

FORMATION

QUALIFICATION

EMPLOI

ARCHIVES



n° 58

Note d'information du Centre d'études
et de recherches sur les qualifications.

DÉCEMBRE 1979

L'EMPLOI TERTIAIRE POURSUIT SON DÉVELOPPEMENT DANS L'INDUSTRIE

Deux caractéristiques complémentaires ont marqué l'évolution de la population active française entre les recensements de 1968 et de 1975 :

— les femmes ont été responsables de plus des trois quarts de son accroissement (+ 1.005.741 sur 1.374.884 actifs de plus) ;

— plus que dans le passé, les activités nouvelles ont été trouvées dans les activités publiques et privées qui ne concourent pas directement à la production et où les femmes sont relativement les plus nombreuses. Les professions participant à un travail administratif ou de services marchands ou non marchands représentent plus de 38 % de la population active totale en 1975, alors qu'elles n'atteignaient pas 32 % en 1968 (et à peine plus de 23 % en 1954) (1).

Si le caractère hétérogène de ces nouveaux emplois, dits « tertiaires », est désormais bien reconnu, leur poids dans l'évolution de l'équilibre général de l'emploi pose la question de savoir si un tel développement est socialement satisfaisant et économiquement tolérable.

A cet égard l'assimilation simple entre emploi tertiaire et emploi public doit évidemment être dépassée.

C'est pourquoi le CEREQ a mis à profit la période préparatoire aux travaux du VIII^e Plan pour examiner à l'aide des diverses statistiques disponibles quel avait été le rôle de l'industrie elle-même dans le développement de l'emploi tertiaire de 1968 à 1975.

Cette Note donne les principaux résultats de l'étude conduite sur ce sujet par le Département de l'emploi et des prévisions. Elle sera ultérieurement complétée par les conclusions d'une enquête sur la sous-traitance faite auprès de 200 entreprises des différents secteurs de la production et actuellement en cours d'exploitation.

(1) Bulletin Formation-Qualification-Emploi n° 54 « L'évolution des professions entre 1954 et 1975 d'après les recensements » — Juin 1979.

L'étude présentée ici a pour objet l'ensemble des activités individuelles et collectives tertiaires s'exerçant au sein des entreprises industrielles. Elle s'attache à caractériser leurs évolutions par niveaux de qualification et regroupements fonctionnels. Enfin, elle tente d'analyser certains mécanismes d'évolution de ces emplois (1).

En ce sens, elle se différencie des études menées précédemment par le CEREQ et qui avaient pour objet des catégories de main-d'œuvre particulières ou des secteurs d'activités tertiaires (2).

I. — QUELQUES ÉLÉMENTS PERMETTANT DE CARACTÉRISER L'EMPLOI TERTIAIRE

I. — 1. ACTIVITÉ TERTIAIRE, PRESTATIONS DE SERVICES, EMPLOI TERTIAIRE...

Pour le statisticien les secteurs d'activités tertiaires se définissent d'abord en tant que producteurs de services par opposition à la production de biens matériels.

Dans ce groupe une première distinction peut s'opérer par rapport au type de services rendus qui conduit à isoler les activités tertiaires spécialisées du type banques, assurances qui sont en quasi-totalité exercées par des entreprises spécialisées.

Une seconde distinction importante, en particulier pour l'analyse des évolutions, peut être faite en fonction du destinataire du service rendu : ménages ou entreprises. Malheureusement cette distinction est peu classante pour un certain nombre d'entreprises. En effet, on peut rappeler :

— que parmi les entreprises classées dans les secteurs tertiaires une forte proportion a une activité partagée entre la demande des ménages et celle des entreprises. Ceci rend impossible une évaluation directe du nombre d'emplois concourant à la production de services pour les entreprises ;

— qu'au sein des entreprises industrielles — ou du moins classées comme telles par les statisticiens — une part de l'activité est de type tertiaire. Elle s'exerce : soit dans des services spécialisés, soit également au sein des services de production. On voit d'ailleurs certaines sociétés industrielles fournir également des prestations de service, par exemple d'études ou d'informatique, à d'autres sociétés industrielles.

Cette réalité complexe oblige à éviter une approche trop mécaniste même lorsqu'on s'intéresse à une partie seulement du champ des activités tertiaires.

(1) Pour plus de détail, voir F. Audier - Document du CEREQ n° 36, tomes 1 et 2 « L'emploi tertiaire dans les secteurs industriels ».

(2) Entre autres : « La participation des cadres aux activités de gestion dans la grande entreprise », Dossier du CEREQ n° 13 ; « L'évolution des professions de l'information et de la documentation », Dossier du CEREQ n° 16 ; « Les emplois et les formations dans le tourisme en France », Dossier du CEREQ n° 10.

Voir aussi : Notes d'information du CEREQ : n° 21 « L'évolution des tâches de programmation » ; n° 23 « L'emploi dans les sociétés d'ingénierie technique » ; n° 45 « Effets de l'introduction des machines à écrire à mémoire sur les tâches de secrétariat »...

I. — 2. QUELQUES DONNÉES CHIFFRÉES PERMETTENT DE MIEUX SITUER LES DIFFÉRENTS CHAMPS DES ACTIVITÉS TERTIAIRES

Nomenclature des professions (Code DPJ) appelé aussi quelquefois DE 3 : Nomenclature d'emplois transsectorielle.

1. Agriculteurs (y compris marins, pêcheurs).
2. Ingénieurs.
3. Techniciens (y compris petits entrepreneurs et dessinateurs).
4. Ouvriers qualifiés (y compris agents de maîtrise et artisans).
5. Ouvriers non qualifiés (O.S. et manœuvres).
6. Cadres tertiaires supérieurs (y compris médecins, professeurs, professions littéraires, officiers).
7. Cadres tertiaires moyens (y compris services paramédicaux et sociaux et instituteurs).
8. Employés qualifiés.
9. Employés non qualifiés.

A partir du recensement de 1975 on dénombre 9.564.000 emplois tertiaires au sens de la nomenclature DPJ, soit près de 46 % de la population active dont la répartition est rappelée dans le tableau 1.

De 1968 à 1975 les emplois tertiaires, au sens défini ci-dessus, ont connu un développement beaucoup plus rapide que les emplois industriels : 20 % en sept ans contre 5 %. De plus la croissance des emplois tertiaires situés dans l'industrie a été un peu plus rapide que celle des emplois situés dans les activités tertiaires (cf. tableau 2).

L'analyse par catégories professionnelles et surtout par professions détaillées fait apparaître des évolutions contrastées : renforcement rapide de certaines, régression pour d'autres.

Sachant que certaines activités tertiaires non spécifiques (en excluant banques, assurances) existent à la fois dans les entreprises industrielles et dans les entreprises tertiaires, l'étude présentée dans ce bulletin s'intéresse plus particulièrement au rôle des premières dans le développement des emplois tertiaires non spécifiques, ceux-ci étant nettement différenciés suivant les emplois et les qualifications. Plus précisément la différenciation semble se dessiner d'abord par rapport à des activités fonctionnelles dans lesquelles les qualifications requises sont différentes. Ceci explique que certaines fonctions et par suite certains emplois soient peu présents dans les entreprises industrielles, ou ne le soient qu'à certains niveaux de qualification. Au contraire d'autres emplois existent et se développent systématiquement au sein des entreprises industrielles.

Ces remarques se rapportent aux seuls secteurs industriels considérés dans un premier temps comme un des lieux privilégiés de ces transformations.

Toutefois pour être plus pertinents et rendre compte des interactions entre secteurs industries et secteurs des services, on abordera au terme de cette étude (ci-après IV) les phénomènes de sous-traitance de prestations de services par l'industrie.

TABLEAU 1. — Répartition de l'emploi tertiaire par grands secteurs d'activité et catégories professionnelles (%).

Secteurs \ Catégories	Cadres supérieurs des services	Cadres moyens et techniciens	Employés qualifiés	Employés non qualifiés	Ensemble
Agriculture	0,2	0,2	0,2	0,3	0,2
Industrie énergie et B.T.P.	18,9	14,9	13,2	16,9	15,3
Activités tertiaires sauf Etat ..	42,4	46,0	69,2	57,3	57,0
Etat	38,5	38,9	17,4	25,5	27,5
Total Effectifs (milliers) ..	1.251	2.420	3.546	2.348	9.564
Pourcentage	13,1	25,3	37,1	24,5	100

Source : Recensements de la population.

TABLEAU 2. — Part de l'industrie dans certaines professions « tertiaires » en 1968 et 1975 (%) (1).

	Cadres adm. sup.	Cadres moyens	Analystes programmeurs	Employés adm. qual.	Secrétariat	Comptables qualifiés	Métiers tech. distrib.	Métiers qualifiés de la vente	Employés non qualifiés
Industrie hors B.T.P. 1968	25,8	9,2	37,1	13,9	26,9	24,5	23,6	8,7	11,2
Industrie B.T.P. Inclus ..	30,2	10,3	39,2	15,5	31,6	28,3	24,6	9,7	12,1
Industrie hors B.T.P. 1975	24,4	8,0	38,1	6,7	23,2	19,9	29,9	9,5	14,0
Industrie B.T.P. Inclus ..	29,4	9,2	39,1	7,3	28,0	23,2	31,2	10,3	15,3

(1) Soit les rubriques 61, 71, 73, 81, 82, 83, 84, 85, 91 à 95 du code PJ appelé aussi quelquefois code E 3.

Source : Recensements de la population.

II. — LES EMPLOIS TERTIAIRES DE L'INDUSTRIE

II. — 1. **Les emplois tertiaires localisés dans les secteurs industriels représentent plus de 20 % des emplois de ces secteurs. La progression entre 1968 et 1975 a été très rapide, plus rapide que celle des emplois industriels.**

Cela peut être interprété de deux façons : d'une part l'industrie a connu, sur cette période, un accroissement d'activité très rapide qui s'est répercuté très directement sur l'activité des services tertiaires intégrés à l'industrie et par suite sur les effectifs de ces services. D'autre part, la croissance des emplois tertiaires plus rapide que celle des emplois industriels traduit le fait que la notion de productivité n'est pas la même pour les deux catégories d'emploi, et peut-être que la nature de leur productivité respective n'est pas identique.

II. — 2. **La structure de l'emploi tertiaire de l'industrie fait apparaître une forte proportion de personnel d'encadrement : plus de 40 % des emplois tertiaires sont des emplois de cadres supérieurs ou moyens, et de personnel d'encadrement des services. Cette qualification « moyenne » élevée s'est de plus nettement renforcée sur la période étudiée. Elle était déjà plus importante dans les secteurs des services en 1968 et s'est encore accrue grâce notamment à l'insertion des jeunes issus des formations de niveau I, II et III de certaines spécialités (informatique, techniques financières et comptables notamment).**

Proportion de cadres supérieurs et moyens dans l'emploi tertiaire :

Des secteurs industriels ..	1968 : 36,2 %	1975 : 40,5 %
Des secteurs tertiaires ..	1968 : 33,9 %	1975 : 37,9 %

Ce renforcement important est systématique à travers les secteurs d'activités industrielles et permet d'estimer que ces emplois (ou certains d'entre eux) ont un caractère stratégique dans l'organisation des entreprises.

II. — 3. **Les fonctions assumées par les personnels tertiaires de l'industrie ont été analysées à partir du détail de la nomenclature des emplois en recomposant cinq fonctions importantes qu'on rencontre généralement dans les entreprises industrielles :**

- La fonction administration-gestion.
- La fonction commerciale.
- L'informatique et le traitement de l'information.
- Les transports.
- Les services généraux.

Il s'agit de regroupements d'emplois ou de spécialités professionnelles et non de services ou de fonction d'entreprises au sens strict. Cependant l'image ainsi obtenue semble donner un panorama assez réaliste des rôles de ces emplois dans l'organisation des entreprises industrielles, et le poids de chaque groupe, comme les tendances d'évolution qui se dégagent, apparaissent proches des descriptions figurant dans les monographies.

— **La fonction administration-gestion est de loin la plus importante, plus de 10 % de l'emploi total et plus de 50 % des emplois tertiaires. Ces emplois évoluent au même rythme que l'emploi dans l'industrie et par conséquent leur poids relatif dans l'emploi tertiaire de l'industrie est en régression sensible depuis 1970. Cependant, on constate au sein du groupe deux évolutions différentes :**

— d'une part, les cadres administratifs supérieurs ont rapidement augmenté, en raison vraisemblablement de la complexité de plus en plus

grande des questions financières, juridiques, de personnel qui ont conduit au renforcement des états-majors ;

— d'autre part, les métiers « traditionnels » du secrétariat et de la comptabilité sont en régression relative bien que les effectifs restent très importants ; cela résulte pour partie de l'informatisation de la comptabilité et de modifications techniques des fonctions de secrétariat. Cela résulte aussi probablement d'un certain transfert vers le secteur des services de tâches spécialisées.

Enfin on constate un gonflement rapide d'emplois mal désignés tels que les « autres personnels administratifs », « employés qualifiés des services administratifs ». Ce dernier groupe témoigne des mutations importantes qui ont pu se produire dans les services administratifs des entreprises industrielles : transformation des fonctions personnel et formation, apparition des fonctions de gestion prévisionnelle et de contrôle des coûts, etc.

— **La fonction commerciale est, en termes d'effectifs, le deuxième groupe important de l'emploi tertiaire de l'industrie**, représentant actuellement 4 % de l'emploi total et 21 % de l'emploi tertiaire. Ce groupe s'est développé rapidement depuis 1970 et son poids relatif a augmenté de 1,5 %. Cependant ceci est le résultat d'une régression des emplois de V.R.P. (qui représentent encore 30 % de ce groupe) et d'une très forte augmentation des cadres et agents technico-commerciaux ainsi que des autres personnels techniques de la vente.

Là encore on peut faire l'hypothèse que, dans l'ensemble de l'industrie, cette « fonction » s'est profondément transformée. L'élargissement de l'activité à la fois du point de vue géographique et du point de vue des types de produits se serait accompagné d'un accroissement du caractère technique de la fonction. Cette technicité concerne simultanément les techniques de vente et la connaissance technique des produits et de leurs utilisations.

— **Le traitement de l'information et l'informatique représentent un groupe d'emplois (1 % de l'emploi total ; 5,4 % de l'emploi tertiaire) peu nombreux mais qui a crû très rapidement.** Cela est vrai également pour chaque niveau de qualification du groupe. Néanmoins il semble que les entreprises tertiaires de services informatiques et de conseil en organisation aient vu leurs effectifs croître à un rythme encore plus rapide, signe sans doute d'une tendance à « extérioriser » cette fonction.

— **Le groupe des emplois des transports ne représente que 1,5 % de l'emploi total ;** il a augmenté au même rythme que l'emploi de l'industrie et, par suite, sa part dans l'emploi tertiaire a diminué sensiblement pour atteindre moins de 8 % en 1977.

— **Enfin les emplois des services généraux représentent plus de 5 % de l'emploi tertiaire**, après avoir augmenté au même rythme rapide que le groupe traitement de l'information. Dans ce groupe, le personnel de gardiennage représente 40 % du total, mais a augmenté moins rapidement que les autres personnels.

TABEAU 3. — Répartition de l'emploi tertiaire selon les principales fonctions (%)

Années \ Fonctions	1970		1972		1974		1977	
	En % Emploi total (1)	En % Emploi tertiaire (2)						
Administration - gestion	10,6	58,7	10,6	57,7	10,7	57,2	10,9	55,7
Commerciale	3,5	19,4	3,6	19,4	3,7	19,7	4,1	20,9
Informatique	0,8	4,5	0,9	5,1	0,9	5,3	1,03	5,4
Transports	1,5	8,4	1,5	8,2	1,5	8,1	1,5	7,8
Services généraux .	0,8	4,4	0,9	5,0	0,9	5,0	1,0	5,2
Total tertiaire .	18,3	100	18,7	100	18,8	100	19,7	100

(1) Poids des effectifs de la fonction en pourcentage du total de l'emploi dans les secteurs de l'industrie.

(2) Poids des effectifs de la fonction en pourcentage de l'emploi tertiaire dans les secteurs de l'industrie.

Source : Enquêtes structure des emplois.

III. — L'IMPORTANCE ET LA COMPOSITION DE L'EMPLOI TERTIAIRE VARIE BEAUCOUP SUIVANT LE TYPE D'ENTREPRISE

Ayant situé de façon globale la place des emplois tertiaires de l'industrie, il convient maintenant d'examiner quels sont les facteurs de différenciation de ces emplois au sein de l'industrie.

L'analyse de l'évolution de chaque fonction par secteur ne sera pas développée ici. Elle permet cependant d'affiner avec une précision intéressante les tendances générales esquissées dans le paragraphe précédent, notamment pour les fonctions informatique et commerciale.

L'analyse par niveau de qualification et par secteur fait apparaître deux éléments complémentaires. D'une part le poids grandissant des cadres concerne tous les secteurs sans exception. D'autre part la dispersion, suivant les secteurs, des taux de cadres dans l'emploi tertiaire est relativement faible, ce qui renforce l'hypothèse du caractère stratégique de cette catégorie d'emplois dans les secteurs.

III. — 1. Le type d'activité explique une partie des différences de poids et de composition de l'emploi tertiaire de l'industrie. Cela permet notamment de caractériser deux groupes très opposés :

— **d'un côté celui des secteurs ayant une forte proportion d'emplois tertiaires** : industries agricoles et alimentaires, chimie-pharmacie, presse-édition. Ces trois secteurs ont d'une part des réseaux de distribution sans intermédiaire beaucoup plus importants que d'autres secteurs, d'autre part une masse importante de personnels spécialisés classés comme tertiaires (les pharmaciens, médecins dans la chimie, les journalistes ou assimilés dans la presse-édition) ;

— **à l'opposé on peut isoler les secteurs à faible proportion d'emplois tertiaires** : l'automobile, le bois, la première transformation des métaux, le bâtiment et travaux publics ainsi que le groupe textile-habillement-cuir ont des taux d'emplois tertiaires compris entre 11 et 15 %. Deux éléments contradictoires interviennent. Certains de ces secteurs sont très concentrés et semblent avoir réalisé soit des économies d'échelle, soit une extériorisation de certaines fonctions. D'autres secteurs sont moins concentrés et se caractérisent par la quasi-inexistence de certaines fonctions : fonction transport pour le textile, l'habillement, le cuir ; fonction commerciale pour le B.T.P. Le caractère explicatif de l'activité économique est insuffisant pour les secteurs mentionnés ici et presque inopérant pour les secteurs ayant des taux d'emploi tertiaire moyens.

TABLEAU 4. — Poids de l'emploi tertiaire dans l'emploi total « Industrie » par secteurs d'activités (%)

Secteurs (code B.C.N.)	En 1969	En 1974 (1)
02. Industries agricoles et alimentaires	32,1	32,1
07. Matériaux de construction	15,9	18,1
08. Verre	17,1	16,4
09. Sidérurgie	13,9	15,9
10. Non ferreux	18,1	19,3
11. Premières transformations des métaux	14,2	14,8
12. Mécanique	18,0	19,3
13. Construction électrique et électronique	17,6	17,0
14. Automobile	11,4	11,5
15. Construction navale et aéronautique	15,6	15,9
16. Chimie et caoutchouc	27,2	28,3
17. Textile	13,5	14,2
18. Habillement	14,5	13,2
19. Cuir	11,2	11,5
20. Bois	14,0	14,8
21. Papier carton	16,9	17,3
22. Presse édition	33,2	34,9
23. Industries diverses	22,6	22,8
24. Bâtiment et travaux publics	10,8	12,2

(1) Compte tenu des changements de nomenclature sectorielle, les données postérieures à l'année 1974 n'ont pu être utilisées.

Source : Enquêtes structure des emplois.

III. — 2. Le rôle de la taille d'entreprise vis-à-vis du poids global de l'emploi tertiaire paraît faible, voire inexistant. Ce qui peut paraître surprenant par rapport à une idée commune d'économie d'échelle qui pourrait jouer vis-à-vis des emplois tertiaires comme elle joue dans de nombreux cas pour les emplois industriels. Cependant deux éléments majeurs ressortent d'une analyse fine :

Pour mener l'analyse selon les tailles d'entreprises, un important travail technique a été nécessaire dont les grandes lignes sont les suivantes :

- Reconstitution des entreprises industrielles par sommation des établissements à partir des numéros SIREN, quelle que soit l'activité principale des établissements.
- Calcul des effectifs d'entreprises.
- Détermination de l'activité économique principale de l'entreprise à partir de l'activité des différents établissements.
- Reconstitution des structures d'emplois des entreprises.
- Création de nouveaux fichiers en secteurs d'entreprises à la place des fichiers de départ qui étaient en secteurs d'établissements.

— les taux moyens d'emploi tertiaire par classe de taille masquent une très forte dispersion des taux de chaque entreprise, dispersion qui diminue très nettement et dans tous les secteurs quand on passe des petites aux grandes tailles. Cela pose deux questions principales. Parmi les entreprises moyennes et petites ayant des taux d'emploi tertiaire très élevés, se trouvent des entreprises qui vraisemblablement devraient être classées dans des activités non industrielles (commerciales, transports ou services, probablement). Cela ne peut être dans l'immédiat qu'une hypothèse ou une question posée aux statisticiens mais elle est évidemment importante. D'autre part, en supposant même qu'on ne tienne pas compte du cas des entreprises précédentes, les taux de chaque entreprise varient presque toujours dans une plage large de 10 à 30 % de l'emploi total.

Cela signifie clairement que les entreprises d'un même secteur et d'une même classe de taille ont des marges de manœuvres importantes sur le volume et la composition de leur emploi tertiaire. D'où l'intérêt qu'il y a à cerner le mieux possible comment les possibilités de sous-traitance ou d'extériorisation sont effectivement utilisées.

— l'examen de la composition de l'emploi tertiaire par classe de taille fait apparaître une nette relation entre taille et poids relatif de chaque fonction alors que, rappelons-le, la part de l'emploi tertiaire, toutes fonctions confondues, est de l'ordre de 20 % quelle que soit la taille. Plus précisément, le poids des emplois d'administration-gestion passe en moyenne de 50 % pour les petites tailles à 59 % pour les plus grandes, celui des emplois de l'informatique et de l'organisation de 2 à 10,5 %. Alors qu'à l'inverse les emplois du commerce ont une part qui diminue, de 23 % pour les petites à 13 % pour les grandes et que la part des emplois du transport passe de 10,6 % à 5,6 %.

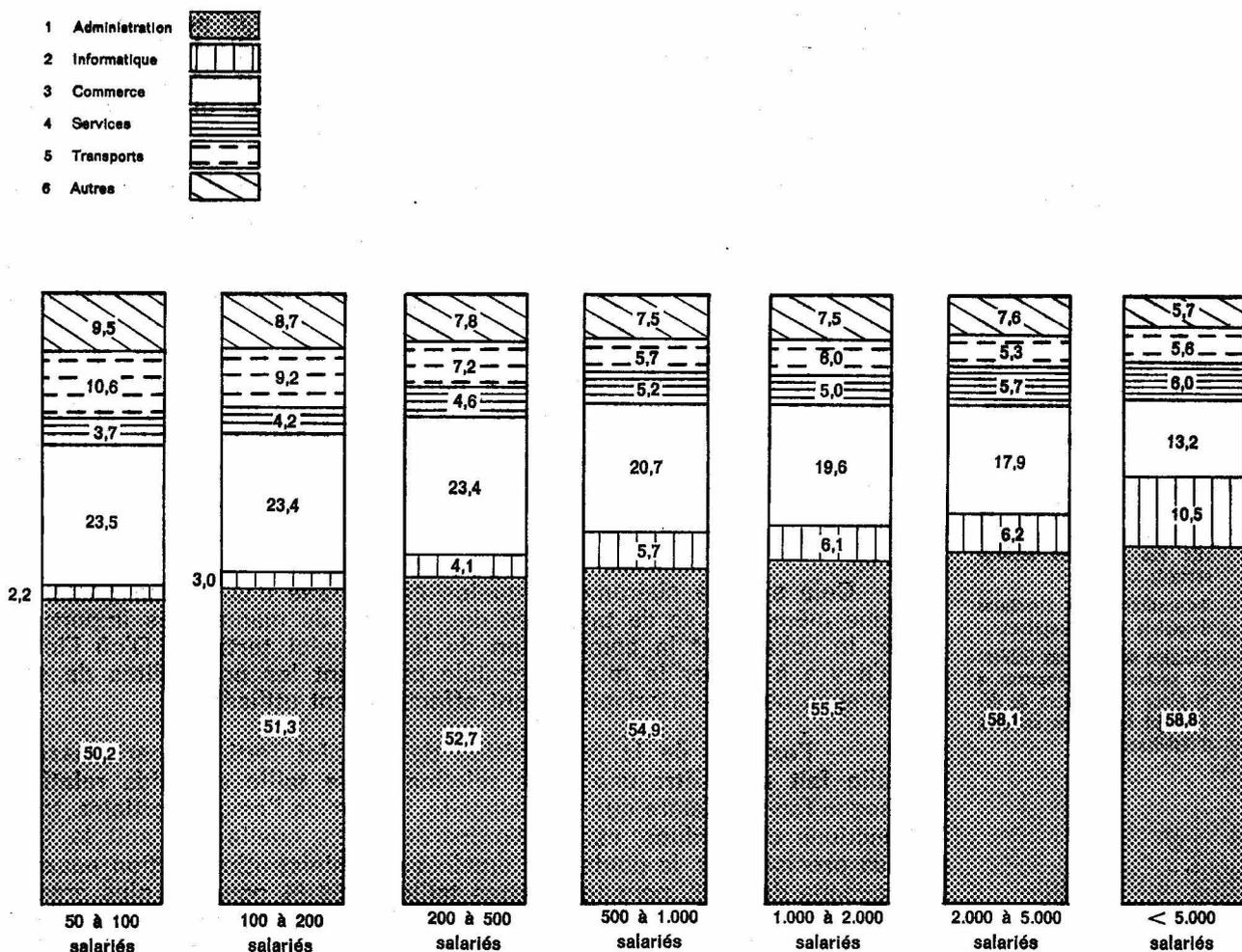
Là encore, on peut faire deux hypothèses complémentaires pour tenter d'expliquer cette situation :

— d'un côté, il semble que la fonction principale de l'administration-gestion ne permette quasiment pas d'économie d'échelle, et qu'elle reste très fortement une fonction assumée directement par l'entreprise et non sous-traitée ;

— de l'autre, les fonctions commerciale et transport paraissent avoir fait l'objet dans les grandes entreprises d'une rationalisation forte et/ou d'une sous-traitance fréquente. Cela confirme encore l'intérêt d'un examen particulier de la sous-traitance et des rapports privilégiés entre entreprises industrielles et certaines catégories d'entreprises tertiaires.

Le tableau 5 ci-après donne pour l'ensemble de l'industrie et selon les classes de taille d'entreprises (de plus de 50 salariés) la répartition de l'emploi tertiaire suivant les grandes fonctions définies ci-dessus.

TABLEAU 5. — Structure de l'emploi tertiaire par classes de taille d'entreprises



III. — 3. Enfin la structure d'entreprise et particulièrement le nombre d'établissements d'une entreprise paraissent avoir une forte influence sur le poids de l'emploi tertiaire par rapport à l'emploi total.

Les entreprises à établissement unique ont un taux d'emploi tertiaire par rapport au total nettement moins élevé que celui des entreprises à établissements multiples. Il s'ensuit que le rôle de la taille vis-à-vis du poids de l'emploi tertiaire apparaît beaucoup plus nettement quand on introduit le clivage : établissements multiples/établissement unique.

TABLEAU 6. — Poids de l'emploi tertiaire selon le type et la taille des entreprises (%)

Taille d'entreprises \ Type	50 à 100 salariés	100 à 200 salariés	200 à 500 salariés	500 à 1.000 salariés	1.000 à 2.000 salariés	2.000 à 5.000 salariés	< 5.000 salariés	Moyenne
Entreprise à établissement unique ..	19,3	17,3	17,6	15,9	15,5	16,1	14,3	17,5
Entreprise à établissements multiples.	27,0	24,7	22,6	21,7	23,2	20,8	18,4	20,6

Il apparaît donc que le premier clivage important est lié à la structure d'entreprise. Quand une entreprise a plusieurs établissements, elle paraît conduite à avoir dans chacun d'eux une équipe administrative d'un effectif peu compressible, et cette nécessité a pour conséquence un gonflement du poids total de tertiaires par rapport au niveau atteint dans une entreprise de même taille n'ayant qu'un établissement. Cette réalité actuelle pourrait d'ailleurs être remise en cause à terme avec l'introduction de la télé-informatique.

Il faut souligner que dans chacune des populations d'entreprises, la décroissance du poids du tertiaire avec la taille d'entreprise est le signe qu'il existe bien un phénomène « d'économie d'échelle ».

Par ailleurs, l'analyse par fonction sur chacune de ces deux populations d'entreprises renforce à la fois la différenciation des deux groupes et ce qui a été dit sur la composition du tertiaire par taille. Sans entrer dans le détail, le fait le plus marquant est que le poids de l'administration-gestion est nettement plus grand pour les entreprises à établissements multiples que pour les entreprises à établissement unique, alors que celui des emplois du commerce et des transports est au contraire moins élevé pour les entreprises à établissements multiples que pour les entreprises à établissement unique. Cela signifie sans doute des politiques d'extériorisation plus développées chez les premières que chez les secondes.

IV. — LA SOUS-TRAITANCE DE PRESTATIONS DE SERVICES PAR L'INDUSTRIE

Les emplois mobilisés par les entreprises industrielles pour assurer les fonctions tertiaires dépassent largement les seuls emplois tertiaires repérés comme tels dans les enquêtes auprès de ces entreprises. D'une part, la dimension administration-gestion et la dimension commerciale sont de plus en plus largement présentes dans le contenu de travail des autres catégories professionnelles, en particulier les cadres (1). D'autre part, les entreprises font largement appel aux sociétés spécialisées, filiales ou « autonomes », notamment dans les activités de commerce, de transport et de conseils.

Les premiers résultats de l'enquête menée en 1979 par le CEREQ auprès de 200 entreprises et en cours d'exploitation fait déjà apparaître quelques enseignements plus précis :

- ce sont presque toujours des prestations de services généraux, de transport et d'informatique qui constituent l'essentiel des sous-traitances ;
- néanmoins une forte proportion d'entreprises enquêtées ne suppriment pas complètement ces activités de leur fonctionnement. Elles visent surtout à une spécialisation, notamment dans le cas des groupements d'entreprises ;
- enfin une forte proportion de petites entreprises sous-traitent des prestations très précises et hautement qualifiées : l'expertise-comptable ou le conseil fiscal sont des exemples types.

L'enseignement plus général des premiers résultats de cette enquête est le caractère très varié des prestations fournies en même temps que la diversité des formes juridiques mises en œuvre pour ces prestations, signe sans doute qu'il s'agit d'un domaine où les évolutions pourront être considérables.

CONCLUSION

L'évolution qui se dégage à travers cette analyse du rôle de l'industrie dans le développement de l'emploi tertiaire de 1968 à 1975 est moins celle d'une addition d'activités connexes ou complémentaires, plus ou moins périphériques de la production, que la transformation progressive de certaines tâches et fonctions remplies par l'industrie.

(1) Cf. Dossier du CEREQ n° 13, déjà cité p. 2.

S'agit-il véritablement d'une mutation industrielle réservant à l'homme un rôle de conception, d'organisation ou de contrôle comme s'avancent à le dire quelques auteurs ? Certainement pas si l'on considère l'importance des effectifs employés dans les ateliers de production, et même si la structure des professions ouvrières se modifie (1). Mais à coup sûr, dans les organisations d'entreprise, le travail devient plus complexe et se diversifie, donnant une importance relativement plus grande aux activités qui n'interviennent qu'indirectement dans la production.

Cette évolution peut prendre plusieurs formes : intégrée dans les grandes unités ; plus ou moins éclatée dans les petites et moyennes entreprises ; compliquée par le recours à la sous-traitance et à la filialisation sur laquelle le CEREQ reviendra prochainement.

Par ailleurs, dans bien des cas, comme le montre le Répertoire français des emplois (2), la participation à des tâches, dites tertiaires, d'organisation, d'administration et de contrôle, modifie le contenu des activités sans en changer l'application principale.

Située par rapport à la formation technologique et professionnelle et aux enseignements supérieurs, cette évolution mérite désormais une attention soutenue. Les faits qui la caractérisent sont en effet de nature à modifier profondément les conditions habituelles d'accès aux emplois, à diversifier les recrutements et à offrir de nouvelles possibilités de mobilité et de carrière.

Il s'agit en particulier d'une donnée à prendre en compte dans les réflexions sur le travail manuel et la qualification ouvrière pour qui cette situation nouvelle peut tout aussi bien être une nouvelle chance de promotion qu'un risque de dévalorisation selon l'organisation qui dominera dans l'industrie.

Reproduction autorisée à condition expresse de mentionner la source.

(1) Bulletin du CEREQ Formation-Qualification-Emploi n° 54 précité.

(2) Voir notamment Bulletin Formation-Qualification-Emploi n° 57 (novembre 1979) : « Une application du Répertoire français des emplois : les emplois de l'informatique », qui contient la liste des publications du Répertoire parues et à paraître.

BIBLIOGRAPHIE

PARMI LES PUBLICATIONS DU CEREQ

DANS LA COLLECTION DES « DOSSIERS »

- N° 10. — **Les emplois et les formations dans le tourisme en France, juillet 1975 (55 F).**
(Ce Dossier donne le résultat de deux enquêtes conduites d'une part dans l'hôtellerie des régions parisienne et lyonnaise, d'autre part dans l'ensemble des activités touristiques de la région du Sud-Est. Ces enquêtes mettent en évidence les tendances d'évolution de ces professions.)
- N° 13. — **La participation des cadres aux activités de gestion dans la grande entreprise, avril 1977 (25 F).**
(Cette étude s'inscrit dans le courant des recherches du CEREQ visant à cerner ces « fonctions de gestion » qui se développent et prennent une importance considérable à l'heure actuelle. Elle apporte des éléments intéressants pour les formations supérieures. L'enquête préliminaire a fait l'objet du volume n° 8 de la bibliothèque du CEREQ.)
- N° 15. — **L'évolution des emplois et de la main-d'œuvre dans l'industrie automobile. Problèmes et perspectives, novembre 1977 (40 F).**
(L'étude représente la contribution française à une série de travaux entrepris en commun par des instituts de recherches allemand, italien et français sur l'avenir de cette industrie dans le cadre de la Communauté économique européenne, compte tenu de la crise économique récente qui affecte particulièrement ce secteur industriel.)
- N° 16. — **L'évolution des professions de l'information et de la documentation : étude de la fonction documentaire, novembre 1977 (40 F).**
(La diffusion de l'information, notamment de l'information technique et scientifique, est un problème majeur à l'heure actuelle et fait l'objet de nombreuses interrogations. Se situant dans une perspective dynamique, l'étude du Centre essaie d'esquisser l'évolution des professions spécifiques par l'appréhension du processus documentaire lui-même et de la fonction qui en découle, cela afin de déterminer les différents profils souhaitables des professionnels de la « transmission de l'information ».
- N° 20. — **L'évolution des emplois et de la main-d'œuvre dans l'industrie textile, mai 1979 (40 F).**
(Compte rendu d'une enquête très récente sur ce secteur industriel en pleine mutation. L'enquête sur le terrain est complétée par une étude économique.)

DANS LA COLLECTION « BIBLIOTHÈQUE »

- N° 11. — **La fonction d'encadrement, novembre 1977 (40 F).**
(Cette recherche, effectuée par une équipe de chercheurs du Groupe de sociologie du travail de l'université Paris VII, traite des relations entre technique, organisation et division du travail chez les techniciens, agents de maîtrise et cadres de l'industrie. Elle fait un complément à l'étude entreprise par le CEREQ sur la participation des cadres aux activités de gestion.) (Cf. Dossier du CEREQ n° 13.)

Ces publications sont en vente à la Documentation française (29-31, quai Voltaire, 75340 PARIS CEDEX 07).

Le catalogue des publications peut vous être communiqué, sur demande adressée au Service d'information et de documentation du CEREQ,

9, rue Sextius-Michel - 75732 PARIS CEDEX 15

Téléphone : 575-62-63 - Poste 218.

Librairies-Imprimeries Réunies

7, rue Saint-Benoit, 75006 PARIS. — 280-24-75 - 281-81-32

Dépôt légal n° 39-186

Inscription à la Commission paritaire
des publications et agences de presse n° 1 063-AD

Directeur de la publication : Gabriel DUCRAY

Rédaction-administration
C E R E Q
9, rue Sextius-Michel,
75732 PARIS CEDEX 15
575-62-63