %	47 %	4 %	10 %	39 %

#### La fonction comptable et financière

Rubriques	Sous-traitance				Pas de sous-traitance
	Ensemble	Systématique	Fréquent	Occasionnel	
Comptabilité générale .....	39 %	24 %	5 %	10 %	61 %
Comptabilité analytique .....	12 %	7 %	0	5 %	88 %
Contrôle de gestion - audit .....	21 %	12 %	2 %	7 %	79 %
Gestion financière .....	12 %	8 %	2 %	2 %	88 %

### La fonction personnel

Rubriques	Sous-traitance				Pas de sous-traitance
	Ensemble	Systématique	Fréquent	Occasionnel	
Paie .....	20 %	19 %	0	1 %	80 %
Gestion de personnel .....	4 %	0	0	0	96 %
Formation cadres .....	54 %	22 %	11 %	21 %	46 %
Formation non cadres .....	53 %	21 %	11 %	21 %	47 %
Recrutement cadres .....	26 %	4 %	5 %	17 %	74 %
Recrutement non cadres .....	10 %	2 %	2 %	6 %	90 %
Services médicaux .....	66 %	60 %	2 %	4 %	33 %
Services sociaux .....	14 %	8 %	2 %	4 %	86 %
Organisation du travail .....	4 %	0	0	4 %	96 %

### La fonction commerciale

Rubriques	Sous-traitance				Pas de sous-traitance
	Ensemble	Systématique	Fréquent	Occasionnel	
Ventes .....	11 %	5 %	3 %	3 %	89 %
Achats .....	4 %	2 %	0	2 %	96 %
Représentation .....	17 %	7 %	5 %	5 %	83 %
Marketing .....	13 %	5 %	2 %	6 %	87 %
Publicité .....	45 %	20 %	11 %	14 %	55 %
Traduction .....	24 %	3 %	4 %	17 %	76 %

### L'informatique

Rubriques	Sous-traitance				Pas de sous-traitance
	Ensemble	Systématique	Fréquent	Occasionnel	
Informatique gestion .....	29 %	21 %	1 %	7 %	71 %
Etude de coûts .....	10 %	6 %	1 %	3 %	90 %
Etablissement du logiciel .....	17 %	9 %	1 %	7 %	83 %
Informatique industrielle .....	8 %	5 %	0	3 %	92 %
Hard - soft ware .....	24 %	18 %	1 %	5 %	76 %
Etudes .....	14 %	7 %	1 %	6 %	86 %

### Les services généraux

Rubriques	Sous-traitance				Pas de sous-traitance
	Ensemble	Systématique	Fréquent	Occasionnel	
Sécurité .....	28 %	16 %	7 %	5 %	72 %
Gardiennage.....	26 %	20 %	2 %	4 %	74 %
Nettoyage.....	45 %	35 %	3 %	7 %	55 %
Restauration.....	25 %	23 %	1 %	1 %	75 %

### Les transports

Rubriques	Sous-traitance				Pas de sous-traitance
	Ensemble	Systématique	Fréquent	Occasionnel	
Transport personnel.....	17 %	12 %	2 %	3 %	83 %
Transport marchandises .....	74 %	48 %	21 %	5 %	26 %
Manutention .....	22 %	8 %	3 %	11 %	78 %

## 2. LES ENTREPRISES QUI RECOURENT LE PLUS FRÉQUEMMENT À LA SOUS-TRAITANCE PEUVENT ÊTRE CARACTÉRISÉES DE FAÇON ASSEZ PRÉCISE

Le profil général type d'une entreprise qui recourt à la sous-traitance pourrait être celui d'une entreprise pluri-établissements de taille moyenne ou grande, implantée en Région parisienne, faisant partie d'un groupe et qui appartiendrait aux secteurs des industries des biens d'équipement ou des biens de consommation.

Les cinq critères introduits pour mieux caractériser les entreprises permettent un classement intéressant de celles qui recourent à la sous-traitance. Bien sûr ces critères jouent avec une intensité variable et ne sont pas indépendants, ce qui rend l'analyse plus délicate.

### Le critère de localisation

Si l'on sépare les entreprises implantées en Région parisienne des entreprises provinciales, on constate que pour chacune des rubriques ou sous-fonctions retenues dans l'enquête, les premières déclarent faire plus souvent appel à des sociétés de service que les secondes (province).

De plus, il semble que le caractère occasionnel du recours soit un peu plus souvent cité dans le cas des entreprises parisiennes que dans celui des entreprises provinciales.

Sans doute, cette situation est-elle en partie imputable au phénomène de proximité géographique entre ces entreprises et la plupart des sociétés de services, qui sont implantées en Région parisienne.

#### **Le critère d'indépendance** ou d'appartenance à un groupe

Ce critère joue un rôle important. Cependant, pour ce qui concerne certaines rubriques de la fonction administrative et de la fonction personnel, il n'apparaît pas que les entreprises appartenant à des groupes fassent plus que les autres appel à la sous-traitance.

#### **Le critère sectoriel**

Les entreprises du secteur des industries des biens intermédiaires ont, de façon quasi systématique, moins recours à la sous-traitance que les entreprises des biens d'équipement et que celles des biens de consommation. Entre ces deux derniers groupes d'entreprises, il n'apparaît pas de différence de comportement stable.

#### **Le critère relatif au nombre d'établissements**

Le critère semble jouer un rôle très important dans la différenciation des comportements. En effet, des écarts parfois importants séparent les recours à la sous-traitance suivant qu'on envisage les entreprises mono-établissement et les entreprises ayant deux ou trois établissements. Par contre, on ne trouve pas de différences systématiques dans ces recours quand on compare les entreprises ayant deux et trois établissements et celles ayant au moins quatre établissements.

#### **Le critère relatif à la taille des entreprises**

Ce critère ne semble pas jouer un rôle déterminant. Les entreprises les plus petites font plutôt moins souvent appel à la sous-traitance que les plus grandes.

### **3. LES SOCIÉTÉS DE SERVICES QUI ENTRETIENNENT DES RELATIONS DE SOUS-TRAITANCE AVEC LES ENTREPRISES INDUSTRIELLES PEUVENT ÉGALEMENT ÊTRE DÉCRITES**

Il s'agit de façon massive, de sociétés spécialisées dans leurs prestations, et non polyvalentes. Elles ont une sphère d'influence locale plutôt que nationale. Elles sont françaises et rarement étrangères.

Cette description-type revêt des différences si l'on mène l'analyse de façon détaillée. En particulier, le caractère local des sociétés de service apparaît comme massif pour les services généraux — sécurité, gardiennage, nettoyage, restauration — et, dans une moindre mesure, dans le cadre de la fonction comptable et financière et de la fonction personnel. Par contre, le recours à des sociétés nationales voire aux deux types de sociétés (locales et nationales) est largement prédominant pour les fonctions commerciales, informatique, recherche. Encore ces comportements devraient-ils être nuancés, des différences apparaissant entre les entreprises de secteurs différents et selon qu'elles appartiennent ou non à des groupes.

#### **4. LES TYPES DE RELATIONS QUI EXISTENT ENTRE LES ENTREPRISES INDUSTRIELLES ET LES SOCIÉTÉS DE SERVICES SOUS-TRAITANTES VARIENT SUIVANT LES FONCTIONS CONCERNÉES ET LES CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES**

D'une façon générale, ce sont plutôt des contrats à long terme qui lient les entreprises entre elles. Ces contrats, pris à l'initiative du siège des entreprises industrielles concernent, de façon très privilégiée, pour les entreprises appartenant à des groupes, d'autres sociétés du groupe.

Pendant le coup par coup semble dominer dans les fonctions commerciales et dans la recherche. La tendance est équilibrée entre le coup par coup et les contrats de longue période pour l'administration et les transports.

La longue période semble très affirmée pour la comptabilité, l'informatique, les services généraux. Sans doute, y a-t-il une relation entre le caractère systématique de la sous-traitance et la souscription de contrats de longue période ou de coup par coup, le côté systématique entraînant probablement une plus grande pratique de relations contractuelles stables (cf. tableau p. 120).

Les entreprises appartenant à des groupes ont plus souvent que les autres des contrats de longue durée, notamment pour l'administration et les transports: l'extériorisation des fonctions revêtant sans doute un caractère plus stable pour ces entreprises.

Les comportements semblent contrastés suivant le secteur d'activité, les industries des biens d'équipement pratiquant les contrats au coup par coup plus fréquemment que les autres industries, en particulier pour les fonctions personnel et transport.

La taille de l'entreprise ne semble pas jouer un rôle important dans le choix entre contrats à long terme ou au coup par coup, les plus grandes entreprises paraissant toutefois pratiquer une politique plus diversifiée.

En ce qui concerne l'initiative en matière de sous-traitance, les établissements des entreprises pluri-établissements conservent un certain pouvoir

d'initiative pour les services généraux et les transports surtout dans le cas des entreprises ayant des effectifs importants et/ou appartenant à des groupes (cf. tableau ci-dessous).

En ce qui concerne la sous-traitance à l'intérieur du groupe : les entreprises enquêtées déclarent sous-traiter quasi exclusivement les services généraux et les transports à des sociétés de leurs groupes. Pour les autres fonctions, l'appel à des sociétés du groupe est largement majoritaire mais non exclusif, en particulier pour la recherche où il y a quasi-équilibre entre le recours au groupe et le recours à l'extérieur (cf. tableau p. 121).

Les grandes entreprises — appartenant à des groupes — font légèrement plus souvent appel à des sociétés de services indépendantes de leur groupe que les plus petites. Si la part de recours à l'intérieur du groupe demeure toujours quasi exclusive pour les services généraux et les transports, pour les autres fonctions, notamment administrative, comptable et financière, informatique et recherche, le recours à des sociétés ne faisant pas partie du groupe apparaît relativement fréquent.

#### Stabilité des contrats

Fonctions	Coup par coup	Longue période	Les deux
Administrative .....	46 %	46 %	8 %
Comptable .....	19 %	81 %	0
Personnel .....	42 %	48 %	10 %
Commerciale .....	58 %	28 %	14 %
Informatique .....	32 %	65 %	3 %
Recherche .....	74 %	16 %	9 %
Services généraux .....	16 %	81 %	3 %
Transports .....	44 %	46 %	10 %
Ensemble .....	40 %	52 %	7 %

#### Origine de la décision

Fonctions	Siège	Etablissements	Les deux
Administrative .....	92 %	8 %	0
Comptable .....	96 %	4 %	0
Personnel .....	78 %	11 %	11 %
Commerciale .....	92 %	6 %	2 %
Informatique .....	92 %	8 %	0
Recherche .....	89 %	11 %	0
Service généraux .....	69 %	21 %	10 %
Transports .....	63 %	33 %	3 %
Ensemble .....	83 %	13 %	4 %

## Influence du groupe\*

Fonctions	Dans le groupe	Hors du groupe
Administrative .....	69 %	31 %
Comptable.....	64 %	36 %
Personnel .....	79 %	21 %
Commerciale.....	80 %	20 %
Informatique.....	64 %	36 %
Recherche.....	52 %	48 %
Services généraux.....	97 %	3 %
Transports.....	96 %	4 %
Ensemble.....	77 %	23 %

\* Proportions concernant les seules entreprises appartenant à des groupes.

## 5. LA STABILITÉ DE LA SOUS-TRAITANCE PARAÎT ASSEZ MAL ASSURÉE POUR L'AVENIR

Parmi les fonctions sous-traitées en 1978, certaines ont toujours fait l'objet d'une sous-traitance tandis que d'autres étaient auparavant assumées par les entreprises pour elles-mêmes.

Il apparaît en moyenne que plus de 80% de la sous-traitance sont d'origine ancienne. Par contre, les entreprises se déclarent indécises quant à la stabilité future de la sous-traitance puisque pour seulement 61% en moyenne, la sous-traitance est qualifiée de définitive, les réponses « non définitive » et « ne sais pas » rassemblant respectivement 17% et 22% des réponses.

L'ancienneté de la sous-traitance varie suivant les fonctions : ce sont les services généraux, l'informatique, le personnel et surtout la fonction commerciale dont la sous-traitance paraît la plus récente. Par ailleurs, la stabilité de la politique de sous-traitance paraît la moins bien assurée dans les fonctions recherche et commerciale, principalement, et aussi administrative et comptable et financière. Par contre, la proportion des entreprises déclarant sous-traiter de façon définitive les services généraux atteint près des trois quarts.

L'appartenance à un groupe semble jouer un rôle : la proportion des entreprises qui déclarent confier des fonctions tertiaires à des sociétés de services de façon définitive est plus importante parmi les entreprises indépendantes que parmi celles appartenant à des groupes et ce, dans la plupart des fonctions. Ceci peut paraître contradictoire avec le fait que — sauf pour les services généraux et les transports — l'ancienneté de la sous-traitance apparaît supérieure dans les entreprises appartenant à des groupes que dans les autres.

(En %)

Fonctions	Ont toujours été sous-traitées		Sont confiées définitivement à l'extérieur		
	Oui	Non	Oui	Non	Ne sait pas
Administrative .....	89	11	59	15	26
Comptable .....	83	17	56	18	26
Personnel .....	77	23	66	8	26
Commercial .....	74	26	48	21	31
Informatique .....	78	22	65	25	10
Recherche .....	85	15	46	25	29
Services généraux .....	79	21	74	11	15
Transports .....	88	12	65	17	18
Ensemble .....	82	18	61	17	22

L'ancienneté de la sous-traitance semble plus grande dans les industries des biens de consommation que dans les autres industries, pour toutes les fonctions à l'exception de la fonction administrative, fonction dans laquelle l'ancienneté est toujours très importante quel que soit le secteur. Par contre, les entreprises partagent les mêmes pronostics quant à la stabilité future de leur sous-traitance (60 à 62% déclarant vouloir la poursuivre, 14 à 16% déclarant son caractère non définitif, 24% ne se prononçant pas) quel que soit le secteur.

## Chapitre IV

### **INFLUENCE DU RECOURS A LA SOUS-TRAITANCE SUR LE NIVEAU DE L'EMPLOI TERTIAIRE DES ENTREPRISES**

La question abordée dans ce chapitre est particulièrement importante : il s'agit d'examiner de façon détaillée dans quelle mesure le recours à la sous-traitance de service de la part d'une entreprise industrielle diminue le volume de son emploi tertiaire ou, en d'autres termes, si le recours à la sous-traitance entraîne des transferts d'emplois du secteur industriel vers le secteur des services.

Compte tenu de la complexité de la question, la démarche suivie est double :

1. Approche de type statistique
2. Examen des situations individuelles des entreprises

#### **1. APPROCHE DE TYPE STATISTIQUE**

##### **1.1. La méthode**

Pour tester la relation entre le recours à la sous-traitance et le poids de l'emploi tertiaire dans les entreprises industrielles, un fichier particulier a été constitué, regroupant à la fois les réponses au questionnaire d'enquête et les données relatives à l'emploi des entreprises enquêtées (répartition de leurs emplois suivant la Nomenclature des emplois).

A partir de ce fichier, nous avons procédé à des analyses fonction par fonction. Pour chacune des huit fonctions retenues dans le questionnaire, la population des entreprises a été répartie en deux sous populations selon qu'elles déclaraient assumer elles-mêmes la fonction ou recourir à l'extérieur.

Par exemple, on a divisé les entreprises industrielles en deux groupes de 30 et 168 entreprises (30 entreprises déclarent ne pas sous-traiter, 168 déclarent le contraire) pour la fonction administration-gestion, puis en deux groupes de 88 et 110 entreprises pour la fonction comptable et financière,...

Pour chacune des sous-populations dégagées, nous avons calculé le taux moyen d'emploi tertiaire. Afin de pouvoir affiner la réflexion ont été associés à ce premier calcul un certain nombre de ratios concernant le poids des grandes fonctions dans l'emploi total ainsi que la part prise par certains emplois dans leur groupe.

## 1.2. Les principaux résultats

### 1.2.1. Le recours à la sous-traitance et l'emploi tertiaire

La comparaison entre le poids des emplois tertiaires dans l'emploi total des entreprises assumant totalement leurs fonctions et dans celui des entreprises ayant recours à la sous-traitance indique, pour toutes les fonctions (sauf pour les services généraux), que le poids du tertiaire dans l'emploi total est plus important quand il n'y a pas de sous-traitance ; les écarts entre ces deux comportements sont souvent importants comme l'indique le tableau suivant.

Poids de l'emploi tertiaire dans l'emploi total suivant les politiques de sous-traitance, par fonction

	Adminis- tration	Compta- bilité	Personnel	Commerce	Infor- matique	Recherche	Services généraux	Trans- ports
Pas de sous- traitance . . .	20 %	19 %	19 %	20 %	22 %	21 %	17 %	21 %
Sous- traitance . . .	17 %	15 %	17 %	16 %	15 %	16 %	17 %	16 %

La sous-traitance paraît donc diminuer l'emploi tertiaire des entreprises qui la pratiquent. Cependant, l'analyse plus fine des caractéristiques des entreprises qui recourent à la sous-traitance permet de nuancer cette conclusion. En effet, les différences relatives au poids de l'emploi tertiaire dans l'emploi total en fonction de l'appartenance ou non à des groupes

permettent de dire que l'appartenance à un groupe constitue un critère très important de différenciation.

Appartenance à un groupe	Administration	Comptabilité	Personnel	Commerce	Informatique	Recherche	Services généraux	Transports
Non.....	22 %	21 %	23 %	22 %	19 %	21 %	23 %	22 %
Oui .....	15 %	14 %	15 %	15 %	15 %	14 %	15 %	15 %

Il s'avère que le poids de l'emploi tertiaire dans l'emploi total est souvent supérieur dans le cas des entreprises indépendantes qui sous-traitent que dans le cas des entreprises faisant partie d'un groupe et qui ne sous-traitent pas. Quelles que soient les fonctions envisagées, l'appartenance à un groupe semble donc peser sur la proportion des emplois tertiaires dans les entreprises de façon plus décisive que le recours à la sous-traitance.

Le caractère plus ou moins stable de l'extériorisation des fonctions — saisi à travers le clivage : contrats avec des sociétés de service au coup par coup ou de longue période — ne semble pas jouer un rôle important sur le développement de l'emploi tertiaire et nos résultats ne semblent pas valider l'hypothèse suivant laquelle l'existence de contrats de longue durée aurait des conséquences spécifiques sur l'emploi des entreprises commanditaires.

### *1.2.2. La sous-traitance et le développement de l'emploi dans les grandes fonctions tertiaires de l'entreprise*

L'absence ou non de sous-traitance ne semble pas jouer un rôle direct dans le développement de l'emploi dans les fonctions correspondantes.

La proportion d'emplois dans la fonction administration-gestion (1) semble peu influencée par l'existence ou non d'une sous-traitance dans les domaines administratifs, comptables, de la gestion du personnel (2), et le poids des emplois de l'administration-gestion n'est plus faible que lorsque la sous-traitance concerne les activités comptables et financières. Pour ce qui concerne les activités administratives, il ne semble pas y avoir de tendance particulière. Quant à la gestion de personnel, les entreprises enquêtées qui l'assument totalement présentent des taux d'emploi de l'administration-gestion plus importants en moyenne que celles qui recourent à la sous-traitance.

(1) Au sens de l'étude.

(2) Au sens de l'enquête.

Si l'on envisage non plus séparément mais conjointement les comportements des entreprises vis-à-vis des activités d'administration, comptables et financières, du personnel, on note cependant que les entreprises qui n'ont aucun recours à la sous-traitance pour aucune de ces trois activités (situation un peu exceptionnelle ne concernant que 6% des entreprises) consacrent une proportion plus importante de leur emploi aux fonctions tertiaires (25% contre 15%). A noter que cet écart est certes imputable aux emplois de l'administration-gestion (11% contre 9%) mais aussi et surtout aux emplois des services commerciaux, ce qui rend l'interprétation des phénomènes plus complexe.

La part des emplois consacrés aux fonctions informatiques et aux services généraux ne semble que peu influencée par la prise en charge ou l'extériorisation de ces activités, le poids de ces personnels dans l'emploi total, très réduit, restant du même ordre de grandeur dans les deux cas. On sait, d'autre part, que la sous-traitance informatique concerne plus souvent des opérations de développement que de substitution.

Les emplois commerciaux par contre, et dans une moindre mesure ceux des transports semblent être moins fréquents dans le cas des entreprises qui sous-traitent ces activités que lorsque les entreprises les assument directement.

Un certain nombre d'éléments peuvent être mis en évidence :

— La part des chefs d'entreprise et d'établissement dans les emplois de la fonction administration est sensiblement moins importante dans le cas des entreprises qui sous-traitent que dans celui des entreprises qui ne sous-traitent pas, ces dernières étant sans doute de taille plus petite.

— La part des personnels comptables dans ces mêmes emplois est un peu plus faible dans les entreprises qui sous-traitent les fonctions comptables et financières que dans les autres entreprises.

— Les entreprises qui ont recours à la sous-traitance dans le cadre de leur fonction commerciale (entreprises qui, comme on l'a vu, emploient plutôt moins de personnel commercial que les autres) ont une proportion de cadres commerciaux sensiblement moins forte que les entreprises qui ne sous-traitent pas. La situation est inverse dans le cas des VRP (pourcentage plus fort de VRP dans les entreprises qui sous-traitent).

— Les entreprises qui ont recours à la sous-traitance dans le cadre de leurs fonctions informatiques emploient, semble-t-il, une proportion plus importante de techniciens que celles qui assument totalement cette fonction. Ces dernières emploient par contre une part plus importante de personnel d'exécution.

L'étude de l'échantillon des entreprises enquêtées fournit donc un certain nombre d'indications sur les rapports entre le volume de l'emploi tertiaire pris dans son ensemble ou dans certaines de ses composantes et les pratiques de sous-traitance.

Pour tenter de tirer des conclusions plus globales et plus cohérentes en la matière, il convient, parallèlement à l'étude des comportements moyens, d'examiner l'éventail des situations individuelles.

## **2. APPROCHE A PARTIR DES SITUATIONS INDIVIDUELLES DES ENTREPRISES**

### **2.1. La méthode**

Pour avoir une idée précise des relations entre sous-traitance et emploi tertiaire, on a confronté pour chacune des entreprises figurant au fichier de l'enquête la proportion des emplois tertiaires dans l'emploi total et les réponses apportées concernant le recours à la sous-traitance pour les huit grandes fonctions retenues dans le questionnaire.

De façon systématique, on a examiné :

- les taux d'emploi tertiaire des entreprises qui ne recourent pas du tout, ou très peu, à la sous-traitance, et ceux des entreprises qui sous-traitent toutes ou presque toutes les fonctions ;
- les pratiques de sous-traitance des entreprises ayant de très forts taux et de très faibles taux d'emploi tertiaire.

### **2.2. Les résultats**

Ces confrontations ne font pas apparaître de relations entre les variables examinées.

Les quelques entreprises qui ne recourent pas du tout à la sous-traitance ou très peu présentent des taux d'emploi tertiaire très dispersés allant de 6% à 39%.

Les entreprises qui déclarent recourir à la sous-traitance à propos de toutes les grandes fonctions présentent des taux d'emploi tertiaire allant de 9,5% à... 66%. On note d'ailleurs de façon plus générale que ces entreprises présentent le plus souvent des taux d'emplois tertiaires très élevés.

Les comportements vis-à-vis de la sous-traitance des entreprises ayant très peu d'emplois tertiaires sont très variables, mais il s'agit rarement d'entreprises ayant une pratique intensive de la sous-traitance.

Les comportements des entreprises ayant des taux élevés d'emplois tertiaires sont également variables, mais dans de très nombreux cas il s'agit d'entreprises ayant largement recours à des sociétés de services.

On serait donc tenté de conclure, au terme de ces examens des situations individuelles, à l'absence de relation entre le recours à la sous-traitance et la part d'emploi que les entreprises consacrent à

l'emploi tertiaire. Ainsi, l'hypothèse suivant laquelle les entreprises qui emploient peu de personnel tertiaire auraient recours de façon importante à la sous-traitance tandis que celles qui emploient directement beaucoup de personnel tertiaire prendraient en charge l'essentiel de leurs activités tertiaires ne semble pas validée et on ne retrouve pas dans l'analyse menée ci-dessus de tendance à l'équilibrage de l'emploi tertiaire mobilisé par les entreprises à travers un recours plus ou moins intense à la sous-traitance.

## Conclusion

Les résultats qui proviennent des deux démarches apparaissent donc assez nettement contradictoires et méritent qu'on s'y attarde :

a. La démarche de type statistique tend à mettre en évidence des comportements moyens. Ce faisant, elle accorde une plus grande importance aux entreprises qui pèsent le plus lourd en même temps qu'elle nivelle quelque peu les comportements extrêmes s'ils sont le fait de petites unités ou s'ils se compensent.

L'examen des situations individuelles par contre met l'accent sur l'ampleur des dispersions et tend à mettre en valeur les situations extrêmes. Il constitue donc un complément et un éclairage d'autant plus important de l'examen moyen que celui-ci ne permet pas de mettre en évidence de véritable tendance.

b. Il convient de rappeler que les développements de la première et la deuxième partie de ce dossier ont montré l'existence de tendances lourdes d'évolution dans la part de l'emploi tertiaire et sa composition mais que ces évolutions s'inscrivent à partir de situations structurelles de départ fort différentes. Les grandes fonctions sont inégalement développées dans les différents secteurs ; à l'intérieur d'un même secteur les dispersions sont très importantes. Un traitement de type individuel devrait pouvoir tenir compte de ces différences structurelles.

Ainsi, une entreprise industrielle intervenant principalement en fin de processus de production comme, par exemple, une entreprise du secteur de la mécanique qui ne fait que de l'assemblage, est confrontée à des problèmes de transport et de distribution des produits qu'elle a assemblés. Si le secteur du commerce de gros qui correspond à son type de produit est bien développé et fortement concentré et si ses produits se transportent surtout par rail, son personnel tertiaire dans les fonctions de transport et de commercialisation sera réduit. Mais la situation peut être fort différente et l'entreprise peut assumer elle-même la commercialisation d'une partie des produits et les transporter elle-même pour partie ou totalement par route. Le recours à la sous-traitance ne peut qu'infléchir sans modifier totalement une situation de départ très différente.

De plus, cette entreprise qui se situe en « bout de chaîne », même si elle recourt de façon intense à des sociétés de services, emploiera sensible-

ment plus de personnel tertiaire que l'entreprise à laquelle elle a acheté les éléments à assembler, cette dernière ayant sans doute tendance à assumer elle-même la commercialisation et le transport de sa production vers les quelques assembleurs avec lesquels elle traite habituellement.

c. Par ailleurs, l'appréciation des constats issus de la double démarche — statistique et individuelle — renvoie à la démarche adoptée elle-même. En effet, confronter de façon approfondie les pratiques de sous-traitance et la nature et le volume des emplois tertiaires au sein des entreprises industrielles nécessiterait :

- une connaissance fine du contenu du recours à la sous-traitance. Ainsi, pour la fonction comptable et financière, il est évident que des recours limités au conseil ou à l'expertise n'ont pas les mêmes conséquences sur l'emploi que le transfert à un cabinet de comptabilité de l'ensemble des tâches comptables ;
- l'existence d'une possibilité d'établir des relations de correspondance strictes entre fonctions ou activités et professions. L'organisation qui prévaut dans certaines entreprises peut conduire à ce que la sous-traitance de la comptabilité entraîne plutôt un tassement des personnels informatiques que des personnels strictement comptables et financiers.

\*  
\*\*

Dans l'état actuel des connaissances et des outils statistiques disponibles il semble donc nécessaire d'observer une grande prudence pour apprécier les effets de la sous-traitance de l'activité tertiaire sur l'emploi tertiaire des entreprises industrielles. Si l'étude de type statistique montre que la sous-traitance joue un certain rôle, il serait vain de tenter actuellement de le chiffrer.

Des progrès appréciables pourraient résulter d'une prise en compte minutieuse : de la place des entreprises dans les processus de production et des évolutions dans le temps, d'une notion de fonction dans les enquêtes sur l'emploi.

## CONCLUSION

Durant les dix dernières années, l'activité et l'emploi du secteur des « services rendus aux entreprises » se sont rapidement développés. Le moteur principal de cette croissance a été la demande de services de l'industrie.

Parallèlement, les emplois tertiaires des entreprises dont l'activité principale est de produire des biens industriels ont vu leur poids relatif s'accroître sensiblement. Ce phénomène semble se poursuivre au-delà de la période de crise avec des incidences particulières sur le volume des emplois concernés: durant la phase d'expansion, l'emploi tertiaire a représenté une part importante des créations d'emploi dans l'industrie et son volume a cru plus rapidement que le volume de l'emploi industriel alors que, depuis la crise, le volume de l'emploi tertiaire est resté stable ou a faiblement régressé, amortissant légèrement la baisse de l'emploi industriel.

Ces deux phénomènes — croissance de l'emploi du secteur des « services rendus aux entreprises » et du tertiaire de l'industrie — ne sont bien sûr pas indépendants et, durant cette période, de nombreux liens se sont tissés entre entreprises industrielles et sociétés de services, notamment au travers des pratiques de filialisation et de sous-traitance.

Au total, l'ensemble de l'emploi destiné à satisfaire le développement de l'activité tertiaire des entreprises de l'industrie a donc globalement fortement augmenté.

**Les grandes fonctions** auxquelles ces emplois correspondent (gestion, information, circulation, distribution,...) sont des fonctions économiques qui sont complémentaires de la production de marchandises, et induites par elle. Cependant, leurs finalités sont distinctes et pour certaines indépendantes les unes des autres, et leurs déterminants d'évolution différents. La taille des entreprises mais surtout leur structure et leur

place dans le processus de production paraissent jouer un rôle important... et diversifié.

**Les formes** prises par ces évolutions sont variées ; l'emploi tertiaire qui « correspond » à ces fonctions s'est développé tantôt à l'intérieur des entreprises industrielles mêmes, tantôt au sein de sociétés de services spécialisées plus ou moins dépendantes. Le plus souvent et de façon diversifiée, il semble qu'on ait procédé à des développements au sein de l'une et de l'autre sphère avec un partage plus ou moins stable.

Les équilibres actuels 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. Néanmoins il ne semble pas qu'il s'agisse d'équilibres stables et la diversité des situations rencontrées en témoigne.

Deux groupes de facteurs devraient jouer un rôle dans l'avenir, et mériteraient un développement de l'analyse.

- Dans les organisations, où la structure des fonctions évoluera faiblement, il est possible que leur localisation, dans les entreprises industrielles ou dans des sociétés de services spécialisées, se modifie plus ou moins fortement. Les arbitrages devraient se faire d'abord par une attention plus fine portée à la productivité et à la rentabilité des services internes ou externes, d'autre part par la prise en compte de critères d'ordres juridique et social (conventions collectives, niveau de salaires, statut, etc.).

- Néanmoins on ne peut exclure que dans certaines organisations les frontières actuelles entre fonctions se modifient assez profondément. Déjà au sein des entreprises industrielles, le cumul des tâches de fabrication et de certaines tâches de gestion est relativement fréquent, l'imbrication des tâches de circulation de l'information, de préparation du travail, de contrôle est souvent très large. Il serait donc intéressant de poursuivre ce type d'analyse en cherchant à expliciter non seulement les évolutions de la division juridique de ces fonctions, mais aussi celles des modes d'organisation inter-fonctionnelle.

## NOTE MÉTHODOLOGIQUE

### La « reconstitution » des entreprises

Les données de l'enquête structure des emplois sont recueillies au niveau de l'établissement. Pour passer au niveau de l'entreprise il a fallu mettre au point une méthodologie qui peut se résumer ainsi :

- tri du fichier de base à partir des numéros SIRET ;
- sommation de toutes les variables relatives aux unités ayant les neuf premiers chiffres identiques (SIREN identiques) ;
- affectation d'un code APE à chacune des entreprises ainsi reconstituées selon le critère courant de l'activité principale. L'APE affectée à l'entreprise est celle qui regroupe les effectifs les plus nombreux (ce qui implique d'agrèger les effectifs de tous les établissements ayant une même APE et de les comparer).

Pour des raisons pratiques, n'ont été prises en considération que les entreprises de plus de cinquante salariés, les établissements pris en compte étant l'ensemble des établissements de plus de dix salariés.

Il est bien évident que cette procédure ne permet que de reconstituer des entreprises fictives dans la mesure où l'on n'est jamais sûr de bien recenser tous les établissements et que de toute façon ceux qui emploient moins de dix salariés ne sont pas dans le champ de l'enquête.

La fabrication de cet ouvrage  
a été réalisée  
par l'Imprimerie Chirat, 42540 Saint-Just-la-Pendue



Achévé d'imprimer en décembre 1981  
N° d'impression 5138  
Dépôt légal 4<sup>e</sup> trimestre 1981

IMPRIMÉ EN FRANCE

## SERVICES DU CENTRE D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS (CEREQ)

9, rue Sextius-Michel, 75732 Paris Cedex 15

Tél. : 575.62.63

### CONSEILLERS

**Conseiller scientifique** : Vincens (Jean), professeur à l'Université de Toulouse I.

**Conseillers pédagogiques** : Bégarra (Raphaël), inspecteur général de l'Éducation nationale ; Cénat (Jean-Luc), chargé de mission d'inspection générale ; Grandbois (Roger), inspecteur général de l'Éducation nationale ; Philippe (Roger), doyen d'inspection générale ; Biencourt (Louis), chargé de mission d'inspection générale.

### DIRECTION

- **Adjoint au Directeur pour la recherche et les publications**  
M. Iribarne (Alain d')
- **Adjoint au Directeur pour les affaires générales et administratives**  
N . . .
- **Secrétariat de Direction**  
Mme Cornet (Nicole)
- **Mission des liaisons internationales et des stages**  
M. Bertrand (Olivier)
- **Mission des relations avec les conseils de la formation et de l'emploi**  
Mlle Soullisse (Odette)
- **Chargé de mission pour les enseignements supérieurs**  
Mme Pagès (Josette), professeur des universités
- **Chargé de mission pour les enseignements technologiques**  
Mlle Meylan (Françoise), inspectrice de l'information et de l'orientation

### SERVICES

- **Service administratif et financier**  
Chef du service :  
Mme Ferrari (sylviane), conseiller d'administration scolaire et universitaire
- **Service d'information et de documentation**  
Chef du service :  
M. Guerraz (Pierre), inspecteur de l'information et de l'orientation  
Centre documentaire :  
M. Blondet (Daniel)
- **Service informatique**  
Chef du service :  
M. Iagolnitzer (Edmond)

### DÉPARTEMENTS

#### DÉPARTEMENT DE LA QUALIFICATION DU TRAVAIL

Chef du département par intérim : M. Kirsch (Jean-Louis)

Chargé d'analyser les formes et le contenu du travail humain ; de décrire les emplois et leur organisation ; de rechercher les évolutions du travail en vue de l'information professionnelle, la formation et l'emploi des jeunes et des adultes ; de contribuer à la normalisation de la documentation sur les activités professionnelles et à l'amélioration des nomenclatures, définitions ou codes utilisés dans ce domaine.

#### Répertoire français des emplois :

M. Simula (Pierre)

#### DÉPARTEMENT DE L'EMPLOI ET DES PRÉVISIONS

Chef du département : M. Menu (Dominique)

Chargé d'établir les liaisons entre le fonctionnement du système éducatif et l'évolution de la situation de l'emploi à court, moyen et long termes ; de mettre en œuvre les études du Centre pour enrichir les prévisions sur l'offre et la demande de qualifications afin notamment de préciser les estimations sur les besoins en formation et les débouchés professionnels ; de procéder à des bilans approfondis dans les secteurs économiques et les régions en vue de déterminer les équilibres entre les emplois et les formations.

**Bureau des statistiques professionnelles** : Chargé de répondre aux besoins du Centre liés à l'exécution de ses programmes ; de satisfaire les demandes particulières d'organismes extérieurs ; d'améliorer l'information statistique sur les professions ; d'appliquer ses recherches au rapproche-

ment et à l'exploitation comparée des données chiffrées sur l'emploi et les formations.

#### DÉPARTEMENT DES FORMATIONS ET CARRIERES

Chef du département : M. Virville (Michel de)

Chargé de procéder à l'évaluation professionnelle des formations conduisant à la qualification ; d'étudier les modalités et les conditions du passage de la formation à l'activité, notamment dans le cas des jeunes ; d'observer les carrières suivant l'utilisation des connaissances initiales et les besoins de l'éducation des adultes ; de créer et d'actualiser régulièrement l'information systématique sur l'insertion et les chemements professionnels des jeunes et des adultes après leur formation.

#### Observatoire national des entrées dans la vie active :

Chargé des enquêtes : M. Gensbittel (Michel-Henri)

Chargé des questions régionales : M. Biret (Jean)

#### MISSION PÉDAGOGIQUE

Chef de la mission : Mlle Lantier (Françoise)

Chargée d'étudier les innovations techniques et leurs effets sur le travail selon les besoins de l'actualisation ou de la modernisation des formations ; d'associer les travaux du Centre à la recherche sur les objectifs de l'enseignement par l'analyse des compétences professionnelles à développer ; d'assurer, avec le concours des conseillers pédagogiques, les liaisons nécessaires avec l'Institut national de recherche pédagogique, les institutions ou les organismes de formation.



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

9, rue Sextius Michel 75732 Paris Cedex 15

**LA DOCUMENTATION FRANÇAISE 29-31 QUAI VOLTAIRE - 75340 PARIS CEDEX 07  
TEL : 261-50-10 - TELEX : 204826 DOCFRAN PARIS**