

TROISIEME PARTIE

VÉRIFICATION DE QUELQUES HYPOTHÈSES RELATIVES AU TRAVAIL TEMPORAIRE

Concentration des agences, marché de l'intérim,
niveaux d'industrialisation, mobilité et conflits

Il est bien évident que nous ne chercherons pas à vérifier toutes les hypothèses émises au cours de l'analyse. Nous ne retiendrons que celles qui apparaissent essentielles, à l'intérieur de l'espace délimité par le développement du travail temporaire et informé par notre problématique de départ. Cet espace peut être comparé à un champ magnétique où de multiples forces entrent en action, s'opposant les unes aux autres. Des contradictions surgissent, qui doivent être soit résolues, soit régulées. C'est à partir d'elles que peut être comprise l'évolution de l'intérim ; c'est donc aussi par rapport à elles que doivent être sélectionnées les hypothèses choisies pour la vérification.

Le champ, à l'intérieur duquel nous nous situons, est donc défini par l'entrecroisement de trois grands axes liés à l'intervention ou au comportement des trois principaux acteurs : l'agence d'intérim, le travailleur temporaire et le marché du travail, l'entreprise utilisatrice. Comme nous l'avons déjà suggéré, c'est l'action de l'entreprise utilisatrice qui est la plus déterminante. Elle peut être analysée à trois niveaux : le niveau économique, le niveau organisationnel, le niveau politique (pris au sens large). Dans l'optique où nous nous plaçons, le niveau économique est essentiellement caractérisé par la contradiction : entreprises développées ≠ entreprises peu développées ; le niveau organisationnel est marqué par l'opposition : fonctions centrales ≠ fonctions périphériques ; le niveau politique qui détermine le mode de gestion du personnel concerne le problème de la répartition du pouvoir. C'est précisément au niveau politique que s'exprime la contradiction principale : ceux qui ont le pouvoir dans l'entreprise ≠ ceux qui ne l'ont pas ; la forme qu'elle prendra, selon les orientations choisies pour la gestion du personnel, exercera une action déterminante sur l'ensemble du champ où se déploie le travail temporaire. Ainsi, tout en étant essentielles, les contradictions qui sont plus directement en lien avec les intérimaires (travailleurs mobiles ≠ travailleurs permanents) et les agences d'intérim (agences ayant une bonne assise ≠ agences peu stables et sociétés effectuant un prêt illicite de personnel) n'en demeurent pas moins secondaires.

Un certain nombre d'hypothèses dégagées jusqu'ici s'inscrivent de manière particulièrement adéquate dans le champ de forces que nous venons de mettre en relief. Ce sont elles que nous retiendrons pour la vérification.

Nous partirons de l'agence d'intérim qui est le support le plus apparent du développement du travail temporaire, pour remonter progressivement jusqu'à l'entreprise utilisatrice où s'élaborent les nouvelles politiques de gestion du personnel.

1. AGENCES D'INTERIM

1.1. Contradiction essentielle

Agences ayant une bonne assise / petites agences peu stables...

1.2. Hypothèses en lien avec cette contradiction.

1.2.1. Mouvement actuel de concentration...

1.2.2. Quadrillage des secteurs périphériques par les agences les plus importantes....

1.2.3. Double marché de l'intérim

2. INTERIMAIRES ET MARCHÉ DU TRAVAIL

2.1. Contradiction essentielle

Travailleurs mobiles / travailleurs permanents

2.2. Hypothèses en lien avec cette contradiction

2.2.1. Segmentation du marché du travail

2.2.2. Lien très étroit entre les mouvements de l'intérim et le flux des nouveaux demandeurs d'emploi

N.B. Ces deux hypothèses ont été réunies sous la même formulation.

3. ENTREPRISE UTILISATRICE

3.1. Niveau économique

3.1.1. Contradiction essentielle

Entreprises développées / entreprises peu développées

3.1.2. Hypothèse en lien avec cette contradiction

Importance de l'intérim et niveaux de développement ou d'industrialisation

3.2. Niveau organisationnel

3.2.1. Contradiction essentielle

Fonctions centrales / fonctions périphériques

3.2.2. Hypothèse en lien avec cette contradiction.

Mobilité et développement de l'intérim (sous-traitance des fonctions périphériques)...

3.3. Niveau politique (au sens large)

3.3.1. Contradiction essentielle

Ceux qui ont le pouvoir dans l'entreprise / ceux qui ne l'ont pas

3.3.2. Hypothèse en lien avec cette contradiction

Conflits et intérim.

La vérification des hypothèses permettra d'apprécier comment les différentes forces en action dans le champ du travail temporaire s'équilibrent, c'est-à-dire dans quel sens les contradictions sont résolues ou régulées.

CHAPITRE HUITIEME

TRAVAIL TEMPORAIRE, AGENCES D'INTERIM ET MARCHÉ DE L'EMPLOI

par Marc AZOULAY

Nous allons reprendre successivement les principales hypothèses que nous avons dégagées lors de la présentation statistique des entreprises de travail temporaire. La concentration qui caractérise l'intérim sera perçue grâce à l'analyse de la croissance des chiffres d'affaires et du nombre d'agences de la profession. La localisation traitera plus particulièrement des stratégies mises en oeuvre selon la taille des entreprises. Nous verrons que les mouvements d'organisation et de contrôle qui animent ce secteur tendent à créer une segmentation, au sein du marché du travail temporaire, semblable à celle qui fonctionne généralement sur l'ensemble du marché du travail. Nous tenterons aussi de saisir les relations qui apparaissent entre les demandes d'emploi enregistrées en cours de mois et les fluctuations des missions de l'intérim, à travers une vision globale du système actuel de gestion et d'emploi de la main d'oeuvre.

1. HYPOTHESE SUR LE PHENOMENE DE CONCENTRATION DANS L'INTERIM

1.1. Enoncé

Le mouvement de concentration qui s'est affirmé dans l'industrie pour les années 1960-1970, affecte de manière plus systématique les entreprises de travail temporaire, à partir du moment où la loi de 1972 entre en application. Les indicateurs que nous retiendrons sont la croissance des chiffres d'affaires et l'augmentation du nombre d'établissements de travail temporaire.

1.2. Intérim et croissance des chiffres d'affaires

Les chiffres d'affaires de 1973 et 1974 marquent une progression de 5 et 7 % par rapport aux années précédentes. On remarque donc une sensible diminution du taux moyen de croissance si on le compare à celui de la période antérieure. Ceci semble nous indiquer qu'à la phase d'un marché désorganisé, avec un développement important et sauvage jusqu'en 1972, succède celle d'une période de transition en 1973 et 1974, liée à la réglementation du travail temporaire de 1972 et . . . coïncident avec l'affirmation de certains grands groupes de la

profession. Le secteur accède alors à un commencement de "maturité"., réorganise les syndicats patronaux, crée des caisses de caution, qui sous l'influence des principales entreprises, visent à donner une meilleure image de marque du travail temporaire.

L'observation des chiffres d'affaires des principales entreprises de travail intérimaire est un premier indicateur du phénomène de concentration qui tend à s'intensifier.

1.2.1. Trois sociétés réalisent 30 % environ du chiffre d'affaires national en 1976

BIS, ECCO et MANPOWER sont les trois premières entreprises de la profession, qui connaissent une progression très nette. Bis voit son chiffre d'affaires augmenter de 50 % entre 1975 et 1976, Ecco de 88 %, et Manpower de 90 %, ce qui contraste avec l'évolution moyenne de la profession. Une analyse plus détaillée des pourcentages et évolutions pourra être faite à partir du tableau suivant.

Evolution des chiffres d'affaires des principales entreprises de travail temporaire en France

SOCIÉTÉS	C.A. hors taxes		Part du marché en 1976 en %
	en 75 Millions F	en 76 Millions F	
(Bis	: 484,105	: 728,460	: 14,6
(Ecco	: 206,756	: 389,715	: 7,8
(Manpower France	: 180 (e)	: 350 (e)	: 7
(Immédiat Poly bureau	: 89,09	: 128,706	: 2,6
(CRIT	: 73,469	: 123,706	: 2,5
(Groupe Adia Interim	: -	: 100 (e)	: 2
(CITT (1)	: 40,99	: 97,70	: 1,9
(Intertra	: 55,405	: 81,2	: 1,6
(Novassam (2)	: 24,92	: 67,2	: 1,3
(Groupe contact (3)	: 51,50	: 64,9	: 1,3
(Central Interim	: 39,86	: 56,4	: 1,1
(Groupe Bessis	: 40 (e)	: 46 (e)	: 0,9
(Groupe Todépa	: 33 (e)	: 41 (e)	: 0,8
(SAS Intérim (4)	: 35,3	:	:
(Appel Médical	: 32,409	:	:

(e) Estimation

(1) Nots et SBS

(2) filiale Novafer

(3) Contact Office et Contact Industrie

(4) filiale Metareg.

SOURCE :

- Ecco

- Bis

- UNETT

- SOCAMETP.

Les 15 premières sociétés de la profession, sur un total de 1280 dénombrées en 1976 par le Ministère du Travail, réalisent 50 % du chiffre d'affaires.

L'évolution et le nombre des établissements des principales entreprises nous permettra de préciser ce que révèle l'étude des chiffres d'affaires.

1.2.2. Travail temporaire et multiplication du nombre des agences

Nous avons choisi quelques entreprises principales pour montrer un des aspects de la concentration.

Bis. C'est la première société de travail temporaire européenne et le numéro 3 mondial derrière Manpower Inc. et Kelly Services (2 sociétés américaines). Créé en 1954, Bis s'implante pour la première fois en province (Lyon) en 1958 et multiplie le nombre de ses agences : 9 en 1962, 32 en 1966, 100 en 1973, et 124 environ actuellement en France (5)

Groupe Immédiat Poly Bureau

Ce groupe représente 6 sociétés qui ont fusionné :

- | | |
|-----------------------------|---------------------|
| - S.A. Immédiat Poly Bureau | - S.A. Pan' Service |
| - S.A.R.L. Poly Intérim | - S.A. Per Interim |
| - S.A. Provence Service | - S.A. Sopic. |

Adia Interim

Adia interim France est contrôlé par le groupe suisse Adia Interim et a pris naissance en 1975. Il comprend depuis cette date ;

- UTT : Union des Techniciens Temporaires
- Depann Office
- ESD : Express Service Dépannage
- Etorga

(5) Près de 160 agences au total dans le Monde.

En 1977, Adia Interim a pris le contrôle de la société SIC et va se situer dans les quatre ou cinq premières entreprises de travail temporaire.

1.3. L'aire géographique des principales sociétés d'intérim (6)

Bis	Aire Nationale et Internationale
Ecco (7)	Aire Nationale et Internationale
Manpower	Aire Nationale et Internationale
Groupe Immédiat Poly bureau	30 agences... Nationale.
CRET Intérim	25 agences... Nationale
Adia Interim France	25 agences... Nationale
CITT	13 agences, Nord, Paris, Ouest
Intertra	6 agences - Région parisienne + Nord
Novassam	20 agences... Nationale
Groupe Contact	21 agences - Région Parisienne
Central Intérim	12 agences - Région Parisienne + Lyon, Lille, Roubaix
SAS Intérim	20 agences... Nationale
Appel Médical	21 agences... Nationale.

. Le Groupe Bessis avec :

- Régie Intérim	20 agences, Paris + Banlieue Nord
- Interdomus	7 agences, Région Parisienne
- Régie Intérim Industrie	5 agences, Région Parisienne + Vaucluse
- IntereX press	3 agences, Région parisienne.

. Le groupe Todépa comprend :

- Todépa S.A.	5 agences, Paris et Lyon
- Todépa Inter Entreprise	2 agences, Paris et Lyon
- Todépa I.S.N.	5 agences, Banlieue parisienne, Nord-Ouest et le Nord
- Todépa I.E.O.	7 agences, Banlieue parisienne, Nord Ouest, Nantes Le Havre
- Todépa Centeri	Région parisienne
- Todépa Lyon	2 agences, Région lyonnaise
+ Todépa Marseille	2 agences, Côte-d'Azur
- Todépa Toulon	2 agences
- Todépa Bordeaux	2 agences en Aquitaine
- Todépa Paris	4 agences, Sud-Ouest, Pau, Toulouse, Bordeaux, Tarbes
- Todépa Rouen	3 agences, Rouen, Nantes, Le Havre.

(6) Source UNETT

(7) Ecco comprend 140 agences environ en France en 1977. Source Ecco.

. Le groupe Manpower se répartit de la manière suivante

Manpower France	Aire Nationale et Internationale
Manpower Caches	Aire Nationale et Internationale
Promotion et distribution publicitaire	1 agence... Nationale
Alsace Service	Alsace + aire Internationale
Pau Service	Pau et alentours
Dijon Service	Dijon et environs
Europe Secrétariat	8 agences... Nationale
Europe Industrie	8 agences... Nationale
Troyes Service	Troyes et alentours
Organima	Région parisienne sud.

Il nous faut souligner que Bis et Ecco possèdent des filiales à l'étranger ;
 . Bis en Grande Bretagne, République Fédérale Allemande et en Belgique.
 . Ecco au Brésil, aux U.S.A. et en République Fédérale Allemande.

La Société Ecco, créée en 1964 à Lyon, se situe au deuxième rang des entreprises de travail temporaire et a repris la filiale de la firme britannique "Lex Group" : "Saint Paul's Employment Agency" qui possède 33 bureaux de placement de secrétaires dans l'agglomération de Londres(8).

Cette longue énumération du nombre d'agences des principales entreprises de travail temporaire met en relief le mouvement de concentration et de fusion qui s'effectue au sein de la profession.

1.4. Les quinze premières sociétés d'intérim en France, soit 1,2 % des entreprises, totalisent 25 % du nombre des établissements et environ 50 % du chiffre d'affaires

Les précédentes indications nous permettent d'entrevoir un autre phénomène caractéristique : le camouflage qui est opéré dans les groupes, au niveau de l'appellation, de manière à rendre moins discernable les rapprochements et les liaisons d'appartenances inter-entreprises. En effet, cette stratégie comporte un double avantage :

- d'une part, les entreprises utilisatrices qui changent de société d'intérim parce qu'elles ont été déçues par la première ou travaillent avec plusieurs agences concurrentes, ne s'aperçoivent pas que, sous des noms divers, les établissements avec lesquels elles traitent, appartiennent au même groupe.

- d'autre part, vis-à-vis de la réglementation, cette politique permet de faire tourner les intérimaires et de ne plus respecter la durée maximum des missions fixée à 3 mois. Ces sociétés peuvent ainsi fournir à la firme cliente, le même personnel qualifié qui change d'établissement tous les trois mois.

Le nombre de contrats conclus par les entreprises de travail temporaire du Rhône pendant le mois d'octobre 1976, est significatif du phénomène observé au niveau national. Comme nous l'avons montré dans la partie statistique, les dix

(8) Les Echos, 31 aout 1977.

premières entreprises du département fournissent environ 50 % des missions. Les sociétés de 6 établissements et plus, c'est-à-dire Ecco, Cri, Bis et Régit, fournissent 34,5 % du marché et les entreprises de 3 à 5 agences, 14,3 %. Ces 10 premières entreprises de travail temporaire totalisent 40 % du nombre des établissements dans le département.

L'activité des principales sociétés, le nombre des agences ainsi que l'importance des chiffres d'affaires vérifient nettement la concentration qui s'intensifie à partir de 1973. Un nombre restreint de grosses entreprises s'attribuant la majorité du marché. En même temps, un grand nombre de petites sociétés gèrent un ou deux établissements et ont souvent une durée d'existence relativement courte.

Le développement anarchique du travail temporaire desservait les intérêts des grandes firmes et des entreprises utilisatrices ; celles-ci voyaient se disperser, dans le désordre, une main d'oeuvre qui les intéressait. Les principales sociétés d'intérim ont donc cherché à restructurer le marché, en édictant des règles destinées à justifier leur pratique ; par ce biais, elles peuvent s'assurer la plus grosse part d'une activité dont elles définissent, elles-mêmes, les modalités.

2. HYPOTHESE SUR LE LIEN ENTRE LA STRATEGIE DE LOCALISATION ET LA TAILLE DES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

La tendance générale a conduit les agences à s'implanter au centre des grandes agglomérations ; depuis quelques années, l'accroissement de l'activité entraînait les établissements à gagner les zones relais et périphériques. Or l'expérience montre que seules les grandes entreprises sont aptes à affronter les risques d'un tel changement de stratégie. Il s'ensuit que le développement actuel de l'intérim, au niveau géographique, favorise le mouvement de concentration déjà amorcé. La vérification de l'hypothèse énoncée s'appuiera sur l'évolution des sociétés qui se situent dans la zone relais et la zone périphérique de Lyon depuis 1974.

2.1. 58 agences d'intérim ont cessé toute activité dans la zone relais de Lyon de 1974 à 1977

Nous avons montré, lors de l'étude des localisations des entreprises de travail temporaire dans le Rhône, que la zone relais (9) totalisait 44,6 % des établissements. Ce secteur représentait 66 agences en 1974 et 79 en 1977. Les relevés des déclarations de fermetures, que nous avons effectués à la

Direction Départementale du Travail du Rhône, décombraient 58 disparitions d'entreprises, de 1974 à 1977, dont la quasi-totalité (95 %) étaient à établissement unique.

Ces observations confirment le fait que les petites unités qui s'installent dans la zone relais, sont celles qui ont le plus de difficulté à s'y maintenir. Les entreprises principales ne connaissent pas ce genre de problèmes dans la mesure même où elles sont déjà implantées au centre et peuvent ainsi "jouer" sur les avantages d'une double localisation.

2.2. Les entreprises à établissement unique connaissent une faible implantation à la périphérie

Les sociétés ne comportant qu'une seule agence totalisent, en 1974 et 1975, 33 % et 31 % du nombre des établissements de la périphérie de Lyon, 32 % en 1976 et 25 % en 1977. Les principales entreprises de travail temporaire ont une implantation majoritaire dans ce secteur. En 1974, les entreprises de plus de 3 agences représentaient 58 % de l'ensemble et 64 % en 1977.

Cette tendance à la périphérisation des premières sociétés d'intérim apparaît plus encore, lorsque nous analysons les mouvements en même temps à la périphérie de l'agglomération lyonnaise et dans les communes plus excentriques. En effet, en 1974, 30 agences sur les 39 recensées appartiennent à des entreprises de deux établissements et plus (soit 77 %), et 37 sur un total de 46 en 1977 (soit 80 %). Les petites entreprises de travail temporaire cherchaient à se localiser près des firmes utilisatrices. Elles ont été les premières à être affectées par la crise, lorsque celle-ci a atteint leurs principaux clients. Les sociétés les plus importantes de la région ont alors su profiter de ce contexte pour prendre la place ou éventuellement absorber ces petites unités en perdition. Elles peuvent s'implanter sur la zone relais et la périphérie d'autant plus facilement qu'elles ont consolidé leur position au centre et occupent déjà une large place sur le marché. Les petites agences qui se trouvent situées en dehors des centres, sont plus sensibles aux variations d'activité, dans la mesure même où elles ne travaillent, en majorité, qu'avec quelques petites et moyennes firmes de la proximité.

Nous donnons, à titre d'exemple, le cas d'Esco dans la région lyonnaise, car il a été précurseur de la stratégie des grands groupes de la profession, en ce qui concerne l'implantation en dehors du centre.

2.3. Un cas type d'implantation stratégique : ECCO

Ecco est, en 1978, la première entreprise du Rhône avec 19 établissements (sans compter la Direction Générale et la Direction Régionale), localisés de la façon suivante :

Centre de Lyon :

- 74, rue du Président Edouard Herriot, Lyon 2e : 1964
- 2, rue Tissot, Lyon 9e : 1969

Relais

- 111, rue de Sèze, Lyon 6e : direction régionale
- 7, rue Louis Guérin, Villeurbanne, Direction Générale.
- 11, cours Lafayette, Lyon 6e : 1973
- 53, rue des Frères Lumière : 1976 (Lyon-Médical)
- 2, rue Léon Blum, Villeurbanne : 1972

Périphérie

- Vaulx en Velin : 1967
- Bron : 1970
- Meyzieu : 1970
- Saint-Fons : 1972
- Vénissieux : 1974
- Saint Priest : 1977

Autres communes du département

- Villefranche sur Saône : 1969
- Rillieux : 1971
- Pierre-Bénite : 1971
- Tarare : 1972
- Font-de-Cheruy : 1972
- Oullins : 1973
- Neuville sur Saône : 1973

N.B. Agences prises en location-gérance en 1978 :

ERGA : 81, rue de Marseille , Lyon 7e

ERGA : 8, quai Jean Moulin, Lyon 1er

2.4. L'implantation des autres entreprises importantes dans l'agglomération lyonnaise

2.4.1. Manpower

Centre de Lyon

Lyon, 27 quai Gailleton : 1964

Relais

Villeurbanne : 1974

Lyon, 88 rue Boileau : 1976

Périphérie

Vénissieux : 1975

Vaise : 1975

Oullins : 1978

Comme nous le voyons, cette société s'est décentralisée dès 1973, avec deux établissements dans la zone relais (en 1974 à Villeurbanne et en 1976 dans le 6e arrondissement de Lyon), et 3 agences dans le secteur périphérique.

2.4.2. Régit

Centre

Lyon 1er : 1971

Relais

Villeurbanne : 1970

Lyon 7e : 1977

Périphérie et autres communes

St Fons : 1970

St Priest : 1973

Oullins : 1977

Décines : 1977

2.4.3. Bis

Centre

Lyon Grolée : 1967

Lyon Vaise : 1974

Relais

Villeurbanne : 1967

Périphérie et autres communes

Oullins : 1967

Vénissieux : 1970

Villefranche : 1970

Vaulx en Valin : 1974

2.4.4. C.R.I.

Centre

Lyon 9e : 1973

Lyon 2e : 1974

Relais

6e : 1967

8e : 1970

7e : 1975

Périphérie et autres communes

Décines : 1972

Saint Fons : 1972

Villefranche : 1975

Oullins (local dépendant d'une autre agence), 1977

Cette société a misé très rapidement sur une implantation à la périphérie et dans les communes extérieures.

La localisation des agences s'accompagne d'un certain nombre de mesures spécifiques, au niveau du recrutement du personnel temporaire.

2.5. Recrutement du personnel

Le type de localisation des établissements liés aux grandes sociétés d'intérim correspond à une politique particulière d'embauche du personnel. Les agences se situent de préférence là où la demande est la plus forte, ce qui varie selon les qualifications recherchées.

Par ailleurs, la majorité des entreprises recourent aux petites annonces. L'enquête du CNRS de 1968 cite l'utilisation de la presse dans 75 % des cas. Il faut noter que ces annonces ne présentent pas toujours qu'il s'agit de travail temporaire.

Le recrutement par recommandation est également important.

Ensuite, nous trouvons les autres médias. Ce recours reste relativement faible. Un nombre restreint d'entreprises y font appel; ce sont les sociétés qui ont un volume d'affaires important. La publicité télévisée étant interdite pour ce secteur, les investissements publicitaires se concentrent en dehors de la presse, sur la radio, et surtout l'affichage. Les campagnes de marque se sont développées au printemps 1977, après la mise en place de la SOCANETT, label dont la portée commerciale n'est pas négligeable. Le montant des investissements publicitaires, par la presse et la radio, donne les résultats suivants :

Années	Presse en millions F	Radio en millions F	Total en millions F
1973	2,4 MF	0,7 MF	3,1
1974	1,3	0,5	1,8
1975	1,5	0,6	2,1
1976	2	1,8	3,8

SOURCE : Revue Stratégie, n° 132, Janvier 1977

Les principaux investisseurs se répartissent ainsi :

1973		1974		1975	
Bis : 37 %	:	Manpower : 26 %	:	Manpower : 27 %	:
Manpower : 7 %	:	Todépa : 12 %	:	Ecco : 27 %	:
Plus interim : 7 %	:	Bis : 11 %	:	Todépa : 13 %	:
Todépa : 7 %	:	Plus interim : 8 %	:	Plus intérim : 8 %	:
SNETT : 7 %	:	Central Interim : 5 %	:	Bis : 1 %	:

SOURCE : Revue Stratégie, n° 132, Janvier 1977.

Ces investissements publicitaires sont faibles. En effet, si nous effectuons le rapport entre le chiffre d'affaires de la profession et le total des dépenses de publicité, nous obtenons :

0,1 % en 1973 - 0,06 % en 1974 - et 0,08 % en 1975.

La politique de localisation des entreprises de travail temporaire s'avère d'une grande importance pour expliquer la prépondérance et la place des principales sociétés sur le marché de l'intérim. Les investissements publicitaires tendent, de toute manière, à renforcer la position des grands groupes.

3. HYPOTHESE SUR LE LIEN ENTRE LES MOUVEMENTS DE CONCENTRATION, DE LOCALISATION ET D'ORGANISATION, et LA CREATION D'UN DOUBLE MARCHÉ DE L'INTERIM

Les principales entreprises de travail temporaire animées par un mouvement important de concentration, prennent l'initiative d'une segmentation de la profession et limitent leur marché au secteur le plus intéressant ; il se crée alors un second marché de l'intérim, plus aléatoire, régi par les "petits" de l'intérim.

Le travail temporaire va donc connaître d'importants mouvements d'entrée-sortie. Les fermetures et créations seront le fait principal des entreprises à établissement unique. La comparaison des sociétés depuis 1974 dans le Rhône fera ressortir ce phénomène de fluctuation des petites unités.

3.1. Interprétation des mouvements d'entrée-sortie dans la profession

L'évolution des ouvertures - fermetures des entreprises à établissement unique du Rhône va apparaître comme caractéristique du mouvement qui anime les petites agences.

En 1974, nous dénombrons 72 entreprises à établissement unique, 90 en 1975, soit 12 disparitions et 30 créations (17 % de fermetures d'agences et 42 % d'ouvertures par rapport à 1974).

En 1976, pour 89 entreprises, il y eut 19 disparitions et 18 créations, soit un solde négatif d'une unité et une fluctuation concernant 20 % du total des agences.

En 1977, on enregistrera 14 fermetures et 20 ouvertures ; nous nous trouvons en face d'un solde positif de 6 unités. Les mouvements d'entrée-sortie de la profession sont alors le fait majoritaire des petites unités.

Ceci nous amène à penser que les actions entreprises par les principales sociétés de travail temporaire pour assainir et contrôler le marché ont eu pour effet de créer un double marché de l'intérim.

3.2. Le fonctionnement du marché de l'intérim

Les grandes sociétés de travail temporaire sont de préférence en contact avec d'importantes firmes utilisatrices et établissent des contrats où toutes les garanties vont être réunies. En effet, ces entreprises évitent les risques financiers en s'informant, auprès de leurs banques ou d'organismes spécialisés, sur la solvabilité du client éventuel. L'image de marque qu'elles entretiennent et la plupart des missions remplies avec "succès" leur permettent d'établir des tarifs souvent plus élevés que ceux des petites unités. Les entreprises à établissement unique, ou de faible taille, se voient reléguer sur des secteurs plus aléatoires, plus "risqués", et volontairement occupés par les principales sociétés. Ces petites unités sont peu exigeantes quant aux garanties, plus souples pour les délais de paiement et ne contactent que de petites et moyennes entreprises. Il s'opère ainsi une segmentation du marché des temporaires à l'intérieur même de la profession.

Dans le premier cas, les contractants ne prennent aucun risque aussi bien du côté de la firme utilisatrice que de la société d'intérim. Dans le second, les garanties sont presque inexistantes et il y règne une certaine "déformation" de la profession. Il vient s'y ajouter ce qu'on appelle "l'intérim sauvage" opéré par des entreprises travaillant en régie, des sociétés de nettoyage ou d'entretien et des bureaux d'études. Ces entreprises ou sociétés se créent à l'origine avec un personnel stable et restreint et emploient, selon les fluctuations de leur activité, des intérimaires fournis éventuellement par les entreprises de travail temporaire elles-mêmes.

Les inspecteurs de la Direction Départementale du Travail du Rhône, que nous avons interrogés, confirment l'importance et l'usage de telles pratiques. On demande, par exemple, à des maisons spécialisées, d'effectuer des travaux que le personnel de l'entreprise utilisatrice refuse de faire (manque d'hygiène, mauvaises conditions de sécurité...), afin de préserver le climat social et d'assurer une certaine stabilité de l'établissement.

Les principales entreprises de travail temporaire dénoncent cet "intérim sauvage", dans la mesure où il nuit à leur activité, en s'appuyant sur le caractère illicite de telles pratiques (10).

Cet aspect est particulièrement visible pendant les vacances, alors que beaucoup d'usines font entretenir leur parc machines, ou à l'occasion de chantiers de rénovation etc... Le recrutement du personnel va concerner les personnes

(10) Il est courant de voir de telles sociétés envoyer des travailleurs s'inscrire dans les agences d'intérim pour les reprendre ensuite comme temporaires.

qui désirent travailler pendant leurs congés, le plus souvent sans déclaration, les chômeurs qui ne veulent pas perdre leurs indemnités et des temporaires provenant de sociétés d'intérim peu scrupuleuses, ne respectant pas la réglementation en vigueur.

La segmentation ainsi produite au sein du travail temporaire est, pour ainsi dire, la réfraction d'un phénomène plus vaste, qui régit le marché de l'emploi dans son ensemble, comme nous essaierons de le montrer.

4. HYPOTHESE SUR LE LIEN ENTRE LE NIVEAU DE L'INTERIM ET CELUI DU CHOMAGE

Il existe une relation entre chômage et travail temporaire. Il ne semble pourtant pas que l'intérim soit d'autant plus intense que le volume du chômage est plus important. Il serait en fait plus directement lié au flux des travailleurs, et en particulier des jeunes, à la recherche d'un emploi. Nous comprendrions alors le rôle des agences d'intérim, comme facteur structurant et régulateur du marché du travail.

Pour vérifier cette hypothèse, nous utiliserons les courbes de l'évolution du chômage et celles qui mesurent les mouvements des demandes d'emploi enregistrées en cours de mois et des contrats conclus dans le Rhône, depuis 1973.

4.1. L'intérim et le marché de l'emploi

La comparaison des courbes du chômage et du niveau d'intérim ne permet pas d'observer une relation très précise ; tout au plus peut-on remarquer que la dégradation de l'emploi qui eut lieu en septembre et octobre 1974, coïncide avec la baisse d'activité du travail temporaire.

Par contre, si nous substituons la courbe des demandes enregistrées en cours de mois, à celle des D.N.S. (11) en fin de mois, il semble que nous soyons sur la voie d'une meilleure appréhension de l'évolution annuelle de l'intérim. La courbe des contrats conclus dans le Rhône se superpose pratiquement à celle des demandes enregistrées avec un décalage, parfois d'un mois, pour le travail temporaire, à certaines périodes. Nous voyons de plus que l'arrivée des jeunes sur le marché du travail se reflète, de manière remarquable, sur ces graphiques. L'évolution mensuelle de l'intérim nous apparaît alors comme une sorte d'indicateur fiable du marché de l'emploi, en cours de mois.

(11) D.N.S. : demandes non satisfaites

En effet, le travail temporaire absorbe une partie de ces jeunes à la recherche d'un premier emploi. De cette façon, l'intérim retarde leur insertion à l'intérieur des entreprises ; les jeunes, le plus souvent, pour accéder à un poste "fixe", devront accepter de passer un certain temps, par le marché du travail temporaire.

A ce niveau de l'analyse, il apparaît nécessaire de faire appel au concept de segmentation, pour saisir le rôle primordial qu'assure l'intérim à l'intérieur du marché du travail.

Demands d'emploi, non satisfaites dans le Rhône

Mois	Janv.	Févr.	Mars	avril	mai	juin	juil.	août	sept.	oct.	nov.	déc.
1974												
total	6989	6635	6026	5527	5327	5223	5699	6487	8521	10281	11587	1252
- 25 ans							1238	1625	3100	4259	4642	4902
1975	13590	14275	14131	14644	14263	14538	14903	15565	19628	20969	20463	1938
total												
- 25 ans	4623	4650	4197	4394	4158	4402	4521	5051	8277	9136	8562	776
1976												
total	19689	19150	17938	17123	16362	16025	17563	16473	20881	21699	21697	2159
- 25 ans	7087	6784	5616	5300	4885	4941	5917	5106	8870	9410	8987	8681
1977												
total	22361	22147	21087	20279	20162	20511	20756	22857	25723	25522	24572	2376
- 25 ans	7870	7553	6810	6329	6111	6529	6593	8045	10674	10580	9739	8835

SOURCE : Direction Régionale du Travail

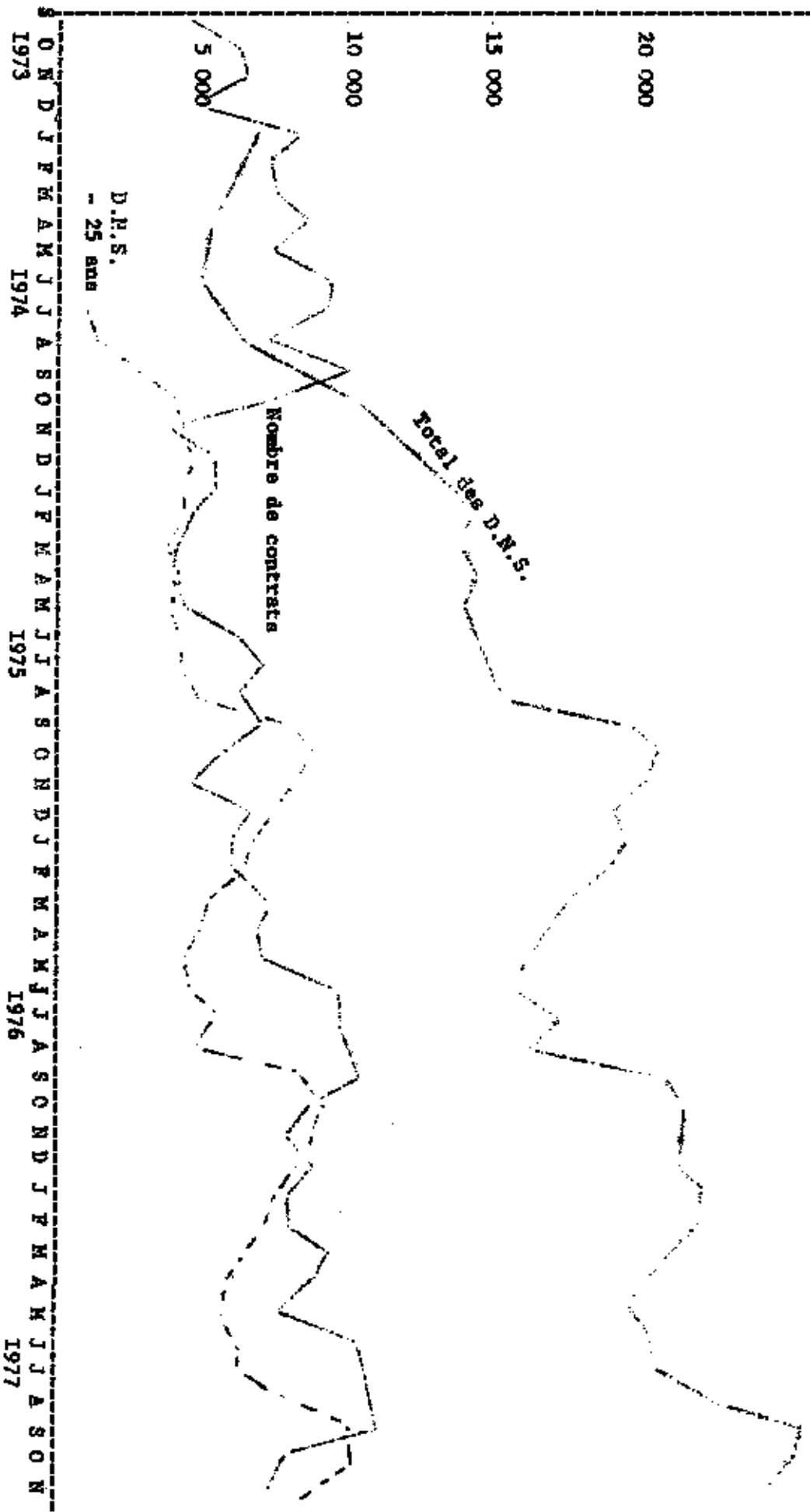
Demands d'emploi enregistrées en cours de mois dans le Rhône

Mois	Janv.	Févr.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
1974	3977	3255	3157	2887	2704	2653	3057	2696	5709	6432	5221	4604
1975	5965	4758	4859	5284	4124	4941	5103	3974	9364	7802	5124	5030
1976	5419	5015	4688	4335	3979	4373	4580	4605	9019	7172	5926	5390
1977	6090	5100	5086	4668	4442	5455	4997	5940	9177	6826	5768	5289

SOURCE : Direction Régionale du Travail

Nombre de contrats
Demandes d'emploi
non satisfaites

CHOMAGE EN FIN DE MOIS : RHONE

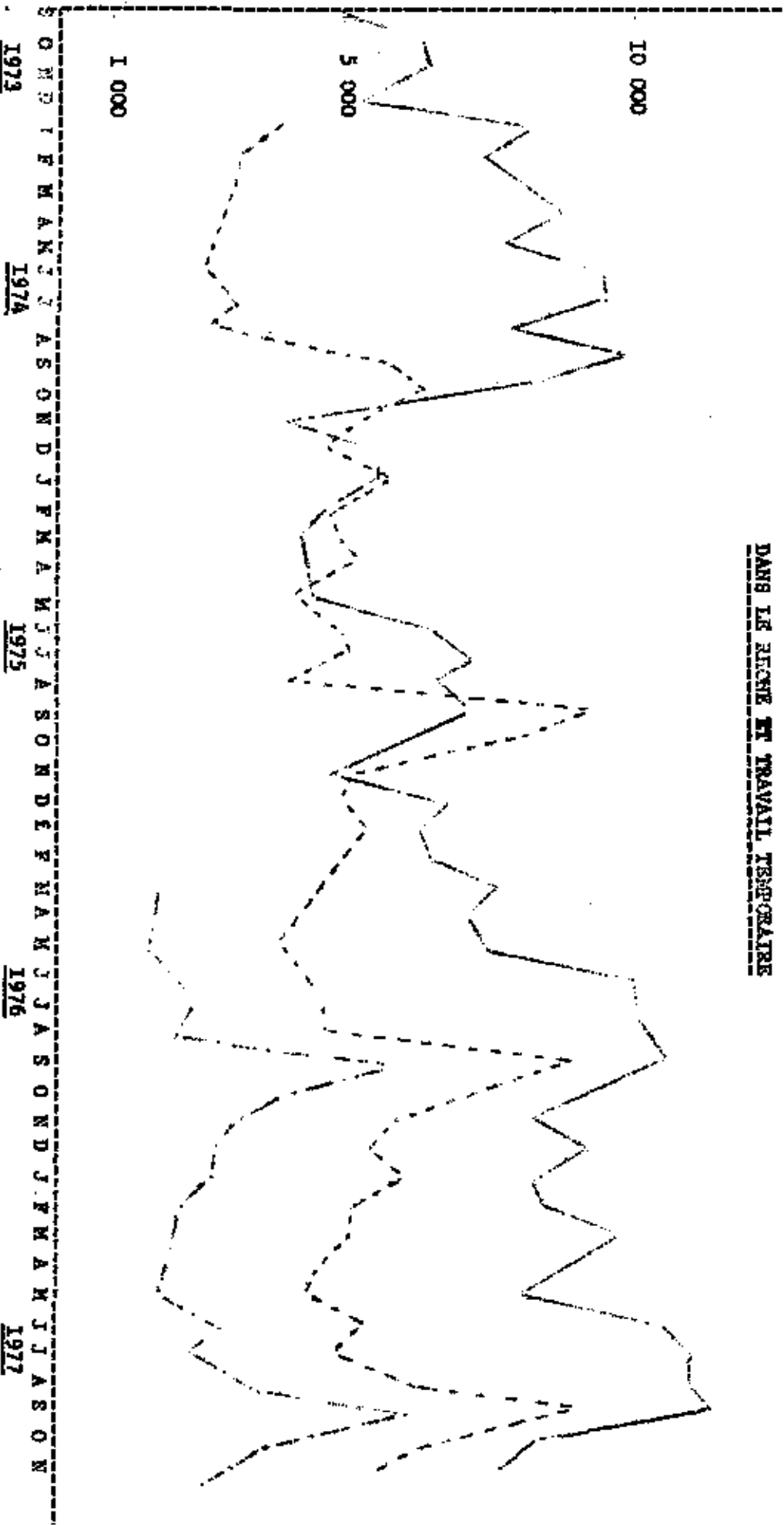


Echelle : 2,5 cm = 5 000 contrats ou demandes d'emploi non satisfaites

Nombre de Contrats
Demandes d'Emploi enregistrées

DEMANDES D'EMPLOI ENREGISTREES EN COURS DE MOIS

DANS LE SECTEUR ET TRAVAIL TEMPORAIRE



----- Demandes d'emploi enregistrées en cours de mois
 - - - - - Nombre de contrats conclus
 _____ Demandes d'emploi enregistrées des moins de 25 ans

Echelle : 1 cm = 1 000 contrats ou demandes d'emploi

Demandaes enregistrées des moins de 25 ans dans le Rhône

(Mois : (Années	Janv.	Févr.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juill.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.)
(1974	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
(1975	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
(1976	:	:	1877	1771	1575	2147	2440	2128	5926	4098	3091	2821
(1977	2743	2232	2105	2047	1843	2748	2377	3315	5923	3857	2966	2552

SOURCE : Direction Régionale du Travail

4.2. Intérim et segmentation du marché du travail

Les théories sur la segmentation postulent deux marchés du travail : l'un pour les emplois primaires, l'autre pour les emplois secondaires. Les emplois primaires se caractérisent par une plus grande stabilité, la promotion interne des travailleurs et des salaires plus élevés.

Pour PIORE (12), DOERINGER (13), DAVID-REICH-EDWARDS (14), et HALL (15), il importe de déterminer la mesure selon laquelle le marché du travail est lié au marché du produit. PIORE estime que la demande d'un produit connaît des variations cycliques. Dans les grandes industries capitalistiques, les entreprises détiennent en général un monopole ou un oligopole, par rapport à la demande d'ensemble et leur portion d'instabilité est moindre que celles des petites entreprises. Il conclut que le marché du travail est divisé en deux segments.

- D'un côté, nous avons un segment à demande stable, dominé par les entreprises monopolistiques ou oligopolistiques, utilisant des techniques à forte intensité de capital, et, de l'autre, un segment à demande instable, où sont en concurrence les

- (12) PIORE M.S., On the Technological Foundations of Economic Dualism, Cambridge, Massachusetts, Department of economics, MIT, Document de Travail n° 110, 1973.
- (13) DOERINGER P.B., et PIORE M.S., International Labour Market and Manpower Analysis, Lexington, Massachusetts, 1971.
- (14) DAVID G. et Collaborateurs "A theory of Labour Market Segmentation", American Economic Review (Documents et procès verbaux), Vol. 63, 1973.
- (15) HALL R.E., Brookings Paper on Economic Activity, Massachusetts, Institute of Technologie, n° 3, 1970.

petites entreprises à fort coefficient de main d'oeuvre.

Une grande firme a donc besoin de soumettre ses travailleurs à une réglementation plus stricte et d'établir un marché de l'emploi interne à l'entreprise.

Les petites entreprises emploient surtout des travailleurs "secondaires" avec un taux de rotation élevé. Elles ont également des travailleurs "primaires" dans des fonctions plus stables, concernant la gestion et la technique.

De telles remarques tendent à suggérer que la détermination des salaires est régie non seulement par des forces économiques, mais aussi par des facteurs institutionnels et sociologiques (16).

Ceci nous conduit à penser que le travail temporaire permettra alors d'assurer le passage d'un segment à l'autre, et de réguler le marché du travail. Nous avons vu précédemment que cette segmentation s'effectuait à tous les niveaux, y compris à l'intérieur du marché de l'intérim. En effet, d'un côté les "stables" du travail temporaire sont favorisés par des missions régulières en raison de leur ancienneté et de leur qualification. Les autres intérimaires, par contre, sont employés pour de brèves missions. Le travail temporaire contribue à sélectionner les meilleurs demandeurs d'emploi ; ceux qui, pour une raison ou une autre, apparaissent de moindre qualité, après une période d'essai, sont rejetés et, par là même, contraints de s'adresser à d'autres agences (moins bien situées sur le marché) ou de se résigner au chômage.

Le rôle de sélection de l'agence d'intérim est particulièrement marqué pour les jeunes demandeurs d'emploi. Nous avons pu constater comment leur entrée sur le marché du travail se répercute presque immédiatement au niveau du travail temporaire. Une bonne partie d'entre eux se voient contraints de passer par l'intérim pour s'intégrer dans les entreprises. Un tel phénomène tend à souligner le fossé qui existe, en de nombreux cas, entre l'emploi et la formation acquise. En effet, le travail temporaire se présente comme un moyen de pallier aux insuffisances de la formation. Autrement dit, l'inadéquation

(16) THIBROW L., LUCAS R.E.A., The American Distribution of Income

A structural problem (Etude faite à l'intention de la Commission Economique mixte du Congrès des Etats-Unis), Washington, 1972.

Cette étude indique que dans un marché interne de l'emploi, le salaire est lié à l'emploi et non au travailleur. La relation salariale est considérée comme un jugement de valeur sociale inchangée, tant que le jugement de valeur est maintenu (p. 29).

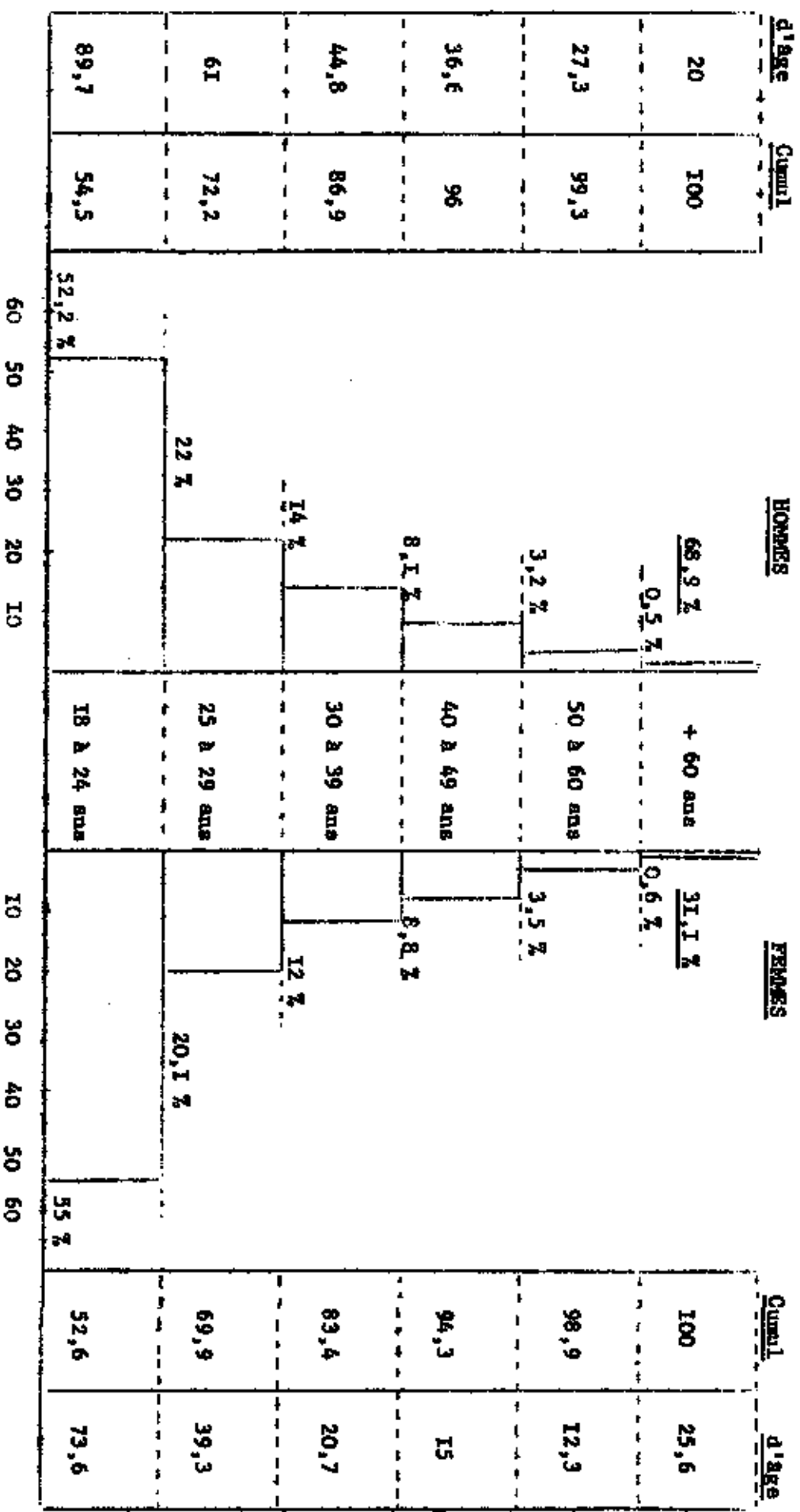
emploi - formation est un des facteurs qui contribuent à renforcer l'intérim. Dans les cas que nous venons d'analyser, les agences canalisent certains demandeurs d'emploi, en particulier des jeunes, vers le marché secondaire, considéré comme pallier nécessaire pour accéder au marché primaire. Mais il est d'autres cas, où les établissements de travail temporaire vont s'efforcer de recruter, parmi les nouveaux demandeurs d'emploi, les chômeurs réels ou latents et fréquemment, au sein même du marché secondaire, des professions rares pour les introduire sur le marché primaire. C'est ce qui arrive, par exemple, pour certaines spécialités de la soudure.

D'une manière ou d'une autre, les agences d'intérim contrôlent donc, pour une part non négligeable, les passages d'un marché à l'autre. En ce sens, elles fonctionnent comme "organes" de régulation du marché du travail dans son ensemble.

% délégués
par tranche

STRUCTURE PAR AGE ET PAR SEXE DES INTERVENANTS
EXERCICE 75-76 SOURCE URETT

% délégués
par tranche



CHAPITRE NEUVIEME

INTÉRIM ET NIVEAU DE DÉVELOPPEMENT DES BRANCHES

par Etienne DUVAL

Nous émettons l'hypothèse qu'il existe un lien entre l'utilisation de l'intérim et le niveau de développement des branches. L'importance de cette utilisation ainsi que la qualification et la fonction des intérimaires diffèrent selon l'évolution du secteur, au sein des structures économiques nationales, ou de l'entreprise, à l'intérieur de la branche elle-même.

1. LES NIVEAUX D'INDUSTRIALISATION

Dans une étude précédente, où nous analysons le mécanisme de l'évolution structurelle de l'emploi (1), nous avons été amené à étudier les niveaux d'industrialisation. On peut établir une certaine équivalence entre niveau de développement et niveau d'industrialisation, dans la mesure où celui-ci fait référence à la progressive pénétration de la technologie dans les activités économiques. Selon une telle optique, ce sont non seulement les branches industrielles qui sont concernées, mais également les activités tertiaires, puisque après la mécanographie, l'informatique provoque des changements structurels importants dans l'organisation des services.

Lorsque nous parlons du niveau d'industrialisation, nous nous situons non pas immédiatement dans une perspective économique, mais dans l'optique des répartitions d'emplois. L'étude de l'intérim, qui est un des aspects de la gestion du personnel, nous conduit à adopter la même problématique.

Le niveau d'industrialisation est déterminé, en gros, par cinq facteurs : les débouchés, la main d'oeuvre, l'organisation, la technologie et la recherche. La technologie elle-même n'est pas, à elle seule, déterminante, car elle est toujours à replacer dans un ensemble dialectique, qui réagit sur elle et sur lequel elle réagit à son tour. Cela signifie, par exemple

(1) Etienne DUVAL, Etude méthodologique sur les prévisions d'emplois régionales et départementales par métier, I. Recherche des facteurs qui déterminent les répartitions d'emplois, Centre d'Etudes de l'Emploi, Direction Régionale du Travail, Rhône-Alpes, octobre 1975, 275 p.
II. Mécanisme de l'évolution structurelle de l'emploi, Centre d'Etudes de l'Emploi, Direction Régionale du Travail, Rhône-Alpes, octobre 1976, 187 p.

qu'avant toute utilisation, elle est déjà porteuse du système d'organisation qui l'a fait naître. C'est pourquoi il apparaît illusoire de l'isoler pour étudier les conséquences qu'elle introduit dans le développement économique.

A l'intérieur du système économique actuel, les cinq facteurs déterminant le niveau d'industrialisation peuvent être classés selon l'ordre de leur apparition : 1. débouchés, 2. main d'oeuvre 3. organisation, 4. technologie, 5. recherche. Dans la réalité, organisation et technologie ne peuvent être totalement dissociées ; elles sont l'une par rapport à l'autre dans un rapport très étroit. A la limite, on peut considérer qu'elles constituent un pôle unique, avec une dominante qui peut se déplacer.

Pour faire apparaître le niveau d'industrialisation, on ne retient que les trois facteurs les plus déterminants. Le plus essentiel sera appelé principal, parce que c'est lui qui assure la régulation du système. Les deux autres sont en contradiction l'un par rapport à l'autre, comme ils le sont d'ailleurs plus ou moins avec le pôle régulateur ; de ces deux facteurs, l'un est en croissance, l'autre en déclin. A chaque niveau, nous aurions donc un facteur principal, un facteur secondaire en croissance, un facteur secondaire en déclin. Pour faciliter la présentation, nous adopterons chaque fois, dans l'énoncé, l'ordre suivant : 1. facteur secondaire en croissance, 2. facteur principal régulateur, 3. facteur secondaire en déclin.

Ces facteurs peuvent être disposés sur les arêtes d'un triangle, orienté de gauche à droite et reposant sur sa base. Le sommet figure alors le facteur principal régulateur.

De multiples possibilités nous sont offertes quant à la combinaison des facteurs entre eux. Dans la réalité, nous croyons pouvoir discerner trois structures principales, correspondant à trois niveaux d'industrialisation.

1.1. Premier niveau d'industrialisation

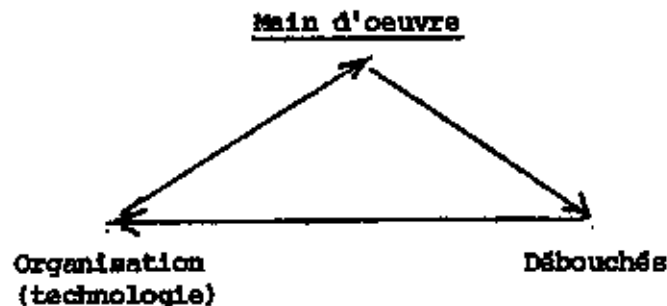
Combinaison : organisation (technologie), main d'oeuvre, débouchés.

Facteur principal : Main d'oeuvre

Facteur secondaire en croissance : Organisation (technologie)

Facteur secondaire en déclin : débouchés

La représentation schématique de cette structure prend la forme suivante :



Nous précisons que sont retenus les seuls facteurs affectant la structuration fonctionnelle du personnel. Ici "la recherche de la clientèle est une préoccupation constante et impose tout un réseau de représentation, dépendant directement de l'entreprise. La technologie reste souvent rudimentaire et les gains de productivité sont obtenus, en majeure partie, par l'utilisation de nouvelles méthodes d'organisation" (2).

Peuvent être classées, dans ce niveau d'industrialisation, la confection, la bonneterie, une partie des industries alimentaires une partie du bâtiment, etc...

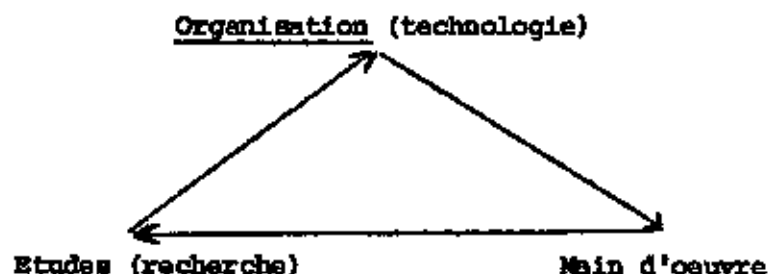
1.2. Deuxième niveau d'industrialisation

Combinaison : Etudes (Recherche), Organisation (technologie) Main d'oeuvre

Facteur principal : Etudes (recherche), Organisation (technologie)

Facteur secondaire en croissance : Etudes (recherche)

Facteur secondaire en déclin : Main d'oeuvre.



(2) Etude citée p. 9.

"L'attention se porte plus directement sur l'organisation, qui impose une rigueur supplémentaire dans la préparation des tâches et l'agencement des postes de travail. Dans le même moment, l'intérêt pour la recherche (études) commence à se manifester, ce qui va entraîner une amélioration des procédés de fabrication et une plus grande exigence dans le choix des machines" (3).

Nous retrouvons, à ce niveau, les industries de la mécanique, la construction automobile, la construction électrique, une partie des industries alimentaires, une partie du bâtiment et des travaux publics, une partie du tissage etc...

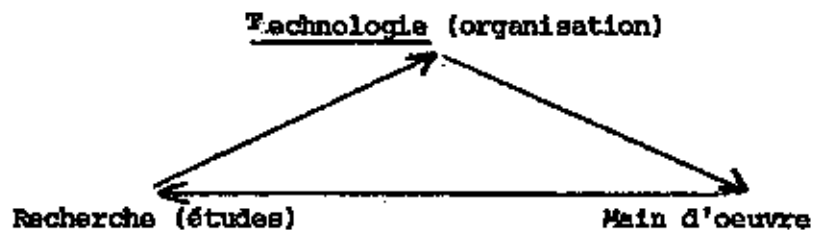
1.3. Troisième niveau d'industrialisation

Combinaison : Recherche (études), technologie (organisation), main d'oeuvre

Facteur principal : Technologie (organisation)

Facteur secondaire en croissance : Recherche (études)

Facteur secondaire en déclin : Main d'oeuvre



"Tout en donnant de l'importance à la recherche, on se soucie ici de mettre l'accent sur la technologie ; l'automatisation prend toujours plus d'importance et la part relative de la main d'oeuvre de fabrication diminue très sensiblement" (4).

C'est à ce stade que se situent l'industrie du pétrole, la construction aéronautique, la chimie, les fibres artificielles et synthétiques, etc.

Si, au lieu de niveau d'industrialisation, on parle de niveau de développement, on peut arriver à classer, selon ce schéma, les activités tertiaires elles-mêmes. Ainsi, au premier niveau, nous pourrions avoir une partie des transports

(3) Etude citée p. 9

(4) Idem.

de marchandises et peut-être les activités libérales. Certaines administrations se retrouveraient au deuxième niveau. Les assurances et organismes financiers les plus informatisés s'inscriraient aisément au troisième niveau. Nous suggérons des classements pour faciliter la compréhension du lecteur, mais il est bien évident qu'une véritable mise en place des activités tertiaires, dans la grille proposée, nécessiterait plus de rigueur.

On se rend compte cependant que le facteur "débouchés", surtout en ce qui concerne les commerces, joue ici un rôle déterminant dans la structuration de l'emploi, qu'il n'avait pas au sein des activités industrielles. Dans les commerces de détail en particulier, il devient le facteur principal. Des niveaux différents se constituent alors, selon l'importance que peuvent avoir l'organisation, les études de marché et la main d'oeuvre elle-même.

D'autre part, on a pu constater que certaines activités chevauchent entre deux niveaux d'industrialisation. Il n'y a pas, en effet, nécessairement, homogénéité à l'intérieur d'un secteur ou d'une branche. Le plus souvent même, sauf là où une intense concentration a unifié les entreprises, l'hétérogénéité est de règle. Comme on le verra plus loin, d'ailleurs, une telle hétérogénéité ne sera pas sans influence sur l'utilisation des intérimaires, par le biais notamment de la sous-traitance.

Il convient maintenant de préciser le lien qui existe entre l'importance de l'intérim et le niveau de développement des branches.

2. HYPOTHESE SUR LE LIEN ENTRE L'IMPORTANCE DE L'INTERIM ET LE NIVEAU DE DEVELOPPEMENT DES BRANCHES : ENONCE ET VERIFICATION

2.1. Enoncé de l'hypothèse

L'importance de l'intérim croît avec le niveau de développement des branches.

Nous supposons, par là, que la politique d'une entreprise forme un tout et que, par conséquent, le progrès, au niveau de l'organisation, de la technologie ou de la recherche, entraîne une modification dans la gestion du personnel. Appliquée aux problèmes de main d'oeuvre, cette politique conduirait à une utilisation toujours plus importante d'intérimaires. Il faudra, cela va de soi, expliquer pourquoi la transformation s'effectue dans le sens d'une croissance et non d'une régression.

2.2. Vérification de l'hypothèse

La vérification de la première hypothèse énoncée suppose que l'on identifie les indicateurs propres à mesurer le niveau de développement.

2.2.1. Recherche des indicateurs

En un premier temps au moins, ne serait-ce que pour rentabiliser les machines plus puissantes et plus coûteuses, l'élévation du niveau de développement d'une branche se traduit par un accroissement de la taille des établissements. La caractérisation par la taille apparaît donc comme un des moyens les plus élémentaires pour situer une entreprise et par voie de conséquence, une activité regroupant plusieurs entreprises. Toutefois, une précision, ici, s'impose car la taille moyenne est rarement un bon indicateur. Il est préférable d'établir des tranches et de retenir, par exemple, la part que représentent les unités de cent salariés et plus. La taille elle-même est un indice du mouvement de concentration à l'intérieur d'un secteur. Mais la concentration se mesure également par les liens qui existent entre les entreprises et en particulier par l'importance des groupes, dans la branche étudiée. Nous avons là un deuxième indicateur, qui, en mettant en relief, de manière plus précise que la taille, le niveau de concentration d'une activité, permet aussi une meilleure appréciation de son développement, à l'intérieur du système capitaliste. Un troisième indicateur pourrait être constitué par le rapport entre le capital variable et le capital fixe et, plus précisément, par la part relative de la main d'oeuvre et de la technologie, dans la production des biens et des services. La meilleure manière d'appréhender cette dernière consiste à utiliser le ratio salaires/ valeur ajoutée. Dans les cas les plus habituels, plus le pourcentage est faible et plus l'impact de la technologie est important.

Mais nous savons aussi que la capitalisation du savoir va de pair avec les investissements en machines ; dans certains secteurs très avancés, où la recherche et l'ingénierie acquièrent une importance primordiale, c'est elle qui obtient la priorité. On peut d'ailleurs se demander si en définitive il ne s'agit pas du même phénomène. En effet, lorsque l'ouvrier se trouve en face d'une machine, il est confronté à la cristallisation d'un savoir technique, et s'il n'a pas participé à sa construction (conception), il fait, par cet intermédiaire, l'expérience de la division du travail, qui oppose travailleurs intellectuels et travailleurs manuels. Une forme de réciprocité s'établit entre technologie et savoir technique et l'on ne s'étonnera pas alors

que la technologie avancée soit liée à un taux d'encadrement élevé. Par encadrement, nous entendons ici non seulement ceux qui exercent des fonctions de commandement à l'intérieur de l'entreprise, mais également tous les techniciens, dessinateurs, ingénieurs et scientifiques qui travaillent dans les laboratoires, les bureaux des méthodes, les bureaux d'études et les centres de recherche. Précisons que le lien entre technologie et savoir technique se vérifie à partir d'un certain niveau seulement ; en ce qui concerne les ouvriers et les employés, le développement technique intervenant par un mode d'organisation, qui repose sur la division du travail, peut entraîner leur déqualification. Nous retrouvons, dans ce cas, la contradiction bien souvent citée, entre déqualification et surqualification.

Nous sommes donc en présence de quatre indicateurs : la taille, le contrôle des groupes, le ratio salaires/ valeur ajoutée, le taux d'encadrement. Il existe une gradation entre chacun d'eux, c'est-à-dire une progressive pertinence pour mesurer le niveau de développement, lorsqu'on passe du premier au dernier. Le taux d'encadrement, comme expression de l'investissement en savoir technique, est le plus apte à qualifier le niveau d'une branche, dans sa relation avec la gestion du personnel. Cela signifie que l'hypothèse énoncée plus haut sera d'autant plus vérifiée que le lien entre l'importance de l'intérim et le taux d'encadrement sera plus affirmé.

2.2.2. La taille des établissements et l'importance de l'intérim

Une étude réalisée en 1973 par la SOPRES et pour le compte du SNETT avait déjà mis en lumière le lien qui existe entre la taille de l'établissement et l'utilisation des intérimaires. Si l'on prend par exemple les unités de plus de 50 salariées et qu'on les répartisse en trois tranches - 50 à 199 salariées, 200 à 999, 1000 salariées et plus, on s'aperçoit que la fréquence d'utilisation progresse avec l'effectif. Le rapport entre la répartition des établissements utilisateurs et celle de l'ensemble des établissements, donne dans l'ordre des branches, les pourcentages suivants : 92 %, 121,7 %, 150 %. De plus, le nombre de travailleurs temporaires utilisés, cela va de soi, s'accroît avec la taille. Dans le premier groupe, 43 % des unités utilisent moins de 5 salariées intérimaires et 6 %, plus de 50. Dans le second groupe, les taux sont de 20 % et 20 % et pour le troisième, 0 et 53 %. Il est difficile d'apprécier, à partir de ces seuls pourcentages, si les effectifs intérimaires progressent plus vite que la taille. C'est précisément ce que nous allons essayer de rechercher, en comparant, par activité, la part des salariées travaillant dans des établissements de 100 personnes et plus et l'importance

du recours à l'intérim.

En un premier temps, nous nous situons au niveau national. Nous ferons ensuite ressortir les différences qui se manifestent à l'intérieur du département du Rhône.

2.2.2.1. Intérim et taille des établissements en France

En ce qui concerne les tailles, nous isolerons donc les unités regroupant 100 salariés et plus, dans l'ensemble national constitué par les établissements de plus de 10 salariés, ayant répondu à l'enquête sur les structures d'emplois, en 1974. Pour mesurer l'intensité d'utilisation des intérimaires, nous retiendrons le nombre de semaines-travail conclues pour 1000 salariés en 1975. La correspondance entre les deux séries statistiques ne sera pas toujours parfaite, dans la mesure où la première est établie en code AEAS et la seconde en code N.A.P. (Code NA1).

Au-delà des différences de nomenclature, qui ne facilitent pas les comparaisons, on peut dire qu'il existe une certaine relation entre la répartition des tailles dans les activités et le recours à l'intérim. En effet, dans les huit premières activités classées en fonction de la taille, on retrouve les 7 premiers secteurs utilisateurs de travailleurs intérimaires : construction navale et aéronautique, pétrole et gaz naturel, industrie chimique, construction mécanique, construction électrique, fonderie et travail des métaux, sidérurgie. D'autre part, les neuf dernières activités du tableau précédent regroupent 5 secteurs recourant peu et même très peu à l'intérim : les commerces de gros, la restauration et l'hébergement, la récupération et le commerce de l'automobile, les commerces de détail et l'industrie de l'habillement.

Des distorsions très apparentes s'établissent entre taille et utilisation des intérimaires pour l'industrie du verre, l'industrie textile, les cuirs et peaux, l'industrie du bois et de l'ameublement, le bâtiment et les travaux publics. Pour l'industrie du verre, la recherche de la corrélation possible est malaisée car les statistiques de l'intérim ne dissocient pas cette activité de la céramique et des matériaux de construction. En ce qui concerne l'industrie textile, les tailles sont quelque peu surestimées en raison de la présence des fibres artificielles et synthétiques. Pour le bois et l'ameublement, et le bâtiment et les Travaux Publics, il est manifeste que l'importance de l'intérim n'est pas principalement liée au niveau de concentration. Peut-être l'analyse de l'intérim, dans l'agglomération lyonnaise, permettra-t-elle de nuancer et de préciser ces premières remarques.

Relation entre la taille et le recours à l'intérim pour la
France entière

Code AEAS :	Activités	% eff. des éta- blissements de + de 100 salar.	Code NAI :	Semaines tra- vail conclues pour 1000 salar)
(6	: Production des métaux	: 98,5	: 6	: 448
(2	: Eau, gaz, électricité	: 94,8	: 4	: 217
(11	: Industrie du verre	: 87,6	: 7	: 174 (5)
(10	: Construction électrique	: 86,2	: 13	: 663
(9	: Construction de machines...	: 85,4	: 11	: 357
(14	: Industrie chimique, caoutchouc...	: 84,4	: 8	: 801
(4	: Combustibles minéraux...	: 83,5	:	:
(3	: Pétroles et carburants liquéfies	: 79,4	: 3	: 1313
(20	: Papier - carton	: 77,8	: 19	: 263
(16	: Industrie textile	: 76,9	: 15	: 162
(7	: Première transformation de métaux	: 76,6	: 6	: 448
(26	: Banques, assurances, agences	: 72,4	: 35	: 323
(27	: Spectacles	: 67,5	:	:
(8	: Mécanique générale	: 64,2	:	:
(28	: Hygiène	: 64,1	:	:
(15	: Industries agricoles et aliment.	: 63,7	: 14	: 277
(18	: Cuirs et peaux	: 62,8	: 17	: 27
(12	: Céramique et matériaux de construct.	: 62,0	: 7	: 174 (5)
(23	: Transports	: 62,0	: 26	: 197
(21	: Industries polygraphiques	: 60,5	: 20	: 285
(17	: Habillement et travail des étoffes	: 59,2	: 18	: 62
(22	: Industries diverses	: 59,0	: 24	: 203
(5	: Extraction de minéraux....	: 55,8	: 5	: 192
(29	: Activités libérales et administ.	: 53,9	:	:
(19	: Industrie du bois et de l'ameubl.	: 50,1	: 23	: 207
(13	: Bâtiment et Travaux Publics	: 49,4	: 25	: 372
(24	: Commerces agricoles et aliment.	: 47,7	:	:
(1	: Pêche, forêts, agriculture	: 40,2	:	:
(25	: Commerces non alimentaires	: 38,6	:	:
(:	:	:	:	:

SOURCE : Publications du Ministère du Travail et de la Participation,
Service des Etudes et de la Statistique.

(5) Ici, le verre est regroupé avec la céramique et les matériaux de construction.

2.2.2.2. Intérim et taille des établissements dans l'agglomération lyonnaise

Pour mesurer la taille des établissements de l'agglomération lyonnaise, nous utiliserons les résultats d'un traitement informatique effectué sur les structures d'emplois de Lyon, Villeurbanne et les communes de l'Est lyonnais, à partir des déclarations des entreprises, au 31 mars 1974. Le pourcentage qualifiant l'utilisation de l'intérim dans chaque activité concerne octobre 1976 et sera constitué par le rapport suivant :

$$\frac{\% \text{ de la branche dans l'intérim-Rhône}}{\% \text{ des eff. de la branche dans la population salariée ASSEDIC du département en 1975}} \times \frac{\text{Moyenne en semaines de l'activité}}{\text{Moyenne en semaines de l'ensemble des activités}} \times 100$$

Si le facteur taille présente une certaine pertinence, pour l'analyse de l'intérim, au niveau national, il n'en va pas de même, en ce qui concerne l'agglomération lyonnaise. Il n'est pas impossible, toutefois, que la prise en considération de l'appartenance à des groupes fasse apparaître un lien plus manifeste entre le phénomène de concentration et l'utilisation des intérimaires, au plan départemental.

2.2.3. L'appartenance à des groupes et l'utilisation des intérimaires

Nous n'avons pas les données nécessaires pour mesurer la pénétration des groupes dans les différentes activités, à l'échelle de la France entière. Par contre, pour la région Rhône-Alpes, une estimation a été faite par l'OREAM (6). Nous extrapolerons quelque peu les résultats présentés en appliquant au département du Rhône, les pourcentages régionaux.

(6) Note d'Information n° 40, Observatoire Economique Centre-Est, INSEE - Lyon, 8 mars 1976.

La taille des établissements et l'intérim dans
l'agglomération lyonnaise

Code ARAS	Libellé des activités	% eff. des établissements de + de 100 sal	Coefficient d'utilisation intérim.
14	Industrie chimique	88,4	127,8
10	Construction électrique	85,9	292,2
9	Construction de machines	84,8	66,1
7	Première transformation des métaux	69,7	365,6
24	Commerces agricoles et alimentaires	68,8	27,7
26	Banques, assurances, agences	64,4	3,8
16	Industrie textile	64,0	30,3
12	Céramique et matériaux de construction	62,8	132,7
18	Cuir et peaux	62,4	-
28	Hygiène	61,7	-
6	Production de métaux	60,2	-
13	Bâtiment et Travaux Publics	58,8	174,2
11	Industrie du verre	58,0	31,7
23	Transports	57,5	165,9
22	Industries diverses	57,1	193,8
29	Activités libérales et administratives	56,3	42,6
20	Papier - carton	54,3	265,4
21	Industrie polygraphique	52,1	37,1
15	Industries agricoles et alimentaires	51,4	119,8
25	Commerces non alimentaires	44	45,5
3	Pétrole et carburants liquides	40,1	93,8
17	Habillement et travail des étoffes	37,4	1,0
19	Industrie du bois et de l'aménagement	29,3	254,8

Contrôle des groupes et recours à
l'intérim dans le département du Rhône

Contrôle des groupes en région R.A.		Recours à l'intérim		
N°	Libellé des secteurs	Code NAE	Libellé des activités	Coefficient d'utilisation (7)
1	Transf. des métaux	19	Prem. transf. métaux	359,6
2	Automobiles et cycles	26	Automobiles et cycles	20,4
3	Chimie	35 et 36	Chimie et pharm.	134,0
4	Constr. électrique	28	Constr. électrique	292,2
5	Fonderie, chaudron.	20	Fonderie, grosse chau.	350,0
6	Mécanique de précis.	22	Mécanique générale	143,9
7	Constructions mécan.	21	Construction machines	143,1
8	Verre, matériaux de construction	32 et 30	Matériaux de constr. Verre	221,2 31,7
9	Textile	47	Industrie textile	42,1
10	Papier-carton	54	Papier - carton	265,4
11	Industries diverses			
12	Matières plastiques	61	Transf. mat. plast.	202,4
13	Articles métal.div.	23 et 24	art. métal. div.	153,5
14	Industries agro-alim.	39 à 46	Ind. agr. et al.	119,8
15	Presse et édition	55	Industries polygraph.	37,1
16	Habillement	49	Habillement et trav. des étoffes	1,0
17	Mécanique générale	22	Mécanique générale	143,9
18	Meubles et bois	53	Industrie du bois et de l'assemblage	254,8

Une analyse rapide des séries précédentes ne nous permet pas d'affirmer qu'il existe une corrélation étroite entre contrôle des groupes et recours à l'intérim. On peut toutefois isoler les branches, pour lesquelles il existe une distorsion entre l'un et l'autre. Nous avons celles qui présentent des taux de recours à l'intérim, inférieurs à ce qu'exigerait une stricte corrélation : l'automobile, la chimie, l'industrie textile. D'autres branches ou secteurs ont un comportement inverse : le papier-carton, la transformation des matières plastiques, l'industrie du bois et de l'assemblage.

(7) Cf tableau précédent : même mode de calcul.

2.2.3.1. Les distorsions liées à un recours jugé insuffisant

2.2.3.1.1. Automobiles et cycles

Nous savons que le changement de politique par rapport à l'intérim, dans le secteur de l'automobile, est lié à l'évolution de cette industrie dans la région ; après une utilisation massive de personnel intérimaire, les restructurations internes ont provoqué des licenciements et une attention plus soutenue quant aux frais de main d'oeuvre.

2.2.3.1.2. Industrie chimique

Dans le département du Rhône, l'industrie chimique est très liée au groupe Rhône-Poulenc. Avec les difficultés des fibres artificielles et synthétiques, un contrôle plus rigoureux de la Direction s'effectue sur tous les mouvements de personnel et le recours à l'intérim en subit les effets. Bien plus, comme on le verra plus loin, on assiste, dans l'industrie chimique, à un phénomène progressif de sous-traitance, concernant la plupart des services non liés directement à la production : entretien, travaux neufs, transports etc... Dans la mesure où ces services sont précisément affectés par une très forte mobilité, ils bénéficient des plus fortes prestations d'intérimaires, qui n'apparaissent pas dans les statistiques officielles. On peut donc estimer que le pourcentage de 134 % devrait être très sensiblement majoré si l'on tenait compte de l'ensemble des effectifs travaillant sur le site des entreprises.

2.2.3.1.3. Industrie textile

L'importance des groupes, pour cette branche, est très nettement affectée par la présence des textiles artificiels et synthétiques, contrôlés par R.P.T. Si ces derniers utilisant peu d'intérimaires, c'est en raison de leur situation précaire dans la région, entraînant de nombreux licenciements.

2.2.3.2. Les distorsions liées à un recours jugé excessif

2.2.3.2.1. Papier-carton

Il semble que la projection des coefficients de contrôle par les groupes, propres à la région Rhône-Alpes, sur un département comme le Rhône, soit en partie critiquable ; en effet, l'essentiel de la production de cette branche se situe dans l'Isère et en Ardèche.

2.2.3.2.2. Transformation des matières plastiques

La précédente remarque s'applique en partie ici ; une bonne part des effectifs de cette branche sont concentrés à Oyonnax, où la petite entreprise indépendante est encore florissante. Dans le Rhône, les unités sont plus importantes ; Griffine-Marschal, les Plastiques et le Plomb Dur, la SOPEP, Bailly-Comte, la SODIP, ont plus de deux cents salariés. Le plus souvent, la production est au service de l'industrie, ce qui contraste avec la situation d'Oyonnax, plus tournée vers la fabrication d'articles de ménage. Il est donc probable qu'ici le contrôle des groupes soit plus marqué que sur l'ensemble de la région, ce qui expliquerait en partie le recours à l'intérim.

2.2.3.2.3. L'industrie du bois et de l'ameublement

Il est manifeste que l'utilisation des intérimaires ne dépend pas, en priorité, pour cette industrie, du niveau d'industrialisation de la branche ; elle est à mettre en lien, pour une part au moins, avec la forte mobilité entraînée par le phénomène chantiers, (charpentiers et menuisiers), comme pour le bâtiment et les travaux publics.

Il est donc possible de rendre compte, jusqu'à un certain point, des distorsions relevées dans la série des coefficients de recours à l'intérim. Pour le moins, trois branches, parmi celles que nous avons inscrites sur le précédent tableau, font preuve, malgré tout, d'un comportement divergent par rapport à l'ensemble. Ce sont l'automobile et les cycles, les fibres artificielles et synthétiques et l'industrie du bois et de l'ameublement. Pour les deux premières activités, leur relative "déviance" tient à des raisons conjoncturelles. La troisième se trouve soumise à des contingences particulières, en particulier à la grande mobilité qu'imposent les chantiers de construction.

En conséquence, si la relation "appartenance à des groupes et recours à l'intérim" n'est pas immédiatement et complètement vérifiée, elle semble probable, sans pour autant que le rapport entre les deux soit nécessairement de nature rigoureuse.

Nous allons franchir un pas de plus en recherchant s'il existe une corrélation entre le développement technologique et l'utilisation de travailleurs intérimaires.

2.2.4. Développement technologique et développement de l'intérim

Le ratio salaires/valeur ajoutée sera tiré du Supplément Participation du bulletin mensuel des statistiques du travail. Nous retiendrons les coefficients relatifs à l'exercice ouvert en 1974 et concernant les seules entreprises

ayant conclu des accords de participation et employant habituellement plus de 100 salariés. Lorsque nous constaterons de fortes disproportions avec les années précédentes, nous le mentionnerons : dans certains cas, nous donnerons la priorité, pour le classement, à des indices antérieurs s'ils sont plus représentatifs de la situation habituelle de la branche. Les coefficients retenus seront des coefficients nationaux ; nous les confronterons donc avec les statistiques nationales de l'intérim.

2.2.4.1. Présentation statistique

RELATION ENTRE LE DEVELOPPEMENT TECHNOLOGIQUE ET LE RECOURS
A L'INTERIM, EN FRANCE

Ratios salaires/Valeur ajoutée			Semaines-Travail pour 1000 salariés en 1975		
Code NAP	Activités	%	Code NAP	Activités	sem. travail
2	Pétrole, gaz naturel	(45,9)	03	Pétrole, gaz naturel	1313
	Moyenne des ex. 71et72	18,1			
34	Assurances, org. fin.	30,4	35	Assurances, org. fin.	323
06	Sidérurgie, première transf. de métaux	31,7	06	Sidérurgie, première transf. de métaux	448
18	Fibres art. et synth.	33,20	16	Fils et fibres art. et synthétiques	100
31	Récupération et intern. du commerce	34,40	28	Récupération et intern. du commerce	225
20	Industries agricoles et alimentaires	35,6	14	Industries agricoles et alimentaires	277
14	Industrie chimique	35,8	08	Industrie chimique	801
01	Eau, gaz, électricité	36,8	04	Eau, gaz électricité	217
27	Commerces de gros alimentaires	36,8	27	Commerce de gros	149
22	Papier - carton	38,1	19	Papier-carton	263
32	Réparation et comm. de l'automobile	41,04	30	Récupération et comm. de l'automobile	103
12	Verre, céramique et mat. de constr.	41,3	07	Verre céramique et mat. de constr.	174
05	Extraction de minerais divers	41,4	05	Extraction de minerais divers	192
24	Transf. de mat. plast.	42,7	22	Transf. de mat. plast.	453
29	Commerces de détail alimentaires	45,2	29	Commerces de détail	103
26	Transports	45,4	26	Transports	197
15	Industries du caout.	45,6	21	Industrie du caout.	174
16	Industrie du textile	45,9	15	Industrie du textile	162
10	Construction élect. et électron.	46,0	13	Construction élect. et électron.	663
25	Industries diverses	46,6	24	Industries diverses	203
08	Construction mécanique	47,3	10	Construct. mécanique	737
07	Fonderie et travail des métaux	48,0	09	Fonderie et travail des métaux	482
21	Bois et ameublement	48,1	23	Bois et ameublement	207
23	Imprimerie-édition	48,8	20	Imprimerie-édition	285
11	Construction navale et aéronautique	49,0	12	Construction navale et aéronautique	1.439
18	Industrie du cuir et de la chaussure	50,3	17	Industrie du cuir et de la chaussure	27
13	Bâtiment et T.P.	52,6	25	Bâtiment et T.P.	372
09	Construction de véhicules automobiles	52,9	11	Construction de véhicules automobiles	357
17	Industrie de l'habil.	53,4	18	Industrie de l'habil.	62
37	Enseignement, rech. santé	54,8			
38	Restauration, hébergement	57,5	31	Restauration, hébergement	105

SOURCE : publications du Ministère du Travail et de la Participation
Service des études et de la statistique

Il n'y a pas correspondance exacte entre le développement technologique mesuré par le ratio salaires/valeur ajoutée et le recours à l'intérim. Toutefois, une analyse plus complexe, procédant par décomposition de sous-ensembles pourrait faire apparaître des convergences, qui ne se manifestent pas immédiatement.

En un premier temps, nous isolerons les branches tertiaires. Ensuite, nous regrouperons les branches industrielles où les correspondances recherchées sont vérifiées. Enfin, nous essaierons d'interpréter les cas déviants (ou apparemment) par rapport à l'hypothèse posée.

2.2.4.1.1. Les branches tertiaires

Il apparaît nécessaire de dissocier les branches tertiaires des branches industrielles, car les différences de fonctionnement interne ne permettent pas de donner une signification exactement comparable aux ratios analysés. Selon l'ordre de présentation du tableau précédent, nous obtenons la série suivante :

1. Assurances, organismes financiers	323 sem/travail /1000sem.
2. Récupération et intermédiaires du commerce.....	225
3. Récupération et commerce de l'automobile.....	103
4. Commerces de détail.....	103
5. Transports.....	197
6. Restauration, hébergement.....	105

Apparemment, le comportement des transports ne suit pas la même logique que les autres branches. En fait, il s'agit là d'un cas particulier, car le type d'investissement et le genre de travail accompli apparentent davantage cette activité à une branche industrielle qu'aux autres secteurs du tertiaire. Dans la mesure où l'intérim, aujourd'hui, concerne en priorité le travail manuel, l'avantage que les transports manifestent dans la série précédente se trouve justifié. Si nous tenons compte de cette précision, on peut dire que le lien entre développement technologique et intérim n'est pas infirmé pour le secteur tertiaire. Il n'est pas confirmé pour autant, car la série est trop courte pour nous permettre de tirer une telle conclusion.

2.2.4.1.2. Les branches industrielles où les correspondances sont vérifiées.

1. Pétrole, gaz naturel.....	1313 sem. travail / 1000 sal.
2. Sidérurgie, première transformation de métaux.....	448
3. Industries agricoles et alimentaires.....	277
4. Papier-carton.....	263
5. Verre, céramique et matériaux de construction.....	174
6. Extraction de minéraux divers.....	192
7. Industrie du caoutchouc.....	174
8. Industrie textile.....	162
9. Industrie du cuir et de la chaussure.....	27
10. Industrie de l'habillement.....	62

Il existe donc un certain nombre de branches industrielles, pour lesquelles on constate une corrélation assez étroite entre développement technologique et recours à l'intérim. Mais un tel constat ne peut avoir valeur de preuve que si nous pouvons rendre compte des cas de déviance.

2.2.4.1.3. Les cas apparemment déviants

Nous suivrons, ici, encore, l'ordre du tableau présenté ci-dessus, qui va dans le sens d'un moindre développement technologique.

1. Fibres artificielles et synthétiques.....	100 sem. travail / 1000 sal.
2. Industrie chimique.....	801
3. Transformation de matières plastiques.....	453
4. Construction électrique et électronique....	663
5. Construction mécanique.....	737
6. Bois et assemblage.....	207
7. Imprimerie et édition.....	285
8. Construction navale et aéronautique.....	1439
9. Bâtiment et T.P.....	372
10. Construction de véhicules automobiles.....	357

Sauf pour les fibres artificielles et synthétiques, l'importance du recours à l'intérim (pour un développement technologique semblable) est toujours supérieure à celle des branches composant la série précédente. Le cas des fibres artificielles et synthétiques a déjà été envisagé ; la politique relative au personnel intérimaire est liée à une conjoncture difficile, qui frappe cette industrie, en territoire français, et plus particulièrement dans la région Rhône-Alpes. En ce qui concerne les autres secteurs, le recours accentué à

l'intérim s'explique par le phénomène chantier ou même plus simplement par un niveau de développement relativement élevé, qui est insuffisamment mesuré par le ratio salaires/ valeur ajoutée.

Le phénomène chantier concerne directement le bois et l'assemblage (en partie cf. plus haut) et le bâtiment et les travaux publics. De leur côté, l'industrie chimique, la construction électrique et électronique, la construction mécanique, l'imprimerie et l'édition, la construction navale et aéronautique, la construction de véhicules automobiles mènent parallèlement à une politique d'investissement technologique, dans le sens d'une progressive automatisation, une politique d'investissement en personnel technique, pour faire face aux besoins accrus des bureaux d'études, des bureaux des méthodes et de la recherche. Même mesuré correctement, le seul facteur technologique ne permet pas, à lui seul, d'apprécier le niveau de développement de ces différents secteurs. Nous reviendrons sur ce problème un peu plus loin.

Pour la transformation des matières plastiques, nous n'avons pas les éléments statistiques qui nous permettraient d'expliquer la légère distorsion qui existe entre une forte utilisation d'intérimaires et un développement technologique moyen. Il n'est pas impossible qu'il existe, à l'intérieur de cette branche, une assez grande hétérogénéité, au niveau de la technologie utilisée par les diverses entreprises. En particulier, les unités dépendant plus directement de l'industrie chimique auraient sur les autres un avantage certain et contribueraient fortement à la progression du taux d'utilisation des intérimaires.

L'hypothèse proposée au départ, si elle n'est pas encore clairement vérifiée, manifeste donc progressivement sa vraisemblance par une série de convergences. L'étude du développement technologique révèle "en creux" l'importance du taux d'encadrement pour mesurer le niveau global de développement des branches. Il reste donc à voir si la correspondance entre ce développement et le recours à l'intérim s'affirme davantage lorsqu'on prend en considération un tel indicateur. Nous pensons qu'il est inutile de tester la pertinence du ratio salaires / valeur ajoutée, à l'intérieur du département du Rhône ; nous serions en effet contraints d'appliquer à ce département, les taux de la France entière, les seuls à notre disposition.

Nous passerons donc immédiatement à l'analyse du taux d'encadrement, dans son lien avec le recours à l'intérim.

2.2.5. Le taux d'encadrement et le pourcentage d'intérimaires utilisés

Les données statistiques sont, ici, suffisamment précises pour nous permettre de mener l'analyse aussi bien au niveau départemental qu'au niveau national.

2.2.5.1. Le niveau national

Comme nous l'avons indiqué plus haut, nous utiliserons, en ce qui concerne la France entière, les résultats de l'enquête sur les structures d'emplois du 31 mars 1974.

Taux d'encadrement et recours à l'intérim en France

Le taux d'encadrement		Semaines-travail pour 1000 salariés			
(Code: ARAS:	Activités	: %	:Code: :NA1 :	Activités	:Sem. :Trav.)
(3 :	Pétrole et carburant liquide	:53,8	: 03 :	Pétrole, gaz naturel	:1313)
(26 :	Banques, assurances, agences	:34,4	: 35 :	Assurances, organ. financiers	: 323)
(14 :	Industrie chimique	:31,4	: 08 :	Industrie chimique	: 801)
(29 :	Activités libérales et admin.	:28,2	:	:	:)
(25 :	Commerces non alimentaires	:26,6	:	:	:)
(10 :	Construction électrique	:25,5	: 13 :	Constr. élect. et électronique	: 663)
(21 :	Industries polygraphiques	:22,1	: 20 :	Imprimerie, édition	: 285)
(09 :	Construction de machines,	:21,7	: 12 :	Construction navale et aéro-	:1439)
(:	constr. navales, automobiles,	:	:	navale	:)
(:	construction aéronautique	:	: 11 :	Construction de véhicules aut.	: 357)
(08 :	Mécanique générale...	:21,4	: 10 :	Construction mécanique	: 737)
(23 :	Transports	:20,7	: 26 :	Transports	: 197)
(06 :	Production de métaux	:20,5	: 06 :	Sidérurgie, première transfor-	: 448)
(:	:	:	:	mation de métaux	:)
(07 :	Prem. transf. de métaux	:19,7	: 09 :	Fonderie et travail des métaux	: 482)
(24 :	Comm. agricoles et aliment.	:16,9	:	:	:)
(15 :	Industrie agricole et alim.	:16,7	: 14 :	Industrie agricole et aliment.	: 277)
(13 :	Bâtiment et Travaux Publics	:16,6	: 25 :	Bâtiment et Travaux Publics	: 371)
(11 :	Verre	:15,8	:	:	:)
(12 :	Céramique et matériaux de co.	:14,9	: 07 :	Verre, céram., mat. de constr.	: 174)
(20 :	Papier - carton	:14,7	: 19 :	Papier - carton	: 263)
(16 :	Industrie textile	:12,6	: 15 :	Industrie textile	: 162)
(19 :	Bois et ameublement	:11,9	: 23 :	Bois et ameublement	: 207)
(18 :	Cuirs et peaux	:10,02	: 17 :	Industrie du cuir et de la	: 27)
(:	:	:	:	chaussure	:)
(17 :	Habillement et trav. étoffes	: 9,4	: 18 :	Industrie de l'habillement	: 62)
(28 :	Hygiène	: 8,8	:	:	:)
(:	:	:	:	:	:)

SOURCE : Publications du Ministère du Travail, service des Etudes et de la Statistique.

Nous éliminerons de la série des secteurs utilisateurs d'intérimaires, les branches tertiaires ; en raison des difficultés de passage d'un code à l'autre, nous ne pourrions retenir que les assurances et organismes financiers et les transports. Nous écarterons également les bâtiments et travaux publics et le bois et l'ameublement, trop intensément marqués par le phénomène chantier. En suivant alors l'ordre décroissant des taux d'encadrement, nous obtenons la correspondance suivante pour l'utilisation des intérimaires.

1. Pétrole et gaz naturel :	1313 sem. trav. / 1000 sal.
2. Industrie chimique :	801
3. construction électrique et électronique :	663
4. Imprimerie - édition :	285
5. Construction navale et aéronautique, construction de véhicules :	638 (taux moyen calculé en fonction des effectifs de ch. br.)
6. Construction mécanique :	737
7. Sidérurgie, première transformation des métaux	448
8. Fonderie et travail des métaux :	482
9. Industries agricoles et alimentaires :	277
10. Verre, céramique et mat. de construction:	174
11. Papier-carton :	263
12. Industrie textile :	162
13. Industrie du cuir et de la chaussure :	27
14. Industrie de l'habillement :	62

L'ordre décroissant dans le recours à l'intérim suit presque exactement celui des taux d'encadrement. Seule l'imprimerie-édition manifeste un comportement divergent dû à l'association du pourcentage de cadres assez élevé et d'un développement technologique encore peu avancé. La branche est en pleine restructuration ; à côté de grandes entreprises équipées des machines les plus modernes, il existe encore de nombreuses petites unités très traditionnelles.

Nous avons le cas inverse avec le papier-carton, qui présente un taux de recours à l'intérim un peu supérieur à celui qu'exigerait son ordre dans la série. Les transformations actuelles qui marquent cette industrie n'ont pas encore entraîné un changement d'orientation dans l'investissement en personnel. Par ailleurs, les bouleversements structurels, qui entraînent une forte mobilité, sont souvent déterminants pour un recours assez massif à l'intérim.

Progressivement, nous arrivons donc à mettre en relief la relation entre niveau de développement et utilisation des intérimaires. L'indicateur "taux d'encadrement" est jusqu'ici le plus apte à manifester une telle relation. Nous allons poursuivre la vérification en abordant le niveau départemental.

2.2.5.2. Le niveau départemental

Nous rappelons que le taux d'encadrement a été calculé ici à partir d'un traitement informatique des structures d'emplois de 1974, portant sur l'agglomération lyonnaise et en particulier, la ville de Lyon, Villeurbanne et les communes de l'Est lyonnais. Nous pensons que ce taux est plus adéquat que celui du département, dans son ensemble, car c'est principalement dans l'agglomération lyonnaise que s'effectue le recours à l'intérim.

Taux d'encadrement et recours à l'intérim dans le département du Rhône

Code AEAS	Libellé des activités	% encadr. : aggl.lyon.	(coef. re) : cours) : intérim.)
(14	: Industrie chimique...	: 34,2	: 127,8)
(26	: Banques, assurances, agences...	: 32,0	: 3,8)
(29	: Activités libérales et administratives	: 28,9	: 42,6)
(25	: Commerces non alimentaires	: 26,8	: 3,8)
(16	: Industrie textile	: 26,6	: 30,3)
(02	: Eau, gaz, électricité	: 25,1	:)
(07	: Première transformation de métaux	: 24,0	: 394,9)
(09	: Construction de machines...	: 23,9	: 66,1)
(21	: Industries polygraphiques	: 23,4	: 37,1)
(20	: Papier-carton	: 22,0	: 261,5)
(10	: Construction électrique	: 21,3	: 292,2)
(24	: Commerces agricoles et alimentaires	: 21,2	: 27,7)
(19	: Bois et ameublement	: 20,6	: 254,8)
(12	: Céramique et matériaux de construction	: 20,3	: 132,7)
(22	: Industries diverses	: 20,1	: 193,8)
(15	: Industries agricoles et alimentaires	: 19,5	: 119,8)
(08	: Mécanique générale	: 18,8	: 124,3)
(13	: Bâtiment et travaux publics	: 18,8	: 174,2)
(23	: Transports	: 16,1	: 165,9)
(17	: Habillement et travail des étoffes	: 15,2	: 1,0)
(18	: Cuir et peaux	: 13,6	: 0)
(28	: Hygiène	: 6,6	: 0)
(:		: :	:)

La relation que nous avons vérifiée au plan national est moins apparente à l'intérieur du département du Rhône. Sur une zone aussi restreinte, il est normal que certains facteurs particuliers déterminent des comportements qui s'écartent de la norme habituelle. Nous pouvons cependant faire ressortir une série d'activités, qui respectent le schéma prévu :

1. Première transformation de métaux :	394,9 (coef.)
2. Papier - carton :	261,5
3. Construction électrique et électronique :	292,2
4. Céramiques et matériaux de construction :	132,7
5. Industries agricoles et alimentaires :	119,8
6. Mécanique générale :	124,3
7. Habillement et travail des étoffes :	1,0
8. Cuir et peaux :	0

Les activités tertiaires se trouvant normalement écartées ainsi que le bois et l'ameublement, et le bâtiment et les travaux publics.

Il reste alors dans l'ordre des taux d'encadrement décroissants :

1. Industrie chimique...	127,8
2. Industrie textile...	30,8
3. Construction de machines...	66,1
4. Industries polygraphiques	37,1

Chacune de ces activités à part l'imprimerie - édition a fait l'objet de commentaires précédemment ; en effet, nous avons tenté d'expliquer leur faible recours à l'intérim sur le plan local. Nous ne reviendrons donc pas sur les explications déjà données. Pour l'imprimerie-édition, représentée localement, le plus souvent, par de petites unités, nous retrouvons le décalage habituel entre un taux d'encadrement assez élevé et une technologie encore peu avancée, ce qui nous amène à penser que la politique de gestion du personnel reste, sur certains points, encore très traditionnelle.

Si donc les correspondances entre taux d'encadrement et recours à l'intérim sont apparemment moins rigoureuses dans le département du Rhône que pour la France entière, elles sont cependant sous-jacentes. Sans doute se vérifieraient-elles mieux encore si au lieu de comparer les comportements des différents secteurs, nous prolongions notre analyse à l'intérieur des branches, au niveau des entreprises inégalement développées. Nous échapperions ainsi à une certaine équivocité de la notion de cadre, lorsqu'on passe d'un secteur professionnel à un autre.

Poursuivant notre recherche, nous abandonnerons maintenant le point de vue purement quantitatif, pour adopter une perspective plus qualitative. Nous situant toujours dans la problématique des niveaux de développement, nous essaierons de voir comment sont déterminés, selon les branches, la fonction et la qualification des intérimaires.

3. HYPOTHESE SUR LE LIEN ENTRE LA FONCTION-SPECIALITE DES INTERIMAIRES ET LE NIVEAU DE DEVELOPPEMENT DES BRANCHES

3.1. Enoncé de l'hypothèse

Selon le niveau de développement des branches et des entreprises, les intérimaires exercent des fonctions particulières et se recrutent alors dans des spécialités différentes

Nous devons préciser cette hypothèse au fur et à mesure de notre développement.

Dans une première étape, nous tenterons de répartir les branches, regroupées selon le code AEAS, à l'intérieur des trois niveaux de développement. Dans certains cas, en particulier lorsque l'hétérogénéité à l'intérieur de la branche est spécialement affirmée, nous pourrions être amenés à situer les activités à la jonction de deux niveaux différents.

3.2. Le classement des activités dans les trois niveaux de développement

Les critères utilisés pour situer les activités seront en même temps le développement technologique et le taux d'encadrement. La référence géographique sera le territoire national, aux dépens des particularités locales.

Nous ne rechercherons pas une très grande rigueur pour effectuer notre classement ; nous en resterons au niveau du "bricolage", car une présentation précise devrait faire intervenir de nombreuses données que nous ne pouvons rassembler immédiatement. Cela ne signifie pas pour autant que la répartition opérée sera sans valeur ; elle aura pour le moins un intérêt suggestif et permettra une vue d'ensemble beaucoup plus précise que celle qui repose sur le simple bon sens ou des impressions subjectives. Provisoirement, nous écarterons les activités tertiaires qu'on ne peut assimiler immédiatement aux activités industrielles.

3.2.1. Premier niveau de développement

- 17. Habillement, travail des étoffes
- 18. Cuir et peaux
- 19. Bois et ameublement
- 16. Industrie textile (8) (hormis les textiles artificiels et synthétiques)
- 12. Céramique et matériaux de construction

3.2.2. A la jonction du premier et du second niveau

- 20. Papier- carton
- 21. Verre
- 61 (NAE) Transformation des matières plastiques
- 22. Bâtiment et travaux publics
- 15. Industries agricoles et alimentaires
- 23? Industries polygraphiques

3.2.3. Deuxième niveau

- 71 Première transformation des métaux
- 6. Production des métaux
- 8. Mécanique générale, articles métalliques divers...

(8) Nous nous situons au niveau national et à l'intérieur d'une nomenclature qui regroupe filature, tissages divers, bonneterie, activités inégalement développées.

9. Automobile (hors la construction aéronautique)

10. Construction électrique

3.2.4. Troisième niveau

477 (NAB). Fibres artificielles et synthétiques

14. Industrie chimique

27 (NAB). Construction aéronautique

2. Eau, gaz, électricité

3. Pétrole et carburants liquides.

Le classement précédent situe un certain nombre d'activités à la jonction du premier et du second niveau. Or, nous constatons que ces activités utilisent parfois un pourcentage d'intérimaires élevé ou présentant des comportements différents selon les secteurs géographiques. Cela pourrait signifier que les transformations qui s'opèrent à l'intérieur des branches, déterminant des recours particuliers à l'intérim, impliqués non par le niveau du développement mais par la mobilité qu'engendrent les bouleversements internes aux branches. Nous reprendrons ce problème lorsque nous traiterons plus directement de la mobilité.

Avant la vérification proprement dite de l'hypothèse posée, nous mettrons en relief les lieux fonctionnels principaux, où travaillent les intérimaires à partir de l'analyse des métiers et qualifications.

3.3. Lieux fonctionnels principaux où travaillent les intérimaires

Nous distinguerons six fonctions principales : la fonction technique, la fonction production, la fonction administrative, la fonction commerciale, la fonction information.

A l'intérieur de la fonction technique qui regroupe ingénieurs et techniciens, nous pourrions dissocier trois sous-fonctions : les sous-fonctions études, organisation, encadrement.

La fonction production répartit les ouvriers dans trois secteurs principaux : la fabrication proprement dite, la manutention et l'entretien.

Dans les fonctions administrative et commerciale, une distinction peut être opérée entre les employés travaillant sur machines et les autres.

Comme son nom l'indique, la fonction information produit, rassemble et coordonne les informations. C'est elle qui donne naissance aux services informatiques, et à la comptabilité.

En analysant grossièrement la structure des emplois de l'intérim, il est relativement facile de faire ressortir les services fonctionnels, dans lesquels travaillent de préférence les intérimaires. Nous utiliserons successivement les résultats nationaux et ceux du Rhône.

3.3.1. Répartition nationale

Au niveau national, les structures d'emplois utilisées sont celles de 1975. A partir des documents fournis par le Ministère du Travail, nous calculerons le pourcentage moyen de semaines-travail pour chaque qualification et nous rapporterons ce pourcentage à celui des effectifs salariés au 31 mars 1974. Nous obtiendrons ainsi le coefficient de passage par l'intérim selon les spécialités. Classées selon ce coefficient, les catégories professionnelles seront réparties dans les fonctions et sous-fonctions correspondantes. Ici encore, nous ne rechercherons pas une précision impossible ; pour chaque métier ou qualification, seule la fonction dominante sera retenue.

La répartition des intérimaires par fonction et sous-fonction,
d'après les structures d'emploi nationales

N° de clas.	Qualification ou métier	coef. de passage par l'intérim	fonction dominante	sous-fonction dominante
1	Ouvriers qualifiés de la soudure et de la serrurerie	435,4	Production	Entretien travaux neufs
2	Ouvriers qualifiés de la chaudronnerie	429,2	Production	Entretien travaux neufs
3	Dessinateurs	366,7	Technique	Etudes
4	Standardistes	333,3	Administr.	empl. sur mach.
5	Secrétaires, sténo-dactylos	331,0	Administr.	emp. sur mach.
6	Opérateurs, programmeurs, mécanographe, perforées	281,8	Information	Informatique
7	Professionnels des activités paramédicales	242,9		
8	Ouvriers qual. en électricité et en électronique	208,3	Production	Fabrication
9	Manutentionnaires	187,2	Production (tertiaire)	Manutention
10	Comptables - caissiers	181,8	Information	Comptabilité
11	Emplois de bureau non qualif.	180,0	Administr.	autres empl.
12	ouv. qualif. de la mécanique	139,4	Production	Fabrication
13	ouv. qualif. de la maçonnerie	122,6	Production	Fabrication
14	ouv. qualif. travail sur bois	120,0	Production	Fabrication
15	Personnel qual. manutention	116,7	prod. tertiaire	Manutention
16	ouv. qual. sur machines-outils	100,0	Production	Fabrication
17	ouvriers spécialisés	89,2	Production	Fabrication
18	Manœuvres	83,1	Production	Manutention
19	Ingénieurs et cadres	71,4	Technique adm., commar, Informat, Technique	organisation, encadrement, organis. enc)
20	Techn. et agents tech. de prod.	56,3		
21	Personnel de service non qual.	56,1	Administr.	autres empl.
22	Autres ouvriers qualifiés	44,4	Production	Fabrication
23	Métiers du transport	40,0		
24	Autre personnel adm. qualifié	12,0	Administr.	autres empl.
25	Métiers divers	8,2		
26	Agents de maîtrise	5,1	Production	Fabrication

Nous obtenons, dans l'ordre, la répartition suivante des fonctions et sous-fonctions :

1. fonction production
Entretien, travaux neufs
2. fonction technique
Etudes
3. Fonction administration
Employés sur machines
4. Fonction information
Informatique, (comptabilité)
5. Fonction production
Manutention
6. Fonction commerciale
Employés sur machines
7. Fonction production
Fabrication
8. Fonction technique
Encadrement, Organisation
9. Fonctions administrative, commerciale,
Autres employés

Nous constatons que, pour la production dans son ensemble, le recours à l'intérim concerne l'entretien, les travaux neufs et la manutention, avant la fabrication.

D'autre part, pour les fonctions administratives et commerciale, ce sont essentiellement les employés sur machines, qui transitent par le travail intérimaire. Soulignons enfin que la fonction technique ne fait appel à des travailleurs intérimaires que pour les bureaux d'études, pour les sous-fonctions encadrement et organisation, le recours reste exceptionnel.

3.3.2. Répartition départementale

Ici, le coefficient de passage par l'intérim est obtenu par le rapport entre les structures d'emplois relatives aux agences d'intérim (1976) et la structure globale (1975).

La répartition des intérimaires par fonction et sous-fonction
dans le département du Rhône

(N° de : (class. :	Qualification ou métier	Coef. de : : passage : : par : : l'intérim :	fonction : dominante	sous-fonction : dominante
1	Soudure, serrurerie, chaudronnerie, charpente en fer	345,6	Production	Entretien, trav. neufs
2	Ouv. qual. de la maçonnerie	279,0	Production	Fabrication
3	Hôtellerie	202,5		
4	Secrétaires, sténodactylos	177,3 (9)	Administr.	empl./machines
5	Ouvriers qual. travail du bois	175,0	Production	Fabrication
6	Dessinateurs	168,3	Technique	Etudes
7	Manoeuvres et manutentionnaires	153,1	Production tertiaire	Manutention
8	Comptables et caissiers	130,9	Information	Comptabilité
9	Ouv. qual. sur machines outils	118,5	Commerce, Production	empl. sur Mach., Fabrication
10	Ouv. qual. en électricité	110,5	Production	Fabrication
11	Opérateurs, mécanographes	107,8	Information	Informatique
12	Ouv. qual. de la mécanique	86,7	Production	Fabrication
13	Autres personnels adm. qual.	58,5	Administr.	autres empl.
14	Métiers du transport	39,0		
15	Cadres	36,0	Adm., comm., Inform.,	encadrement, organisation
16	Techniciens	19,7	Production	Encadrement
17	Personnel des services com.	13,4	Commercial	Autres empl.
18	Agents de maîtrise	11,9	Production	Fabrication
19	Métiers de l'agriculture	6,0		
20	Ouv. qual. de la chimie, de la production des fib. art., synt.	4,4	Production	Fabrication
21	Ouv. qual. de l'alimentation	3,9	Production	Fabrication
222	Ingénieurs	1,8	Technique	Organisation, encadrement, Etudes
23	Professions para-médicales	1,5		
24	Ouv. qual. du travail étoffes	1,4	Production	Fabrication
25	Ouv. qualifiés du textile	0	Production	Fabrication

(9) Tenir compte du gonflement de ce pourcentage, du fait de l'introduction, dans la structure, des effectifs permanents des agences d'intérim (secrétaires, sténo-dactylos, en particulier).

La structure fonctionnelle de l'intérim, dans le département du Rhône, est semblable à celle de la France entière. Nous remarquons toutefois un renforcement de la fonction production, lorsque l'activité se déploie sur des chantiers (maçonnerie, menuiserie et charpente). De plus, toujours en ce qui concerne la production, l'éparpillement est beaucoup plus important selon les branches, et la sous-fonction manutention est plus étoffée. Une analyse des variations départementales entre 1973 et 1976 confirme, en quelque sorte, ces divergences, ce qui contribue à les faire apparaître comme significatives. Ainsi, lorsque nous établissons, pour le secteur intérim, le rapport entre la structure de 1976 et celle de 1973, nous obtenons les pourcentages suivants :

1. Production-chantiers

Ouvriers qualifiés de la maçonnerie :	+ 106,5 %
Ouvriers qualifiés du bois :	+ 24,1 %

2. Fonction production-ateliers

Ouvriers qualifiés sur machines-outils :	- 6 %
Ouvriers qualifiés de la mécanique :	- 14,2 %
Ouvriers qualifiés en électricité et électronique :	- 37,7 %
Ouvriers qualifiés de la chimie :	- 68,6 %
Ouvriers qualifiés de l'alimentation :	- 32,9 %

3. Sous-fonction manutention

Manœuvres et manutentionnaires :	+ 8,6 %
----------------------------------	---------

D'une manière plus générale, les sous-fonctions entretien et études progressent très sensiblement aux dépens de la sous-fonction fabrication :

Soudure, chaudronnerie et charpente en fer :	+ 65,8 %
Dessinateurs :	+ 50,7 %

De plus en plus les travailleurs intérimaires se contentent dans des fonctions différenciées. On peut penser que lorsqu'on passe d'un niveau de développement à un autre, les fonctions utilisatrices de personnel temporaire changent.

Le recours à l'intérim est, pour ainsi dire, le reflet sur la politique de gestion du personnel, d'une évolution de l'activité. Dans cette perspective, il pourrait avoir un rôle essentiel, que cache l'apparence presque dérisoire des effectifs concernés. Celui-ci pourrait se manifester, si l'on étudie le changement, non plus au niveau général de l'activité ou de la branche, mais à l'intérieur de l'entreprise, qui en est le support le plus proche. Ici l'évolution s'effectue dans le sens d'une progressive autonomisation des fonctions.

3.4. Reformulation de l'hypothèse et sa vérification

Ces premières réflexions nous permettent de préciser l'hypothèse que nous voulons vérifier ici. Nous la reformulerons ainsi :

Le recours à l'intérim est lié au processus d'autonomisation des fonctions, à l'intérieur de l'entreprise.

Nous voulons dire, par là, que l'utilisation d'intérimaires pourrait faciliter l'autonomisation elle-même. Elle se déplacerait de fonctions en fonctions selon les moments de leur propre autonomisation.

Au premier niveau de développement, lorsqu'il existe encore une certaine indifférenciation au plan des fonctions, le recours à l'intérim resterait marginal et ne concernerait pas, dans l'entreprise, un secteur plutôt qu'un autre. Il aurait le plus souvent un simple rôle de dépannage, pour des emplois le plus souvent peu qualifiés.

Au second niveau, par contre, où l'on assiste à un processus très net d'autonomisation de la sous-fonction fabrication, notamment par le développement de l'organisation et de la technologie, les intérimaires se concentreraient essentiellement dans les ateliers de production.

Enfin, au cours de la dernière étape, c'est-à-dire au troisième niveau, l'autonomisation atteint plus directement des fonctions, telles que la recherche, l'entretien, les travaux neufs, la manutention, les transports, le nettoyage, etc. L'intérim trouverait alors, dans ces nouveaux secteurs, les lieux de sa croissance la plus forte.

Pour nous résumer et donner à notre hypothèse une formulation plus rigoureuse, nous la modifierons ainsi: Au premier niveau de développement, les intérimaires encore peu nombreux n'ont qu'un rôle très secondaire ; au second niveau, ils se concentrent dans les fonctions centrales ; lorsqu'on atteint le troisième niveau, leurs lieux de prédilection sont les fonctions périphériques.

Nous nous situons encore, pour le moment, à l'intérieur du secteur industriel. Pour opérer les vérifications nécessaires, nous progresserons de niveau inférieur à niveau supérieur, en réunissant, dans chaque cas, les données éparses, susceptibles de révéler le lieu fonctionnel des intérimaires.

3.4.1. Premier niveau de développement

A l'occasion de la recherche engagée par le Centre d'Etudes de l'Emploi au printemps 1976, nous avons eu l'occasion d'enquêter auprès d'un certain nombre d'établissements, parmi lesquels se trouvaient des unités de la confection, de la bonneterie et du tissage, trois activités que nous avons classées au premier niveau de développement.

Là où l'industrialisation est le moins avancée, c'est-à-dire dans la bonneterie et la confection, le recours à l'intérim reste exceptionnel. Il est remplacé par le travail à domicile et éventuellement par les heures supplémentaires. Quelques fois même, les entreprises préfèrent avoir un léger surplus de personnel pour faire face aux besoins passagers de main d'oeuvre, Si l'intérimaire fait son apparition, ce sera en priorité pour compenser l'absentéisme dans les services improductifs. Quelques fois, on le rencontrera dans les ateliers ; mais il sera alors confiné dans des tâches peu qualifiées de manutentionnaires ou de repasseuses. Lorsqu'il occupe d'autres postes, on peut supposer qu'il y a pénurie de main d'oeuvre pour un métier déterminé et que l'intérim est alors utilisé comme moyen de sélection. Le moulinage, de son côté, reste également très réticent à l'endroit des intérimaires ; les entrepreneurs semblent préférer la formule du contrat à durée limitée. Lorsqu'il s'agit du tissage, le travailleur intérimaire est souvent cantonné dans des tâches de manœuvre à la fabrication ou s'intègre aux équipes de conditionnement, de manutention. Plus rarement, il sera tisseur ou échantillonneur. Ainsi, à l'intérieur des entreprises visitées, l'intérim commence par faire son apparition dans les services improductifs, pour compenser l'absentéisme. Si le niveau de l'entreprise progresse, il pénétrera dans les ateliers pour effectuer des tâches de second ordre, ou prêter main forte aux ouvriers d'entretien pour le nettoyage des métiers. Il ne pourra accéder aux postes plus qualifiés qu'en cas de pénurie de main d'oeuvre sur le marché local. En somme, il reste encore ici très marginal. Sa présence est très diffuse et son rôle peu important. Pour de telles activités, les données statistiques ou départementales confirment ces conclusions. Nous ne reviendrons pas sur l'importance des effectifs intérimaires, qui sont en général très réduits. Par contre, nous analyserons la durée en semaines des contrats, le niveau de qualification de la main d'oeuvre employée et le degré de spécialisation des travailleurs qu'elle regroupe. Ces trois indicateurs devraient permettre d'apprécier le rôle de l'intérim dans la branche. En règle générale, ce qui n'exclut pas des exceptions, notamment pour les techniciens et dessinateurs, la fonction des intérimaires sera d'autant moins marginale que les pourcentages seront plus élevés.

A l'habillement, à la bonneterie et au textile, nous joindrons les cuirs et peaux, le bois et l'ameublement, ainsi que la céramique et les matériaux de construction, activités que nous avons également classées dans le premier niveau de développement.

3.4.1.1. Données nationales

Activités	Durée en semaines : par rapport à la moyenne	Niveau de qualification des ouv. intérimaires	Importance des qualifiés dans la branche
Habillement	80,0	-	-
Cuir et peaux	50,0	-	-
Bois et ameublem.	76,9	-	120,0
Industrie textile	115,4	-	-
Céramique et matière de construc.	78,6	-	-

Le taux qualifiant la durée en semaines est obtenu en rapportant le pourcentage de semaines-travail par activité économique au pourcentage de contrats conclus. Le niveau de qualification des ouvriers intérimaires correspond au pourcentage des ouvriers qualifiés par rapport à l'ensemble de la main d'œuvre ouvrière (intérimaire). L'importance des qualifiés dans la branche est représentée par la part des intérimaires ayant la spécialisation propre à la branche où ils travaillent (par ex. ouvriers qualifiés du bois et de l'ameublement, des cuirs et peaux, de l'habillement, etc...).

Les résultats obtenus sont relativement succincts. Toutefois, en ce qui concerne la durée en semaines, nous constatons qu'elle est en général assez sensiblement inférieure à la moyenne, ce qui laisse supposer qu'ici les intérimaires ont un rôle encore marginal. Seul le textile fait exception mais le recours à l'intérim y est très réduit.

3.4.1.2. Données départementales du Rhône

Activités	Durée en semaines par rapport à la moyenne	Niveau qual. des ouvriers intérimaires	Importance des qua- lifiés dans la branche
Habillement	30,8		1,4
Bonneterie	-		-
Cuir et peaux	-	-	-
Bois et ameublem.	101,9	58,9	175,0
Industrie textile	67,3	24,4	0
Céramique et mat. de construction	132,7		

Pour obtenir le premier indicateur, nous établissons le rapport : durée moyenne de l'activité / durée moyenne de l'ensemble des activités.

Le recours à l'intérim, pour les cuirs et peaux, est presque nul, alors qu'il est à peu près égal à la moyenne pour la céramique et les matériaux de construction.

Ainsi, les quelques données que nous avons pu récolter confirment les données précédentes sauf pour le bois et l'ameublement, et la céramique et les matériaux de construction, activités dépendant en partie du bâtiment et, par voie de conséquence, du phénomène chantiers.

3.4.2. Les activités à la jonction du premier et du second niveaux

L'enquête du C.E.E. ne portait sur aucune des activités qui sont à la jonction du premier et du second niveaux. C'est pourquoi nous nous en tiendrons aux seules données statistiques.

3.4.2.1. Données nationales

Activités	Durée en semaines par rapport à la moyenne	Niveau de qualifi- cation des ou- vriers	Importance des qua- lifiés dans la branche
Papier-carton	100,0	-	-
Verre, céramique et mat. de constr.	78,6	-	-
Transf. mat. plast.	92,9	-	-
Bâtiment et T.P.	96,6	-	122,6
Indust. agricole et alimentaire	103,0	-	-
Industrie polygr.	63,6	-	-

La durée en semaines des contrats se rapproche de la moyenne, ce qui souligne l'intégration progressive de l'intérimaire dans la marche de l'entreprise.

3.4.2.2. Données départementales du Rhône

Activités	Durée en semaines par rapport à la moyenne	Niveau de qualification des ouvriers	Importance des qualifications dans la branche
Papier - carton	132,7	-	-
Verre	42,3	-	-
Transf. mat. plast.	146,2	13,0	
Bâtiment et T.P.	107,7	62,5	279,0
Industries agric.	103,8		3,9
Industries polyg.	86,5	24,0	

Si la durée en semaines des contrats tend à se rapprocher de la moyenne et même à la dépasser le plus souvent, le niveau de qualification des intérimaires reste très bas, sauf dans le bâtiment et les travaux publics. Le recours à l'intérim se renforce, mais les tâches confiées à ces nouveaux travailleurs n'exigent, le plus souvent, qu'une faible qualification ; ce sont principalement des travaux de manutention et de conditionnement, liées en amont ou en aval à la fabrication elle-même. La participation des intérimaires commence à se faire mais pour les emplois les moins qualifiés.

3.4.3. Le second niveau de développement

Nous avons, dans notre échantillon d'enquête, pour l'étude du C.E.E., de nombreux établissements de la mécanique et de la construction automobile. Certaines entreprises font encore appel aux contrats à durée limitée, mais la pression syndicale les contraint fréquemment à s'orienter de préférence vers les intérimaires (10).

Un argument souvent utilisé, pour justifier le recours à l'intérim, est la pénurie de main d'oeuvre. Celle-ci concerne alors, selon les cas, des monteurs, des monteurs hydrauliques, des soudeurs, tuyauteurs, électriciens, ajusteurs, tourneurs, fraiseurs. Elle se fait sentir dans les grands centres, mais plus

(10) Avec la crise, il semble que les contrats à durée limitée aient repris de l'importance, y compris dans ce secteur.

encore dans les petites agglomérations, même pour les métiers courants. La sous-traitance se développe et les sociétés de régie, chargées par exemple de l'entretien font leur apparition. Une telle pratique contribue à stimuler le recours à l'intérim, car ce sont les entreprises sous-traitantes et les sociétés de régie, qui assument en priorité les variations d'activité. Avec la pénurie d'ouvriers qualifiés, un autre argument pour le recours à l'intérim, qui revient comme un leitmotiv, est l'absentéisme. A l'occasion de la crise, en particulier, les entreprises ont tendance à limiter au maximum les effectifs, pour éviter les licenciements, ce qui contraint à remplacer systématiquement les absents. Dans la plupart des cas, semble-t-il, le lieu de travail privilégié de l'intérimaire est la fabrication, mais on commence également à le trouver dans des bureaux d'études, assurant des services d'ingénierie, à l'occasion de contrats passés avec l'étranger. Ainsi, pour la sous-fonction fabrication plus particulièrement, lorsque des besoins passagers de personnel se manifestent, on ne fait plus appel aux autres services de l'entreprise, ni, la plupart du temps, aux contrats à durée limitée, qui se terminent souvent par un engagement définitif (11). D'autre part, les effectifs sont fréquemment maintenus au niveau minimum, soit en raison de la crise actuelle, soit, plus généralement, pour parer aux réductions de personnel, entraînées par le phénomène de concentration progressive ou par les améliorations de productivité, liées au développement de l'organisation et surtout de la technologie qui s'achemine vers une plus grande automatisation. Les besoins supplémentaires en personnel sont alors satisfaits par le recours à l'intérim, qui facilite, comme on l'a dit, le processus d'autonomisation des fonctions en général et de la sous-fonction fabrication en particulier. Cela apparaît d'ailleurs clairement dans les cas limites. Ainsi, en période de restructuration, le renouvellement des effectifs est stoppé et l'utilisation des intérimaires peut être assez massive. De même, lorsqu'on introduit une technologie nouvelle, toute embauche est suspendue et le personnel supplémentaire que nécessite la phase intermédiaire de transformation est fournie par les agences d'intérim. On comprend qu'ici l'effort se porte en priorité sur la sous-fonction fabrication, qui est, dans l'industrie, la fonction centrale proprement dite ; l'automatisation recherchée ira de pair avec une plus grande autonomisation. Peut-être les statistiques permettront-elles de préciser encore la stratégie plus ou moins implicite, qui commande le recours à l'intérim, à cette étape du mouvement d'industrialisation.

(11) voir note précédente.

3.4.3.1. Données nationales

Activités	Durée en semaines par rapport à la moyenne	Niveau de qualification des ouvriers : intérimaires	Importance des ouvriers qualifiés dans la branche
Sidérurgie, lère transf. de métaux	131,8	-	-
Fonderie, trav. des métaux	111,8	-	-
Constr. mécan.	130,8		139,4* 100,0**
Constr. de véhicules automob. et autres moyens de transport	133,3		139,4* 100,0**
Constr. électrique et électronique	127,0		208,3

* Ouvriers qualifiés de la mécanique

** Ouvriers qualifiés sur machines-outils

La durée en semaines des contrats continue à augmenter, ce qui souligne bien que le recours à l'intérim n'est plus un phénomène accidentel. De plus, le fort pourcentage des ouvriers de la mécanique et des ouvriers qualifiés en électricité et électronique marque l'importance qu'acquièrent les intérimaires au sein de la fabrication.

3.4.3.2. Données départementales

Activités	Durée en semaines par rapport à la moyenne	Niveau de qualification des ouvriers	Importance des ouvriers qualifiés dans la branche
Fonderie	107,7	54,3	-
Constr. de mach.	121,2	54,0	86,7 *
Mécanique générale	121,2	53,9	118,5**
Art. métal. divers	121,2	54,1	118,5
Automobiles	84,6	42,2	118,5
Constr. électriq.	128,8	36,7	110,5

* Ouvriers qualifiés de la mécanique

** Ouvriers qualifiés sur machines-outils.

Les données départementales confirment les statistiques nationales. D'autre part les niveaux de qualification des ouvriers intérimaires sont supérieurs à ceux de l'ensemble des effectifs, pour la même spécialité, dans l'agglomération lyonnaise. Si l'on met à part la construction automobile, caractérisée par une politique restrictive à l'égard de l'intérim, il est manifeste que les activités du second niveau de développement ont introduit l'intérimaire dans les fonctions les plus centrales (fabrication en particulier) de l'entreprise. Bien souvent, et plus spécialement dans la construction de machines, la mécanique générale et les articles métalliques divers, un certain nombre de travailleurs temporaires sont envoyés dans les bureaux d'études, qui, avec le développement de l'ingénierie, se trouvent également soumis à un mouvement progressif d'autonomisation. Il reste à voir comment un tel processus d'autonomisation se poursuit dans les activités périphériques du troisième niveau, avec, comme corollaire, un déplacement fonctionnel de l'intérim.

3.4.4. Le troisième niveau de développement

La recherche du C.R.E. nous a amené à visiter un certain nombre d'usines chimiques et d'unités spécialisées dans les fibres artificielles et synthétiques. Comme dans les entreprises moins développées, la crise interférait avec la politique habituelle du personnel, à tel point que les établissements de fibres artificielles et synthétiques, envisageant de nombreux licenciements, se trouvaient contraints de renoncer, pour un temps au moins, au recours à l'intérim.

D'une manière générale, on peut dire que l'intérimaire est éliminé ou presque de la fabrication ; les risques (dans la chimie en particulier) sont trop importants, dit-on, et la durée de mission est trop courte pour familiariser l'ouvrier avec toutes les mesures de sécurité. On préfère l'utiliser pour des travaux de manutention, de démontage de machines, de nettoyage, etc. Mais, de manière plus habituelle, pour les activités périphériques, on fait appel à la sous-traitance, à des sociétés de régie et à des entreprises travaillant à forfait. Ainsi telle unité chimique sous-traite les transports, le nettoyage, une partie de l'entretien, la maintenance et la construction des bâtiments, la menuiserie, l'alphabétisation, etc. Telle autre fait exécuter en régie le contrôle et la régulation, le contrôle de haute pression, les travaux de chaudronnerie et de mécanique et utilise, pour ses transports, les services d'une société extérieure. Quelques fois, le nettoyage, l'entretien, les réparations de maçonnerie et d'électricité sont réalisées par des entreprises à forfait. Le travail de régie est contrôlé par l'établissement bénéficiaire,

alors que les travaux à forfait sont réalisés sous la responsabilité de la société qui en a pris la charge. C'est pourquoi on préfère la première formule lorsqu'on veut s'assurer de la qualité des services rendus.

En réalité, le développement de la sous-traitance, des travaux en régie ou à forfait, pour les activités périphériques, renforce singulièrement le recours à l'intérim. Il existe d'ailleurs, par ailleurs, un lien très étroit entre société de service et société d'intérim. Ainsi T.M.G., qui effectue, à la demande, des travaux de mécanique, dépend directement de BIS. Il s'ensuit que le taux déjà élevé de recours à l'intérim, dans les branches du troisième niveau de développement, serait singulièrement accru, si l'on tenait compte de l'ensemble des intérimaires travaillant sur le site des unités concernées. On devra conserver en mémoire ce phénomène lorsqu'on interprétera les données statistiques nationales et départementales.

3.4.4.1. Les données nationales

Activités	Durée en semaines par rapport à la moyenne	Niveau de qualification des ouv. intérimaires	Importance des qualifications dans la branche
Fibres artifi. et synthétiques	100,0	-	-
Industrie chim.	89,9	-	-
Constr. (navale et) aéronautique	211,1	-	-
Eau, gaz, élect.	11,1	-	-
Pétrole et carburants liquides	109,1	-	-

Si l'on écarte les deux activités peu utilisatrices d'intérim, à savoir l'eau, le gaz et l'électricité, qui s'intègrent en majeure partie dans les services publics, et les fibres artificielles et synthétiques actuellement en crise, on constate, par rapport au deuxième niveau de développement, une régression de la durée en semaines, dans la chimie et le pétrole, et une progression dans la construction (navale et) aéronautique. Dans le premier cas, on perçoit les effets du déplacement des intérimaires vers les sociétés de service ; pour le second cas, le développement du recours à l'intérim continue à se faire dans les unités de production principales elles-mêmes, et les intérimaires doivent pénétrer assez massivement dans les entreprises sous-traitantes. D'autre part, dans l'aéronautique, et en particulier lorsque les établissements fabriquant des

prototypes, la part des intérimaires travaillant en bureaux d'études est importante, ce qui accroît singulièrement la durée en semaines des missions.

Si, contrairement aux autres activités du troisième niveau, les unités principales de l'aéronautique continuent (comme cela semble probable) à faire appel aux intérimaires pour la sous-fonction fabrication, c'est en raison de la situation précaire dans laquelle elles se trouvent (au moins jusqu'ici) ; les directeurs du personnel sont amenés à limiter les effectifs des "permanents" pour éviter les licenciements et, par contrecoup, font appel à un nombre accru de temporaires.

3.4.4.2. Les données départementales

Activités	Durée en semaines : par rapport à la Moyenne	Niveau de qualification des ouvriers	Importance des qualifications dans la branche
Fibres artificielles et synth.	-	-	-
Industrie chim.	100,0	13,5	4,4
Constr. aéronaut.	-	-	-
eau, gaz, élec.	84,8	-	-
Pétrole et carb. liquides	75,0	45,2	-

Il est clair que l'industrie chimique recourt à l'intérim pour des tâches de maintenance et certains autres travaux pénibles, mais rarement pour des activités de fabrication proprement dites. Le taux de qualification, plus élevé pour les ouvriers intérimaires des pétroles et carburants, nous amène à conclure qu'au-delà de la maintenance, c'est l'entretien qui est concerné par l'intérim.

On peut donc dire que le déplacement des intérimaires s'effectue presque généralement des fonctions centrales vers les fonctions périphériques pour les activités du troisième niveau de développement. Et si l'on songe qu'une bonne part des travailleurs temporaires, utilisés au bénéfice des fonctions périphériques ne sont pas compris dans les pourcentages officiels de l'activité, on imagine facilement la transformation importante, qui s'opère ici, dans la politique de gestion du personnel.

Ainsi, l'hypothèse que nous avons posée sur la répartition des intérimaires dans les fonctions de l'entreprise, selon les niveaux de développement, apparaît

progressivement correspondre à la réalité. A partir d'une telle répartition, on peut situer grossièrement les qualifications et les métiers nécessaires dans chaque cas ; on passe d'une qualification relativement basse à une qualification plus élevée, suivie elle-même d'une déqualification pour les basses catégories et d'une requalification pour les ouvriers d'entretien, les ouvriers hautement qualifiés (soudeurs par exemple) et les dessinateurs et techniciens. Au premier niveau, ce sont surtout les manoeuvres et manutentionnaires qui sont recherchés. Au second niveau, on préfère les ouvriers de fabrication, O.S. mais aussi ouvriers qualifiés. Lorsqu'on s'introduit dans le troisième niveau, les manoeuvres et manutentionnaires, chargés de certains travaux pénibles, les ouvriers de la soudure et de la chaudronnerie, les techniciens de laboratoires et les dessinateurs sont plus particulièrement appréciés. Mais, comme on assiste à une forme de destructuration de l'entreprise, qui tend à confier à d'autres sociétés ses fonctions périphériques, c'est surtout vers ces dernières que devrait se diriger le flux le plus important des intérimaires.

Nous avons omis de parler, jusqu'ici, de la répartition des temporaires dans les services improductifs en général et dans le tertiaire en particulier. On peut estimer qu'en l'occurrence le mouvement est similaire à celui que nous avons repéré dans les services de production, mais avec un certain temps de retard. A la fabrication correspondrait le travail sur machines, allant de la dactylographie à la mécanographie et à l'informatique. Lorsque l'importance de ces services augmente, on voit également se multiplier les intérimaires. Les assurances et organismes financiers, qui ont plus investi en ce domaine que beaucoup d'autres entreprises du tertiaire, sont aussi parmi ceux qui utilisent le plus d'intérimaires (à l'échelle nationale tout au moins). Et lorsqu'on arrive à un certain niveau, on remarque également cette forme de destructuration que nous avons repérée plus haut pour l'industrie ; un certain nombre de fonctions périphériques peuvent être confiées à des sociétés spécialisées que l'on retrouve classées, par les nomenclatures statistiques, à la rubrique "services fournis aux entreprises". Ces sociétés elles-mêmes, comme on a pu le voir, recourent fréquemment à l'intérim. En France, et pour l'année 1975, elles arrivent en très bonne position des utilisateurs d'intérimaires, avec 401 semaines conclues pour 1000 salariés. De plus, en ce qui concerne la durée des contrats, elles dépassent la moyenne globale de plus 34,8 % ; les assurances et organismes financiers, de leur côté, effectuent un dépassement de plus 34,1 %.

Il apparaît donc que la liaison entre recours à l'intérim et niveaux de développement semble se vérifier à tous les niveaux et aussi bien au plan qualitatif que quantitatif.

Nous sommes alors renvoyés aux phénomènes de mobilité, à l'intérieur des établissements. La politique de gestion du personnel a pour objet principal, en effet, de réguler la contradiction qui se manifeste entre la partie mouvante et la partie stable de la main d'oeuvre, en déterminant leur poids respectif optimum, en opérant d'éventuels passages de l'une à l'autre, ou encore en évacuant vers l'extérieur ce qui ne peut être facilement maîtrisé à l'intérieur. C'est lorsque se manifeste cette dernière alternative que le recours à l'intérim prend de l'importance. Nous tenterons donc d'examiner les rapports qu'entretiennent intérim et mobilité, au sein des entreprises.

CHAPITRE DIXIEME

INTERIM ET MOBILITE

par Etienne DUVAL

Nous pensons spontanément qu'il existe une relation immédiate entre mobilité et intérim. S'il en était ainsi, il suffirait de calculer la mobilité de chacune des activités ou d'en mesurer l'importance relative par un indicateur approprié pour avoir, par le fait même, les variations du recours à l'intérim, dans les différentes branches. En réalité, les choses ne se passent pas aussi simplement, car la relation entre les deux phénomènes n'est pas de type mécanique. Cette relation en effet est médiatisée par une politique de gestion du personnel, qui diffère selon les niveaux de développement. Lorsque nous avons réparti les activités en trois niveaux, nous avons voulu signifier, en particulier, qu'il existe des seuils, au-delà desquels s'effectuent des transformations qualitatives. Et poursuivant, dans cette voie, nous avons déjà essayé de montrer qu'il existe une certaine symétrie entre développement d'une branche ou d'une entreprise et la politique de gestion du personnel. C'est pourquoi nous sommes amené à moduler notre hypothèse sur les rapports entre intérim et mobilité, pour tenir compte des acquis de notre précédente recherche.

On dira donc qu'il existe une relation entre mobilité et intérim, mais que cette relation est modifiée par les seuils qui se manifestent, dans le développement des branches et des entreprises.

Cette hypothèse sera complétée ultérieurement par une autre hypothèse, pour rendre compte des différentes politiques du personnel, selon les niveaux de développement.

1. DEPENDANCE ET RUPTURE ENTRE NIVEAU DE DEVELOPPEMENT ET RECOURS A L'INTERIM

Il nous faut, en un premier temps, rechercher l'indicateur qui permettra de caractériser sinon de mesurer la mobilité des principales activités. Par mobilité, nous entendons d'une part les variations dans la répartition du personnel selon les postes de travail ; on parlera alors de mobilité interne. Un ouvrier qui travaille normalement à la fabrication est transféré, par exemple, provisoirement ou définitivement, sur un poste d'entretien. On peut envisager

d'autre part un échange entre l'entreprise et l'extérieur. Un tel échange s'effectue dans les deux sens. Des travailleurs venant d'autres établissements ou n'ayant jamais travaillé sont embauchés par l'unité dans laquelle on se situe. En même temps, des ouvriers ou employés quittent cette unité pour un emploi extérieur ; un tel emploi peut être obtenu immédiatement ou à terme, selon les mouvements du marché du travail.

Nous nous attarderons plus spécialement sur la mobilité externe, en choisissant comme indicateur le taux de rotation du personnel. Selon les cas, nous pourrions appréhender la mobilité interne, à partir de la mobilité externe. Autrement dit, s'il existe, dans une activité des variations d'activité, qui ne se traduisent pas par une mobilité externe, nous pouvons présumer que ces variations sont assumées, soit en faisant appel à la mobilité interne, soit en jouant sur l'utilisation des machines. Or il est bien évident que la technologie ne peut absorber les variations d'activité que si elle est suffisamment développée, c'est-à-dire si elle fait preuve d'une certaine souplesse et peut augmenter ses rendements sans un supplément de personnel.

Cela étant précisé, il nous semble que le taux de rotation du personnel dans les établissements pourrait être un indicateur approprié. Nous l'avons calculé, dans le Rhône, pour les unités de plus de 200 salariés. Pour éviter les effets de la crise, qui entraîne normalement une diminution du taux, nous avons retenu la moyenne des deux années, 1973 et 1974. Les pourcentages seront présentés selon les niveaux de développement.

1.1. Les taux de rotation, dans le Rhône, selon les niveaux de développement en 1973 et 1974

Niveau de développement	Code AAS	Activités Libellé	taux de rotation
Niveau 1	17	Habillement, trav. étof.	21,8
	18	Cuir et peaux	21,1
	19	Bois et assemblage	32,8
	16	Industrie textile	17,4
	12	Céramique et mat. de constr. y compris verre	21,6
Jonction entre niveau 1 et niveau 2	20	Papier-carton	35,8
	21	Verre	-
	61	Transf. de mat. plast.	(30,6)*
	22	Bâtiment et T.P.	63,5
	15	Industr. agr. et alim.	50,2
Niveau 2	23	Industr. polygraphiques	14,2
	7	Première transforma- tion de métaux	33,5
	6	Production de métaux	7,1
	8	Mécanique générale, art. métalliques divers	19,0
	9	Automobiles (constr. de machines, etc.)	20,5
Niveau 3	10	Construction électrique	22,1
	477 (NAB)	Fibres artificielles et synthétiques	-
	14	Industrie chimique	9,5
	27 (NAB)	Construction aérom- nautique	-
	2	Eau, gaz, électricité	6,8
3	Pétrole et carburants	11,4	

* Ce taux de rotation est celui des industries diverses (code 56 à 61 de la NAB), dans lesquelles est incluse la transformation des matières plastiques.



Se situant aux alentours de 20 %, dans le premier niveau, le taux de rotation monte brusquement pour les activités qui sont à la jonction du premier et du second niveau, et retombe au fur et à mesure que progresse le développement.

Niveau 1 : taux de rotation moyen

Entre le niveau 1

et le niveau 2 : taux de rotation élevé

Niveau 2 : taux de rotation moyen

Niveau 3 : taux de rotation faible

Deux exceptions peuvent être relevées : celle du bois et de l'ameublement, qui voit son taux de rotation renforcé en partie par les chantiers extérieurs et celle des industries polygraphiques, moins touchées dans le Rhône que dans les autres régions par les récentes transformations de la branche, dues à des améliorations technologiques comme la photocomposition, et aux restructurations, qui en ont été plus ou moins la conséquence.

C'est donc apparemment la phase de passage du niveau 1 au niveau 2, qui entraîne la croissance la plus forte du taux de rotation. Les activités, ici, se trouvent dans une situation instable. Les technologies nouvelles pénétrant encore irrégulièrement dans les différentes entreprises et l'effort semble souvent porter sur l'organisation ; les conditions de travail deviennent plus difficiles, les variations d'activité sont encore mal maîtrisées, à tel point que les facteurs entraînant la rotation du personnel se renforcent les uns les autres.

Au niveau 2, les méthodes d'organisation sont plus rôdées et la technologie est plus uniformément développée.

Au niveau 3, la production est moins dépendante de la main d'oeuvre, et on en arrive, pour les fonctions centrales, à considérer l'embauche du personnel comme un investissement, au même titre que l'acquisition des machines.

La réduction du taux de rotation, dans le niveau 2 et plus encore dans le niveau 3, n'a pas pour conséquence une réduction du recours à l'intérim. Nous avons vu au contraire que celui-ci avait plutôt tendance à progresser.

Pour ne pas alourdir la démarche, nous ne reviendrons pas sur les coefficients d'utilisation de la main d'oeuvre intérimaire.

Il devient donc évident que la politique de gestion du personnel ne lie pas directement le recours à l'intérim à la mobilité externe. Selon les niveaux de développement, des stratégies différentes sont employées pour répondre à des besoins similaires. Les mêmes constatations peuvent être faites à propos des activités tertiaires. Il est vrai qu'ici les pourcentages doivent être interprétés avec prudence, car une bonne part des établissements ne sont pas

pris en compte pour le calcul du taux de rotation, dans la mesure où leurs effectifs sont souvent inférieurs à 200 personnes.

Taux de rotation du personnel, dans les activités tertiaires du Rhône
(établissements de plus de 200 salariés)

Code ANAS	Libellé des activités	taux de rotation
27	Spectacles	12,9
26	Banques, assurances, agences	14,8
29	Activités libérales, administratives	30,3
25	Commerces non-alimentaires	34,7
23	Transports	52,3
24	Commerces agricoles et alimentaires	69,5
28	Hygiène et services domestiques	95,5

Il est difficile d'établir une correspondance stricte entre taux de rotation du personnel et recours à l'intérim. Toutefois, si l'on pouvait désagréger les activités, on verrait qu'il existe un mouvement analogue à celui que nous avons repéré plus haut : taux de rotation moyen, taux de rotation élevé, taux de rotation moyen, taux de rotation faible ; il apparaît d'ailleurs ici quelque peu, si l'on classe les commerces non alimentaires dans le niveau 1, les transports et commerces agricoles et alimentaires, à la jonction du niveau 1 et 2, les banques et assurances entre le niveau 2 et 3.

D'une manière générale, dans l'industrie aussi bien que dans le tertiaire, il semble qu'à partir d'un certain seuil, les entreprises s'efforcent de réduire la mobilité externe, mais cela n'exclut pas un recours croissant à l'intérim sur le site même des établissements. Pour expliquer cette apparente contradiction, nous émettrons une nouvelle hypothèse :

Lorsque progresse le niveau de développement, la mobilité n'est pas nécessairement réduite, mais elle est refoulée vers l'extérieur : c'est ce qui permet de comprendre l'utilisation croissante des intérimaires

2. REFOULEMENT PROGRESSIF DE LA MOBILITE VERS L'EXTERIEUR ET RECOURS A L'INTERIM

Il existe différents procédés pour assumer la mobilité, à l'intérieur de l'entreprise. Cette mobilité est provoquée par des déséquilibres chroniques ou passagers en matière de personnel. Il s'agit donc d'analyser les différentes stratégies des entreprises pour faire face à de tels déséquilibres.

2.1. Première stratégie : l'entreprise fait appel à ses ressources internes

Nous avons déjà constaté que les établissements, qui ne recourent pas à l'intérim, appartiennent le plus souvent au premier niveau de développement. En faisant ressortir, à partir de la recherche du C.E.E., les raisons que donnent les entreprises, pour expliquer leurs réticences à employer des intérimaires, on a toute chance de découvrir comment les branches et les unités les moins développées font face à leurs déséquilibres de personnel. L'investigation ici ne porte plus seulement sur la Région Rhône-Alpes, mais également sur la région parisienne, la région Provence-Côte d'Azur et l'agglomération bordelaise. Or, dans les six premières réponses, trois font référence aux possibilités internes de l'entreprise.

Première réponse : les emplois sont polyvalents et le personnel peut donc passer d'un poste à l'autre.

Troisième réponse : le personnel permanent fait face aux excédents de travail.

Sixième réponse : l'établissement préfère un personnel permanent même excédentaire.

Ainsi, le premier réflexe est d'utiliser les ressources internes à l'entreprise. Celle-ci assume, par elle-même, ses propres déséquilibres, dus à l'absentéisme, aux variations d'activité et à d'autres événements perturbateurs. Précisons qu'en cinquième réponse, les unités font référence aux heures supplémentaires. Ici encore, elles tentent de résoudre, par leurs propres moyens, les problèmes posés par un surcroît d'activité. Mais une telle mesure peut être appliquée par toutes les entreprises, quel que soit leur niveau de développement ; elle n'est donc pas exclusivement liée aux stades les moins évolués et aux seules industries de main d'oeuvre.

2.2. Deuxième stratégie : le travail à domicile

Progressivement, on cherchera à faire appel à des services extérieurs. Depuis longtemps déjà, et en particulier, dans la bonneterie et la confection, c'est-à-dire essentiellement dans des activités du premier niveau, on s'oriente vers le travail à domicile. A plusieurs reprises, dans la région de Roanne, ou dans le secteur de Valence, nous avons pu rencontrer, au cours de notre enquête, des entrepreneurs qui préféreraient cette formule au recours à l'intérim. Ils bénéficiaient ainsi du savoir-faire de coupeuses et de piqueuses utilisant, chez elles, pour un travail professionnel, les quelques heures de temps libre que leur laisse le soin du ménage. Cette pratique est liée à des traditions locales déjà anciennes ; elle peut être aussi adoptée par un étranger qui a monté sa petite entreprise en France et confie à des compatriotes extérieurs, les travaux qui excèdent les capacités de ses unités de production.

2.3. Troisième stratégie : le contrat à durée limitée

Lorsqu'on s'élève quelque peu dans la hiérarchie des entreprises et que le niveau de développement s'accroît, et peut-être plus essentiellement dans la phase de passage du premier au second niveau, la préférence est donnée au contrat à durée limitée. Celui-ci peut encore être utilisé par de grosses unités de mécanique ou des textiles artificiels et synthétiques, mais alors la direction se heurte à la riposte des syndicats, qui exigent sa transformation en contrat à durée indéterminée (1). Sur l'échantillon Rhône-Alpes de l'enquête du C.E.E., nous avons assez souvent détecté sa présence dans des unités du moulinage ou de l'industrie pharmaceutique. Dans les deux cas, le développement technologique croissant est lié à une gestion traditionnelle et à une main d'oeuvre encore peu contestatrice.

2.4. Quatrième stratégie : l'intérim

Lorsqu'elle utilise le contrat à durée déterminée, l'entreprise doit chercher, par elle-même, le personnel dont elle a besoin, et en assurer la gestion. Elle éprouve, de ce fait, des contraintes dont elle aspire à se décharger sur des organismes spécialisés. C'est là qu'intervient l'agence d'intérim. Comme nous l'avons remarqué, l'utilisation des intérimaires commence à prendre son essor avec les bouleversements qu'entraîne le passage du premier au second niveau ; elle s'accroît encore à des stades plus avancés et jusque dans les entreprises les plus modernes, à tel point que le recours à l'intérim semble assez étroitement lié aux nouvelles politiques de gestion des entreprises

2.5. Cinquième stratégie : la sous-traitance des fonctions périphériques de l'entreprise (intensifiant encore le recours à l'intérim)

A l'intérieur du second niveau, il arrive souvent que les industries utilisent la sous-traitance pour la production elle-même. La sous-traitance est alors d'autant plus intense que les inégalités de développement sont plus marquées. L'établissement le plus développé peut trouver bénéfique à sous-traiter une partie de sa production, auprès d'autres unités moins privilégiées, qui consentent des tarifs avantageux pour continuer à fonctionner. Mais ce qui est visé de prime abord, c'est moins le fait de parer à des déséquilibres internes au niveau de la main d'oeuvre que de s'assurer une plus grande maîtrise du marché, en utilisant les ressources des entreprises, qui n'ont pu investir suffisamment pour se situer dans la peloton de tête.

Ici, nous voulons attirer l'attention sur un autre type de sous-traitance. Il concerne, comme nous avons déjà eu l'occasion de le souligner, les fonctions périphériques de l'entreprise (entretien, travaux neufs, transports, nettoyage, et même jusqu'à la recherche etc...) et se manifeste essentiellement au troisième niveau. Il peut être associé également à des travaux en régie ou à forfait. Mais on a remarqué que les établissements concernés n'en continuaient pas moins à recourir à l'intérim, pour la partie des fonctions périphériques, encore intégrée dans l'entreprise. Il n'est pas toujours possible, dans une usine chimique, de sous-traiter la totalité de l'entretien ou de la recherche. Cette dernière, d'ailleurs, peut, dans certains cas, faire partie des fonctions centrales. Le service études lui-même, avec le développement de l'ingénierie (cf plus haut), peut être appelé à participer à des projets extérieurs, comme la construction d'usines clefs en main. La durée limitée des travaux exigés suscitera le recours à des intérimaires, ce qui permettra d'éviter des licenciements en fin de programme, et dans la logique de la stratégie mise en relief, elle poussera à se tourner vers une sous-traitance partielle, les recherches nouvelles exigées par de tels projets pourront être confiées au C.N.R.S. ou à d'autres centres de recherche extérieurs.

La sous-traitance partielle ou complète (y compris les travaux en régie ou à façon) des fonctions périphériques permet un transfert des variations d'activité sur d'autres entreprises, qui, à leur tour, vont recourir intensément à l'intérim. Au-delà de l'absentéisme, ce sont bien les variations d'activités qui représentent la motivation principale (reconnue) du recours à l'intérim.

Dans l'enquête du C.E.E. portant sur plus de 150 établissements, dont une cinquantaine en région Rhône-Alpes, l'ordre des motivations données par les entreprises est le suivant :

1. absentéisme
2. variations de l'activité de l'établissement
3. difficultés permanentes de recrutement
4. période de vacances
5. sélection du personnel avant embauche définitive
6. accroissement d'activité dans une conjoncture incertaine
7. variations saisonnières d'activité
8. en prévision d'investissements, pour occuper des fonctions qui seront supprimées.

En plus de l'absentéisme et des variations d'activité, nous retrouvons, dans cette liste, les pénuries diverses, ou les événements internes, susceptibles d'engendrer des déséquilibres au sein du personnel, que l'entreprise ne veut pas assumer elle-même.

On assiste donc bien, avec la progression du niveau de développement des activités, à un refoulement croissant vers l'extérieur de la mobilité et c'est, en partie, dans ce refoulement que l'intérim trouve le secret de sa réussite. Nous avons pu constater en effet comment, pour se constituer une main d'oeuvre stable, avantaagée mais relativement limitée, les entreprises rejettent toujours plus à l'extérieur d'elles-mêmes la mobilité perturbatrice et coûteuse, utilisant au départ le travail à domicile, développant ensuite les contrats à durée limitée, pour aboutir enfin au recours à l'intérim, qui se trouve indirectement intensifié par la sous-traitance des fonctions périphériques, pratiquée par les unités les plus développées. On comprend alors pourquoi il est difficile d'utiliser un indicateur de mobilité pour mesurer le recours à l'intérim ; cet indicateur se rapporte toujours à la mobilité présente dans l'entreprise (taux de rotation propre) mais il n'atteint pas la mobilité rejetée. Celle-ci semble avoir disparu ; elle a simplement été refoulée.

On peut s'interroger sur cette propension à rejeter la mobilité, sans pour autant la faire disparaître. Elle révèle, au niveau de la gestion du personnel, une tendance à la recherche de l'homogène. Or, comme le conflit menace l'homogène", on peut soupçonner déjà que l'entreprise tend aussi à rejeter

le conflit. Par delà le refoulement de la mobilité, nous aurions un refoulement du conflit, qui aurait, une fois encore, partie liée avec l'intérim.

Nous commençons ainsi à percevoir que la politique des entreprises obéit à un certain type de logique, qui tend à nier ou à exclure la contradiction et donc à esquiver les vraies solutions, qui sont la marque du progrès. Or comme la contradiction est inhérente à la vie, elle ne saurait être éliminée complètement. Son rejet équivaut à un transfert, qui engendre la méconnaissance de la réalité. Une interprétation correcte de l'intérim pourrait contribuer à faire céder une telle inconscience et permettre de jeter une lumière nouvelle sur le mode de gestion du personnel.

C. H. A. P. I. T. R. E. O. N. Z. I. È. M. E

INTÉRIM ET CONFLITS

par Malika BOUZA

Comme il est apparu, tout au long des débats précédents, les motifs de recours à l'intérim sont nombreux et variés. En effet, il peut être fait appel, de manière occasionnelle, à de la main d'œuvre temporaire, en cas d'absentéisme, en cas de surcroît d'activité, en période de restructuration, en période de crise économique... Mais ces hypothèses d'explication, qui constituent l'essentiel des discours justificateurs, ne suffisent pas, à elles seules, pour justifier le recours de plus en plus systématique à cette forme d'emploi et sa généralisation à presque tous les métiers, à toutes les branches, ainsi qu'à l'ensemble du secteur privé et public.

De même, l'hypothèse de la fonction renfort et remplacement à laquelle se limiterait l'intérim, s'effondre dans les cas de recours suivants, cas qui tendent à devenir de plus en plus fréquents (1). Il arrive en effet :

- qu'une mission soit effectuée par plusieurs intérimaires qui se succèdent (provenant du même ETT ou non), ceci permettant de déjouer la loi sur la limitation de la durée des missions et de briser la solidarité entre les intérimaires ;
- qu'une mission soit effectuée par le même intérimaire, qui aura son contrat renouvelé plusieurs fois, à intervalles plus ou moins réguliers, et parfois aussi, avec une interruption de huit jours entre les contrats (cas de l'E.D.F.) ;
- ou encore, que le même intérimaire, qui tout en restant au même poste de travail, change d'E.T.T. ,

"une entreprise de Marseille poussant le comble en employant le même personnel, de façon continue depuis deux ans, aux mêmes emplois, en le soumettant pendant trois mois à un contrat à durée déterminée, puis à un contrat avec un E.T.T., puis à nouveau à un contrat à durée déterminée" ;

- que dans un certain nombre d'entreprises, le taux d'intérimaires sur l'effectif total atteint parfois 30, 40, voire 50 % ; certains ateliers ou services, des chaînes de production ou de manutention sont constitués exclusivement d'intérimaires avec deux ou trois chefs appartenant à l'entreprise

(1) Geneviève ANDEAULT, Intervention à la Conférence Internationale sur le Travail Temporaire dans la société moderne, Genève, 2 et 3 mai 1978.

utilisatrice ;

- que la durée d'occupation des postes soit si longue, plusieurs années parfois (cas de l'E.D.F., de Berliet), que nous nous permettons d'affirmer qu'il ne s'agit pas de pallier à des besoins exceptionnels ou d'effectuer de simples remplacements.

Ainsi, chez Thomson, depuis dix ans, dans divers établissements, il y a des intérimaires aux mêmes postes de travail. La Direction de l'entreprise répond systématiquement aux membres du Comité d'Entreprise qu'il y a surcharge de travail.

Tous ces cas d'espèce, qui tendent à se généraliser quelque peu, mettent en évidence le fait que l'intérim est détourné de son rôle d'origine.

Ce deuxième moment de notre démarche sur les activités utilisatrices de l'intérim, se veut donc constructif : une autre logique de la politique de gestion du personnel fonde l'insertion, l'apparition, et le fonctionnement de l'intérim au sein des différentes branches d'activité économique.

A la thèse classique (patronale) de l'intérim, phénomène marginal, jouant la fonction de remplacement et de renfort, se substitue celle de l'intérim, moyen de refouler le conflit. En même temps que se transforment les techniques, les conditions et les rapports de production, dans les différentes branches d'activité, des changements fondamentaux affectent les modes de gestion du personnel. L'intérim s'inscrit donc, dans une certaine logique de fonctionnement de l'entreprise, en pleine phase de restructuration. Le développement de l'intérim est lié à l'introduction d'un certain type de rationalité dans la gestion du personnel, rationalité visant à articuler organisation-technique et revendications sociales et qui, pour atteindre ce but, opère une segmentation entre la partie fixe du personnel et sa partie flottante. Cette partie flottante fait l'objet à la fois d'un essai de refoulement et d'une tentative de maîtrise, l'intérim étant l'un des moyens de réaliser cet objectif. En résumé, élucider l'impact des conflits engendrés par les bouleversements technologiques et de gestion sur le fait intérimaire, tel est l'objet de ce chapitre.

Il nous faut à tout moment considérer que si les flux d'intérimaires investissent toutes les activités, leur nature et leur fonction évoluent en même temps que les activités au sein desquelles ils se produisent. D'où une nécessité méthodologique : nous ne pouvons étudier l'intérim dans l'abstrait, pour

l'ensemble des activités économiques. La référence à une connaissance plus approfondie de l'ensemble économique dans lequel il se produit, notamment des niveaux de développement, est nécessaire, car, le mobile et l'ampleur du recours au travail temporaire ne sont pas les mêmes, selon que nous nous situons au premier niveau ou au deuxième niveau d'industrialisation. De plus, la prise en compte du passage d'un niveau de développement à un autre, permettra de déterminer l'une des grandes tendances qui affectent le fait intérimaire.

1. FORMULATION DE L'HYPOTHESE

Nous émettons l'hypothèse qu'il existe un lien entre l'utilisation de l'intérim et le refoulement du conflit dans les branches utilisatrices

Le passage d'un niveau de développement à un autre va renforcer les conflits au sein de l'entreprise ; cependant, la pénétration de la technologie sera accompagnée par l'introduction d'un certain type de rationalité, dans la politique de gestion du personnel, rationalité qui va prendre en compte les bouleversements sociaux résultant des changements technologiques, et organisationnels, en s'efforçant de les refouler sur d'autres. L'intérim sera l'un des moyens de réaliser cet objectif.

L'intérim est un phénomène social qui exige, pour le comprendre, une approche dans le temps. La référence aux niveaux d'industrialisation a en effet un objectif précis : montrer que même si le fait intérimaire est un phénomène ancien, sa nature et sa fonction évoluent en même temps que le système au sein duquel il se produit. Ce n'est, en effet, qu'en référence à ce fil conducteur, que constitue le passage d'un niveau de développement à un autre, que nous pouvons proposer une certaine compréhension de l'évolution actuelle du fait intérimaire, sans exclure toutefois le recours aux statistiques disponibles.

En résumé, le passage d'un niveau de développement à un autre, entraînera des bouleversements nombreux : d'une part, une modification des conditions techniques de production, qui se traduira principalement par une division accrue du travail, d'autre part, une transformation des conditions sociales de production qui consistera, en mesures ou menaces de licenciements et de déqualification. La conséquence logique sera un accroissement des revendications sociales et salariales. Le comportement intérimaire, son champ d'intervention, la dynamique intérimaire porteront la marque de ces bouleversements.

Selon une conception dualiste, le marché de l'intérim, que nous pouvons considérer comme secondaire par rapport au marché primaire, concernera le plus souvent les emplois à faibles salaires, à mauvaises conditions de travail, où la promotion est difficile. Il s'ensuit une très grande instabilité de la main d'oeuvre, qui devient indifférente à l'entreprise où elle travaille, aux conditions qui lui sont faites ; c'est un marché où les tensions vont être très fortes. Le marché primaire, au contraire, concerne les emplois à hauts salaires, à bonnes conditions de travail où la promotion et la formation internes sont possibles. La mobilité des travailleurs y est faible car ils sont attachés à ces emplois qui en font des privilégiés par rapport aux autres salariés. L'intérim sera inexistant : il ne concernera, dans le cadre, que certains emplois très qualifiés où il y a pénurie de main d'oeuvre. Ce sont les comportements spécifiques (politique d'intégration de la force de travail à la firme ou non) d'un secteur ou d'une entreprise qui déterminent l'appartenance de la main d'oeuvre au marché primaire ou secondaire. La concentration des entreprises nécessite un contrôle accru du "marché des facteurs de production", par le capitaliste, et, en particulier, du marché de la force de travail. Elle accroît le risque de l'apparition d'une classe ouvrière forte et homogène ; la segmentation du marché du travail correspond alors à une stratégie de différenciation et de division de la classe ouvrière, dans la firme et hors de la firme (que cette segmentation soit réalisée par la pratique de l'intérim, le recours au travail inségré ou au travail féminin...). Renforçant la hiérarchie des tâches, des salaires, et, par là, la hiérarchie sociale de la classe ouvrière, la segmentation du marché du travail serait socialement fonctionnelle pour le capitalisme.

2. VERIFICATION DE L'HYPOTHESE

La vérification de cette hypothèse nous conduit, d'une part, à identifier les indicateurs propres à mesurer le niveau conflictuel, d'autre part à dresser, grâce à ces indicateurs, une typologie des secteurs d'accueil de l'intérim selon le niveau de développement technologique et organisationnel.

2.1. Recherche des indicateurs

2.1.1. Le conflit localisé

Des premiers renseignements nous sont fournis par le nombre de journées perdues, du fait des conflits généralisés ou localisés. Selon la distinction établie, depuis le 1er avril 1975, par la Division de la Statistique du Travail, est considéré comme conflit généralisé toute cessation collective d'activité résultant d'un mot d'ordre extérieur à l'entreprise ou à l'établissement et pouvant affecter ces derniers, non seulement au niveau national (dans un ou plusieurs secteurs d'activités), mais aussi au niveau régional ou local (également dans un ou plusieurs secteurs d'activité). Ainsi, sont considérées comme conflits généralisés :

- les journées d'action nationales (pluri-sectorielles ou non),
- les grèves pluri-sectorielles affectant une région donnée,
- les grèves affectant une branche ou un secteur d'activité dans une localité donnée.

Nous considérons comme conflit localisé toute cessation collective d'activité résultant d'un mot d'ordre propre à l'entreprise ou à l'établissement et qui, à l'origine, n'est pas appelé à connaître d'extensions futures. Nous nous bornerons à l'appréhension en compte de ces derniers. Schématiquement, les conflits du travail participent à trois grands types de revendications :

- . la défense de l'emploi (à la suite ou en prévision d'un licenciement collectif ou à l'annonce d'une réduction conjoncturelle d'horaire, etc.),
- . l'élévation ou le maintien du pouvoir d'achat,
- . les revendications autres que celles citées (catégorielles, sectorielles).

En l'état actuel, les statistiques ne nous permettent pas de chiffrer, même approximativement, le nombre de journées individuelles perdues à la suite de tel ou tel type de revendications. Des recherches plus précises seraient à entreprendre à ce niveau pour affiner l'analyse que nous amorçons ici.

2.1.2. La présence des syndicats dans l'entreprise

Une autre manière d'aborder l'aspect conflictuel à l'intérieur des entreprises consiste à analyser les variations dans les taux de présence des sections syndicales. Le syndicat opère une régulation des revendications salariales et son intervention peut modifier l'ampleur, la durée et la fréquence des conflits.

NB. D'autres indicateurs pourraient être pris en compte, concernant les conditions de travail, les rémunérations, la situation de l'emploi ; ce sont en effet des facteurs souvent déterminants dans les oppositions qui se manifestent au sein des différents établissements. Nous pensons en particulier à la durée hebdomadaire de travail, au niveau des salaires selon les branches, ou selon les unités à l'intérieur des branches, à la conjoncture sociale actuelle. Mais le maniement de tels indicateurs est délicat car ils peuvent quelques fois donner lieu à des interprétations plus ou moins contradictoires, selon le point de vue que l'on adopte. Nous tenterons toutefois de les introduire, de manière sommaire, dans notre développement.

2.2. Vérification proprement dite

2.2.1. Intérim et conflits du travail

1976 a été une année où les conflits ont été assez nombreux, relativement longs et, pendant laquelle, les mouvements de grèves nationales ont pris une ampleur singulière, affectant jusqu'à 10 % de la population salariée. Au cours de l'année 1976, 4298 conflits du travail localisés ont été résolus. Ceux-ci ont affecté 4991 établissements, occupant au total 2 980 058 salariés, ont mobilisé 882 732 personnes et occasionné la perte de 3 727 624 journées individuelles de travail, au niveau de la France entière. 39 conflits n'avaient pas trouvé d'issue à la fin du mois de décembre 1976 ; si nous comptons que ces derniers ont provoqué en 1976 la perte de 327 279 journées individuelles, le nombre total de journées perdues au cours de 1976 s'élève à 4 054 903 (2) ; nous observons également une hausse considérable des conflits généralisés au cours de cette année. Mais c'est, plus précisément, la situation par activité économique, qui va nous permettre d'appréhender l'existence d'une corrélation sectorielle entre activités utilisatrices d'intérimaires et secteurs conflictuels.

2.2.1.2. Evolution des conflits en 1976

L'évolution selon l'activité économique (nouvelle nomenclature) du nombre de journées individuelles perdues pour 100 salariés, à l'occasion de conflits localisés en 1976, met en valeur, pour la France entière (3) :

(2) (3) Lisisons Sociales, n° 59/77, Supplément au n° 75.56, 22 juin 1977,

- une très forte augmentation intervenue dans le papier carton (+ 358,8 %), le textile artificiel et synthétique (+ 213,4 %), l'industrie chimique (+ 93,2 %), les industries agro-alimentaires (+ 70,7 %), le pétrole et les carburants liquides (+ 187,5 %), l'eau, le gaz et l'électricité (+ 285,1 %).
- une augmentation moindre, mais relativement importante, dans l'ensemble des services et des commerces, ainsi que dans la transformation des matières plastiques (+ 31,8 %), et l'industrie du verre, céramique et matériaux de construction. (+ 39,6 %) ;
- enfin, une stabilité ou une légère diminution intervenue dans les autres branches, en particulier, la sidérurgie (- 27 %), la production des métaux, la fonderie (-0,2 %), la mécanique générale (- 25 %), la construction automobile (- 12,9 %), la construction électrique (+ 3,1 %), la construction aéronautique et navale (- 23,6 %).

2.2.1.2.1. L'industrie du papier-carton

Le papier-carton constitue une activité ancienne, tout au moins en ce qui concerne notre région, et a hérité d'une structure de PME (100 - 150 salariés), qui a montré sa fragilité, ces dernières années, face aux fluctuations des cours de la pâte à papier, sur le marché international. De plus, l'évolution des procédés de fabrication du papier a posé aux entreprises des exigences nouvelles ; d'où tout un important mouvement de regroupements et d'intégration financière entre 1969 et 1972, mouvement qui s'est accompagné inévitablement de fermetures d'établissements ou d'ateliers. Cet effort de réorganisation va et ne peut qu'aller s'accroissant, face à la position des pays en voie de développement, qui commencent à s'équiper en machines ; cela se traduit par une diminution des effectifs que les travailleurs ne peuvent subir sans réagir.

2.2.1.2.2. L'industrie textile (4)

Avec 81 000 salariés en 1975, le textile de Rhône-Alpes représente 11,4 % des effectifs industriels régionaux (et 20 % du secteur au plan national). Il a perdu, depuis 1962, 30 % de ses emplois. Cette régression masque des restructurations très diverses, déclin proprement dit, mécanisation poussée, extension des activités. Il faut distinguer au sein du textile plusieurs

(4) Comité technique d'Etudes, "Evolution des structures industrielles à l'horizon 1980-1985 - Région Rhône-Alpes", novembre 1976.

sous-secteurs dont les activités et évolutions sont différentes, Secteur d'établissements de taille petite ou moyenne, le textile est, sauf exception, peu concentré et connaît une forte baisse de rentabilité et une orientation des investissements sur d'autres types de fabrication ou hors région. Ce secteur connaît globalement une régression de son activité et de ses effectifs, régression qui ne se manifeste pas, là non plus, sans susciter des remous au sein de la classe ouvrière.

2.2.1.2.3. L'industrie du verre

Après une forte croissance et des regroupements qui ont profondément marqué notre région, les années 1973-1974 constituent les années charnières de l'évolution de l'industrie du verre ; on assiste en effet :

- au retournement de tendance du marché du verre d'emballage (bouteilles), en raison du ralentissement de l'utilisation du verre perdu,
- à l'arrivée de nouveaux concurrents mettant en difficulté la division "verre textile - St Gobain",
- aux premières conséquences du changement des politiques de développement des groupes BSN-Gervais Danone et S.G.P.M. Le secteur du verre devient secondaire au profit d'activités nouvelles moins concurrencées.

Aussi, maintenant, hormis les possibilités offertes par le verre flotté et la fibre de verre pour isolation, tout se passe comme si l'industrie du verre devait rejoindre, à plus ou moins brève échéance, le groupe des industries traditionnelles du type papier-carton où les gains à espérer s'amenuisent et qui, de ce fait, ne constituent plus des secteurs privilégiés d'investissement et de développement. Là aussi, les travailleurs ne peuvent voir leur emploi menacé, sans manifester leur mécontentement, la crise économique ayant accru les risques de perte de travail.

2.2.1.2.4. La production et la première transformation des métaux

Ce secteur d'activité s'est avéré moins conflictuel que les précédents, ces dernières années ; ceci peut s'expliquer par sa structure industrielle à dominante de grands établissements (88 % des effectifs travaillent dans des établissements de plus de 200 salariés), intégrés à des groupes industriels (Creusot-Loire et PUK regroupent 70 % des entreprises (4) . Il est mieux armé pour faire face aux fluctuations de la conjoncture. Ainsi, PUK a mené une politique de modernisation et d'accroissement des capacités de production, afin de faire baisser la part relative des coûts de transport dans le prix de

revient et d'éviter la concurrence des complexes industrialo-portuaires. De plus, le développement de la métallurgie de l'uranium a permis le maintien de l'emploi pour les métaux non ferreux. Cependant, dans les années à venir, une diminution de l'emploi et, par là même, un risque d'accroissement des conflits est à prévoir, en raison des projets d'orientations prioritaires de ce secteur vers d'autres sites internationaux : pays industrialisés, en vue de s'insérer sur de nouveaux marchés (Hollande, Belgique, U.S.A.), pays en voie de développement, pour bénéficier d'une main d'oeuvre peu onéreuse (Grèce, Espagne, Cameroun, Corée), en matière d'électro-métallurgie.

2.2.1.2.5. La construction automobile (4)

Notre région a connu un fort développement de l'industrie automobile puisque cette activité a représenté 30 % des emplois industriels nouveaux créés entre 1962 et 1973. Mais ce secteur a subi un coût d'arrêt provoqué par la crise économique de 1974-1975. Pendant sa phase de forte expansion, cette industrie a usé d'une mécanisation très poussée dans certains stades de fabrication (fonderie, usinage, emboutissage, tôlerie) et a systématisé la décomposition des tâches. La déqualification du travail, qui en a résulté, a permis l'utilisation, à grande échelle, d'un personnel intérimaire et immigré, formé en un laps de temps très court. L'utilisation de ce personnel, qui n'a pas, par ignorance en ce qui concerne les seconds, et par indifférence en ce qui concerne les premiers, de conscience syndicale, a permis à cette industrie d'éviter les conflits, corollaires de cette nouvelle organisation du travail. De même, le développement important d'un réseau de fournisseurs spécialisés dans la production d'équipements pour automobiles, par exemple, et d'un réseau de sous-traitants, procède lui aussi de cette nouvelle organisation du travail, qui consiste en grande partie à rejeter sur d'autres tout ce qui est conflictuel, mobile et par là même, difficile à rationaliser.

2.2.1.3. Typologie des secteurs d'accueil de l'intérim selon le niveau d'industrialisation des branches et selon le niveau conflictuel

Premier niveau de développement

Industries textiles (horsis textiles artificiels et synthétiques)	: 45 ⁽¹⁾	: + 107,5 % ⁽²⁾	: 36 ⁽³⁾	:
Verre, céramique et matériel de construction	: 48	: + 39,6 %	: 56	:
Cuir et peaux (chaussure)	: 14	: + 66,1 %	: 11	:
Habillement et travail des étoffes	: 26	: - 13,7 %	: 20	:
Bois et assemblage	: 24	: - 23,1	: 65	:

A la jonction du premier et du second niveau

Papier carton	: 150	: + 358,8 %	: 70	:
Transformation des matières plastiques	: 55	: + 31,8 %	: 127	:
Bâtiment et travaux publics	: 11	: - 8,3 %	: 101	:
I.A.A.	: 28	: + 70,7 %	: 91	:
Industries polygraphiques	: 97	: - 4,2 %	: 111	:

Deuxième niveau de développement

Première transformation des métaux	67	- 27 %	87
Production des métaux, fonderie	84	- 0,2 %	110
Mécanique générale, art. métal	52	- 25 %	145
Construction automobile	40	- 12,9 %	69
Construction électrique	63	+ 3,1 %	137

Troisième niveau de développement

Fibres artificielles et synthétiques	97	+ 213,4 %	24
Industries chimiques	54	+ 93,2 %	236
Construction aéronautique, navale, armement	100	- 23,6 %	176
Pétrole et carburants liquides	5	+ 187,5 %	304

(1) Nombre de journées individuelles perdues pour 100 salariées à l'occasion de conflits localisés selon l'activité économique, année 1976, niveau national (5)

(2) Taux d'évolution en pourcentage de 1975 à 1976 (5)

(3) Taux d'utilisation de l'intérim : nombre de contrats conclus en 1975 pour 1000 salariées.

(5) Liaisons Sociales, n° 59/77, supplément au n° 7556, 22 juin 1977.

La mise en relation directe des trois indicateurs :

niveau de développement,

niveau conflictuel,

niveau de recours à l'intérim,

fait apparaître, de manière évidente, l'existence d'un lien entre eux.

Il convient de préciser, dès à présent, que nous ne voulons pas faire du facteur conflictuel le seul facteur explicatif de l'intérim ; mais nous pensons qu'il joue un rôle qui ne doit pas être négligé et essayons de lui restituer la place qui lui revient.

En effet, il ressort que la phase de passage du premier au second niveau de développement, accroît considérablement la tension conflictuelle (mesurée en nombre de journées individuelles perdues pour 100 salariés). Ainsi, pour les cuirs et peaux, le nombre de journées individuelles perdues pour 100 salariés est de 14, pour les bois et l'ameublement de 24, pour l'habillement et le travail des étoffes de 26, alors qu'il passe à 150 pour le papier carton, à 97 pour les industries polygraphiques, imprimerie et édition, à 55 pour la transformation des matières plastiques. Parallèlement, le taux d'utilisation de l'intérim (mesuré par le nombre de contrats conclus en 1975 pour 1000 salariés) augmente très nettement à la jonction du premier et du second niveau de développement, puisque nous avons 11 pour les cuirs et peaux, 20 pour l'habillement et le travail des étoffes, 36 pour les industries textiles, et que nous passons à 70 pour le papier carton, 127 pour la transformation des matières plastiques, 111 pour les industries polygraphiques, imprimerie, édition. Nous observons donc une progression nette et simultanée du niveau conflictuel et du degré de recours à la main d'oeuvre intérimaire dans la phase de passage du premier au second niveau de développement. Seules l'activité du bâtiment et des Travaux Publics et les industries agro-alimentaires font distorsion à cette constatation puisque le nombre de journées individuelles perdues pour 100 salariés est respectivement de 11 et de 28, ce qui constitue un niveau conflictuel faible pour des activités se situant au seuil du second niveau de développement. Cela est dû au phénomène chantier qui rend difficile une mobilisation des travailleurs et à la localisation particulière des unités de l'industrie agro-alimentaire, souvent plus proches des zones rurales que des grandes agglomérations. Il faut ajouter que, dans ces deux activités, les étrangers sont en nombre important et que, pour le secteur agro-alimentaire, les femmes sont souvent en forte proportion. Or, jusqu'ici, les femmes aussi bien que les étrangers constituent une main d'oeuvre peu conflictuelle.

Au second niveau de développement proprement dit, on assiste à une stabilisation, voire même, dans certains cas, à une diminution sensible des conflits avec un taux d'utilisation de l'intérim plus élevé. Ceci s'explique par le fait que le développement technologique et organisationnel s'accompagne d'une transformation de la gestion du personnel qui, au lieu de résoudre les contradictions résultant des bouleversements sociaux survenus, à la suite de la progression des forces productives, les nie en les rejetant hors de l'entreprise et en les faisant supporter par d'autres.

Cette élimination des facteurs perturbants, réalisé par le recours à la sous-traitance et à l'intérim, commence à porter ses fruits, puisque le nombre de journées individuelles perdues pour 100 salariés tombe à 52 pour la mécanique générale, à 40 pour la construction automobile, à 63 pour la construction électrique, à 67 pour la première transformation des métaux, alors qu'en même temps le recours à l'intérim monte à 110 pour la production des métaux, à 145 pour la mécanique générale, à 137 pour la construction électrique.

L'accession au troisième niveau de développement consacre la thèse retenue : l'utilisation d'une technologie de pointe s'accompagne d'une gestion du personnel excessivement élaborée, beaucoup plus stricte que les précédentes où le refoulement de la mobilité, de tout élément conflictuel perturbateur est systématique, structurel. La conséquence logique d'un tel comportement est que le niveau conflictuel peut devenir pratiquement nul, puisque les tâches difficiles, éprouvantes quand aux conditions de leur accomplissement, les activités périphériques, les temps morts, les activités saisonnières, difficiles à rationaliser, sont souvent purement et simplement écartées. Elles sont assurées par le recours à des sociétés travaillant à forfait, en régie, ou en sous-traitance simple et notamment à des agences d'intérim. Ainsi, par exemple, alors que le niveau conflictuel est seulement de 5 pour le secteur des pétroles et carburants, de 54 pour les industries chimiques, le recours à l'intérim atteint son maximum puisqu'il est respectivement de 304 et de 236. Le conflit est bien refoulé sur d'autres entreprises. En résumé, la plus grande volonté de maîtrise du facteur travail, qui accompagne l'utilisation d'une technologie de plus en plus avancée, se traduit non par une tentative de compréhension et de solution des conflits naissants, mais par leur suppression pure et simple au sein de l'entreprise, en les faisant assumer par tout un réseau de sous-traitants, qui adopteront à leur tour, le même comportement, mais avec une moindre efficacité. Ainsi, se crée une nouvelle segmentation du marché du travail à l'intérieur du marché secondaire. Il faut toutefois remarquer qu'il n'est

pas toujours possible, au troisième niveau de développement, d'éliminer tout conflit lorsqu'une conjoncture mauvaise attaque de plein fouet l'activité principale de la branche; c'est le cas, par exemple pour les fibres artificielles et synthétiques et pour la construction navale et aéronautique.

2.2.2. La présence des syndicats dans l'entreprise

Le refoulement du conflit semble aller de pair avec la progressive pénétration des sections syndicales à l'intérieur des entreprises. On comprend que les directions aient tout intérêt à éviter les incidents et à dissimuler les situations, qui pourraient les opposer aux syndicats, lorsque la présence et par conséquent le contrôle de ces derniers se fait plus intensif.

En sept ans, le nombre des sections et des délégués a presque triplé ; au 1.7.1976, pour l'ensemble de la France, le nombre global de sections syndicales s'élève à 30 171 contre 26 674 en 1975. A la même date, le nombre de délégués syndicaux désignés est de 34 343 contre 30 399 en 1975. De 1975 à 1976, cette institution a fortement progressé : le nombre de sections augmente de 3 407 unités (soit 12,7 %), progression d'autant plus remarquable que le nombre d'entreprises ayant au moins une section syndicale s'est accru de 1 743 unités.

Dans le même temps, le nombre d'entreprises théoriquement assujetties diminuait légèrement :

- En 1975, 17 320 sociétés possédaient une ou plusieurs sections syndicales, sur un total de 37 348 entreprises assujetties, soit le pourcentage de 46,37 %,
- En 1976, 19 065 sociétés possédaient une ou plusieurs sections syndicales, sur un total de 36 930 entreprises assujetties, soit un taux de 51 61 %.

Le tableau suivant ordonnera les activités selon le taux de pénétration syndicale. Il nous permettra de réfléchir sur l'évolution de ce taux et sur la place de chaque activité dans l'ensemble ; nous nous référerons alors, pour chacun des cas, à l'importance du recours à l'intérim.

Répartition en 1975 et en 1976 des sections syndicales
selon les branches d'activité (niveau national) (6)

Activités	Total des entreprises assujetties		Entreprises ayant une ou plusieurs sections syndicales			
	1975	1976	1975		1976	
			Nombre	%	Nombre	%
<u>Premier groupe</u>						
(. production et première transf. métaux :	1661	1651	1000	60,2	1083	65,59
(. indus. chimique, caoutchouc, amiante :	1429	1388	803	56,19	910	65,56
(. const. mécanique, électr. :	5509	5444	3313	60,11	3458	63,51
(. verre, céramique, mat. construction :	931	875	513	55,10	547	62,51
(. Papier- carton (ind. polygraphique :	1363	1339	682	50,83	762	56,90
(. Transports :	1146	1084	575	50,17	607	55,99
<u>Deuxième groupe</u>						
(. industrie agro-alimentaire :	1719	1636	809	47,06	889	54,33
(. industrie textile, habil. cuirs, peaux :	3642	3487	1705	46,81	1790	51,46
(. commerce agric. alimentaire :	1543	1623	734	47,56	834	51,38
(. Hygiène, Santé :	1867	2019	833	44,61	997	49,38
(. Banques, assur. :	1633	1651	745	45,62	811	49,12
<u>Troisième groupe</u>						
(. Bâtiment, T.P. :	5759	5525	1854	32,19	2064	37,35
(. Spectacles :	123	145	44	35,77	58	40,00
(. Co. non aliment. :	5234	5228	1879	35,89	2108	40,32
(. Bois et ameubl. :	886	898	344	38,82	427	47,55

(6) Renseignements tirés de : Liaisons Sociales, n° 45 71, Supplément au N° 76 28, 12 octobre 1977.

2.2.2.1. Evolution de la pénétration des sections syndicales par branche d'activité

Après les observations d'ordre général, c'est la répartition des sections syndicales par activité économique qui nous intéresse plus directement. L'examen du tableau précédent conduit à plusieurs observations, notamment en ce qui concerne l'évolution, en 1975 et en 1976, de la pénétration des sections syndicales par branche d'activité.

Le nombre des sections syndicales progresse dans la totalité des branches d'activité ; toutefois, l'augmentation est plus marquée dans certaines branches :

- bois et ameublement (47,55 % en 1976 contre 38,82 en 1975),
- Industrie chimique, caoutchouc, amiante (65,56 % en 1976, 56,19 % en 1975),
- verre, céramique, matériaux de construction (62,51 % en 1976 contre 47,66 % en 1975).

Or ces branches d'activité sont classées, dans notre typologie des secteurs d'accueil de l'intérim, au sein du groupe le plus fortement utilisateur de main d'oeuvre temporaire .

2.2.2.2. Taux de présence des sections syndicales dans les branches

Mais nous référons maintenant au taux moyen de constitution des sections syndicales sur le plan national qui est de 51,61 %, nous notons d'importantes différences selon les branches d'activité.

- Un certain nombre de branches ont un pourcentage de constitution nettement supérieur à la moyenne nationale : il s'agit de la production et de la transformation des métaux, des industries chimiques, du caoutchouc et de l'amiante, de la construction mécanique et électrique, du verre et de la céramique, des matériaux de construction, de l'industrie du papier carton, des industries polygraphiques, des transports.

- Un second groupe de branches d'activité se situe au niveau de la moyenne nationale : ce sont les industries agro-alimentaires, les industries textiles, l'habillement, les cuirs et peaux, les commerces agricoles et alimentaires, l'hygiène et la santé, le secteur des banques et assurances.

- Enfin, un troisième ensemble de branches d'activité se situe au-dessous de la moyenne nationale : c'est pour l'essentiel le bâtiment et les Travaux Publics, le bois et l'ameublement ; le phénomène de chantier et de dispersion des travailleurs qui en découle n'est sans doute pas étranger à cette non-pénétration des sections syndicales dans ce secteur.

Il est donc flagrant, si nous exceptons le cas de ces dernières branches d'activité, que le recours à l'intérim et l'importance de la pénétration syndicale sont intimement liés (f. les tableaux précédents).

L'intérim, dans les secteurs, bâtiment et Travaux Publics, bois et ameublement, est principalement lié au phénomène chantier. Il peut être également pratique, dans la mesure où les petites entreprises sont nombreuses, pour maintenir au-dessous d'un certain seuil légal, le nombre des permanents ; il permet alors de reporter le plus longtemps possible, dans le temps, la création des institutions de représentants du personnel.

Ainsi, plus la présence syndicale est importante, plus le conflit tend à être refoulé sur l'extérieur et plus l'intérim tend à s'accroître (sauf exception). Le recours à l'intérim apparaît dès lors, comme un moyen parmi d'autres, d'évacuer le conflit, dans la mesure même où les syndicats mieux implantés sont plus aptes à le déclencher. La sous-traitance, sous toutes ses formes, peut jouer un rôle semblable, avec une efficacité plus assurée encore.

Lorsque nous analysons les comportements des directions face aux syndicats, pour déceler comment celles-là modulent leur politique selon l'appréciation des rapports de force, il nous faut avoir à l'esprit que l'exercice des droits syndicaux est une pratique caractéristique des systèmes capitalistes. Sans nier les nombreux progrès sociaux qu'ils ont favorisés, il faut bien reconnaître que, dans certains cas, ils donnent l'illusion à la classe ouvrière qu'elle a un pouvoir sur la marche des affaires, précisément en provoquant sa mobilisation, ou son immobilisation en cas de grève momentanée. Certains n'hésitent d'ailleurs pas à porter sur les syndicats un jugement décisif et sans appel. "C'est une création du capital, dans le seul but de neutraliser l'agressivité". "Les droits syndicaux, la grève notamment, sont l'abcès de fixation par lequel doit s'épancher la saignée qui menace d'intoxiquer le corps social, contaminé par ces virus antagonistes que le langage appelle l'employeur et le salarié" (7). Les principaux responsables patronaux savent, de toute manière, le danger qu'il y a à entraver les libertés syndicales. C'est pourquoi, si l'entreprise par le recours à l'intérim ou à la sous-traitance cherche à écarter le conflit, elle évitera le plus souvent, par une telle pratique, de faire obstacle directement aux droits syndicaux. Selon les nouvelles politiques du personnel mises en oeuvre, dans les branches les plus développées, les syndicats peuvent avoir un rôle modérateur des tensions

(7) NIVOSE, A.B.C.D., Bergerac, Editions le Subjonctif, p. 174-175.

sociales et brider à l'occasion l'épreuve de force redoublée. En cédant aux revendications sur un terrain circonscrit aux permanents, aux dépens de ceux qui se trouvent marginalisés par l'intérim, la sous-traitance, etc..., les directions tendent à écousser la combativité des militants, peut être trop immédiatement sensibles aux avantages qu'ils obtiennent localement.

Avant de terminer ce tour d'horizon sur "conflits et intérim", il nous faut aborder de manière succincte le problème des conditions de travail, des rémunérations et de la situation de l'emploi.

2.2.3. Conditions de travail, rémunérations et situation de l'emploi

Il s'agit là de trois facteurs essentiels dans la naissance et le développement des conflits. Nous les appréhenderons à partir de la durée hebdomadaire de travail, du niveau des salaires selon les branches, de la conjoncture sociale actuelle.

2.2.3.1. Durée hebdomadaire du travail (8)

Une durée du travail élevée peut être un indicateur de conditions de travail médiocres, lorsqu'elle est associée à un niveau de salaire relativement bas. Afin d'apprécier une telle corrélation, nous pouvons utiliser les statistiques nationales de janvier 1977, pour la durée hebdomadaire de travail (ouvriers) et d'octobre 1976 pour les gains horaires des ouvriers. Elle se vérifie alors pour le Bâtiment et les Travaux Publics : 43 h et 13 F, 76 (moyenne des gains horaires pour les ouvriers)

les <u>Transports</u> (Nc. SNCF et RATP) :	45 h 2	et 13 F, 97
l' <u>Industrie du bois et de l'ameublement</u> :	42 h 7	et 12 F, 36
l' <u>Industrie des produits alim.</u> :	42 h 6	et 13 F, 25
le <u>Commerce de gros</u> :	43 h 3	et 12 F, 94
la <u>Fabrication d'ouvrages en mét.</u> :	42 h 2	et 13 F, 95
la <u>Transformation de mat. plastiques</u> :	41 h 7	et 12 F, 52.

Or, dans chacune de ces branches, les commerces de gros exceptés, on constate aussi bien au niveau national qu'au niveau départemental, un recours important au travail temporaire. Cette remarque est d'autant plus intéressante qu'il ne s'agit pas ici d'activités très évoluées, où la rationalisation de la gestion du personnel aurait provoqué une systématisation de la sous-traitance et de l'utilisation d'intérimaires. Nous saisissons, à l'état primaire, la logique qui entraîne les entreprises à s'adresser aux agences d'intérim,

(8) Source : Ministère du Travail.

lorsque les conditions de travail ne sont pas satisfaisantes. Ici, une forte rotation du personnel ne permet pas toujours aux conflits de se cristalliser. Mais là où la stabilité est plus grande, dans la chimie, les pétroles, ou même certains secteurs de la mécanique, il serait difficile d'imposer aux permanents des conditions de travail laissant trop à désirer sans s'exposer à des revendications et à des conflits divers. Le recours à des travailleurs extérieurs (par la sous-traitance simple, la régie, le forfait ou l'intérim), deviendra, dans ce cas, une solution facile, lorsque se maintiendront les zones insalubres (physiquement et socialement), dans des entreprises par ailleurs très évoluées technologiquement.

2.2.3.2. Le niveau des salaires selon les branches (8)

Nous venons de voir comment de bas salaires associés à une durée du travail élevée induisent une forte utilisation de travailleurs temporaires. Mais si nous faisons abstraction des conditions de travail, la relation qui existe entre rémunérations et recours à l'intérim est plus complexe. L'entreprise a intérêt à faire appel à une main d'oeuvre extérieure lorsque les salaires sont élevés et cela pour deux raisons ; d'une part elle peut parvenir ainsi à limiter les frais de personnel ; d'autre part, il lui est difficile de maintenir les écarts importants de rémunérations entre ouvriers ou employés, sans provoquer des mécontentements et des revendications, même si certaines tâches exigent de moindres qualifications. On s'aperçoit en effet que dans presque tous les cas où les gains horaires dépassent largement la moyenne, le recours à l'intérim est important : pétroles, industrie chimique (15 F,47 en octobre 1976), aéronautique (16 F,56), production et première transformation de métaux (15 F,81), imprimerie et édition (16 F,45), construction de machines et de matériel mécanique (14 F,87), etc.

Comme on le perçoit ici, le facteur rémunération n'est déterminant, pour l'utilisation des travailleurs temporaires, que lorsque la moyenne des salaires est élevée, soit à l'intérieur de la branche, soit à l'intérieur de l'entreprise. L'intérim (ou les diverses formes de sous-traitance) apparaît alors comme le moyen de limiter les frais de personnel jugés trop importants, sans provoquer de conflits.

S'il arrive que de bas salaires soient liés à un fort recours à l'intérim, il ne faut pas voir entre les deux phénomènes une relation de cause à effet ; en de nombreux cas, la recherche des facteurs explicatifs devra s'orienter vers l'analyse des conditions de travail.

2.2.3.3. La conjoncture actuelle

Dans les développements précédents, on a pu montrer comment la crise économique actuelle, après avoir provoqué un ralentissement de l'activité des agences d'intérim en 1975, a permis un redressement de la situation en 1976 et 1977. L'incertitude quant à l'avenir rend les entrepreneurs réticents à l'embauche d'un personnel permanent. Le recours aux intérimaires assure la fluidité souhaitée et donne la possibilité d'échapper à une situation conflictuelle ; il pourrait s'avérer en effet que des excès de main d'oeuvre conduisent à des licenciements mal acceptés par l'ensemble des salariés. Il est certain que la politique actuelle, en matière d'embauche, n'est pas uniquement liée à la crainte du conflit ; toutefois, lorsque l'entreprise est importante et que les syndicats y sont bien implantés, ce qui est le cas lorsqu'on s'élève dans les niveaux d'industrialisation, celle-ci peut être un facteur décisif dans le choix de la sous-traitance et du travail temporaire sous toutes ses formes.

Une convergence semble donc se manifester de plus en plus avec une évidence renforcée ; plus l'entreprise se développe et plus la peur du conflit, qui conduit à son refoulement, devient une des composantes essentielles de la rationalisation opérée au sein de la gestion du personnel.

Partie annexe au chapitre dixième

1. LES CONFLITS

1.1. Conflits localisés : nombre de journées individuelles perdues selon l'activité économique en 1975 et en 1976 et pour 100 salariés (nouvelle nomenclature).

Secteur Economique	1975	1976	Evolution en %	Journées perdues) *
Combustibles minéraux solides.....	-	10,1		13
Pétrole, gaz naturel.....	0,8	2,3	+ 187,5	5
Eau, gaz, électricité.....	70,3	270,7	+ 285,1	212
Extraction de minéraux divers.....	21,5	35,4	+ 64,7	97
Sidérurgie, prem. transf. des métaux:	253,5	185,0	- 27,0	67
Verre, céram., matériaux de construc...	92,4	129,0	+ 39,6	48
Industrie chimique.....	91,5	176,8	+ 93,2	54
Fonderie, travail des métaux.....	424,5	423,5	- 0,2	84
Construction mécanique.....	413,2	310,1	- 25,0	52
Constr. d'autom. et autres véhicules de transport terrestre.....	232,2	202,2	- 12,9	40
Constr. navale, aéronautique, arme...	230,5	176,1	- 23,6	100
Constr. électrique et électronique...	361,2	372,2	+ 3,1	63
Ind. agric. et alim., tabac, boissons:	86,4	147,5	+ 70,7	28
Fabrication des fibres art. et synt.:	6,7	21,0	+ 213,4	97
Industrie textile.....	79,7	165,4	+ 107,5	45
Industrie du cuir et de la chaussure:	11,5	19,1	+ 66,1	14
Industrie de l'habillement.....	86,0	74,2	- 13,7	26
Industrie du bois et de l'ameublem...	65,8	50,6	- 23,1	24
Industrie du papier et du carton.....	46,1	211,5	+ 358,8	150
Imprimerie, édition.....	212,1	203,2	- 4,2	97
Industrie du caoutchouc.....	62,2	46,0	- 26,1	39
Transformation des matières plastiques	47,5	62,6	+ 31,8	56
Industries diverses.....	41,1	44,9	+ 9,3	38
Bâtiment et travaux publics.....	198,5	182,1	- 8,3	11
Commerce de gros.....	34,7	55,2	+ 59,1	7
Intermédiaires du commerce.....	4,2	5,1	+ 21,4	5
Commerce de détail.....	38,7	63,3	+ 63,6	6
Réparation et commerce de l'autom....	2,3	19,6	+ 752,2	7
Restauration et hébergement.....	9,5	20,8	+ 118,9	6
Transports.....	198,1	232,1	+ 17,2	31
Services fournis aux entreprises.....	9,4	27,1	+ 188,3	3
Hygiène.....	16,7	26,7	+ 59,9	9
Institutions de crédit, assurances....	32,3	47,5	+ 47,1	9
Enseignement privé, santé, spectacles				
Professions libérales.....	23,2	36,0	+ 55,2	3
ENSEMBLE	3 505,6	4 054,9	+ 15,7	30

SOURCE : Liaisons Sociales (cf. Ministère du Travail)

* pour 100 salariés en 1976.

1.2. Conflits observés dans le Rhône en 1975 et 1976

Nombre de journées perdues selon l'activité économique

Code	Activité en clair	Activités N.A.P. (1)	1975	1976
02	Combustibles, minéraux solides.....	04		
03	Pétrole, gaz naturel.....	05		350
04	Eau, gaz, électricité, (y.c. EDF-GDF)	06 à 08		
05	Extractions de minerais divers.....	09,12,14		
06	Sidérurgie, première transformation des métaux.....	10,11,13	941	700
07	Verre, céramique, mat. de constr....	15,16	129	
08	Industrie chimique.....	17 à 19	5387	6430
09	Fonderie et travail des métaux.....	20,21	5580	3454
10	Construction mécanique.....	22 à 25,34	7214	15568
11	Construction de véhicules automot. biles et autres mat. de trans. terre	31	7353	10787
12	Construction nav. et aéronaut. arme.	26,32,33		
13	Construction électrique et électron.	27 à 30	69049	792
14	Industries agricoles et alimen- taires, boissons, tabacs.....	35 à 42	120	1330
15	Fils et fibres artificiels et synthétiques.....	43	1400	
16	Industrie textile.....	44	3845	442
17	Industrie du cuir et de la chaussure	45,46		56
18	Industrie de l'habillement.....	47	80	247
19	Bois, ameublement.....	48,49		333
20	Papier, carton.....	50	2042	1105
21	Imprimerie, édition.....	51	21	
22	Industrie du caoutchouc.....	52	5800	3440
23	Transformation des matières plast.	53	4370	10973
24	Industries diverses.....	54	216	767
25	Bâtiment, Travaux Publics.....	55	12138	6730
26	Commerce de gros.....	57 à 59	124	5339
27	Récupération et intermédiaire du commerce.....	56,60		175
28	Commerce de détail.....	61 à 64,66	1863	5931
29	Récupérations et comm. de l'autom.	65	80	
30	Restauration, hébergement.....	67		495
31	Transports.....	68 à 74		
32	Services fournis aux entreprises....	76 à 81	54	64
34	Hygiène, services domestiques.....	87,98		87
35	Assurances, organismes financiers...	88,89		160
36	Enseignement, recherche, santé, spectacles.....	82 à 86,90,97		150
	Conflits intéressant plusieurs activités.....		5405	
	TOTAL DES JOURNÉES PERDUES		133 311	75 905

(1) Les deux premiers chiffres du code N.A.P. de l'établissement.

SOURCE : Direction Régionale du Travail.

2. LES SECTIONS SYNDICALES

2.1. Répartition en 1975 et 1976 des sections syndicales selon les branches d'activité, pour le territoire national.

Activités	Total des entreprises assujetties		Entreprises ayant une ou plusieurs sections syndicales			
	1975	1976	1975		1976	
			Nombre	% (2)	Nombre	% (2)
Energie et Mines (1).....	283	290	165	58,30	175	60,34
Prod. et transf. métaux.....	1661	1651	1000	60,20	1083	65,59
Constr. mécaniques et élect.	5509	5444	3313	60,11	3458	63,51
Verre, céramique, matériaux de constr.....	931	875	513	55,10	547	62,51
Bâtiment et Travaux Publics	5759	5526	1854	32,19	2064	37,35
Indus. chimique, caoutchouc amiants.....	1429	1388	803	56,19	910	65,56
Indus. agricole et aliment.	1719	1636	809	47,06	889	54,33
Industrie textile, habillem. ent, cuirs, peaux.....	3642	3478	1709	46,81	1798	51,48
Bois et assemblage.....	886	898	344	38,82	427	47,55
Papier, carton, ind. polyg..	1363	1339	682	50,83	762	56,90
Industries diverses.....	1002	970	457	45,60	477	49,17
Transports.....	1146	1084	575	50,17	607	55,99
Com. agricoles et aliment...	1543	1623	734	47,56	834	51,38
Commerces non alimentaires..	5234	5228	1879	35,89	2108	40,32
Banques, assurances.....	1633	1651	745	45,62	811	49,12
Spectacles.....	123	145	44	35,77	58	40,00
Hygiène, Santé.....	1867	2019	833	44,61	997	48,38
Professions libérales.....	1618	1686	865	53,46	1066	63,32
TOTAL	37 348	36 930	17 320	46,37	19 063	51,61

(1) Les résultats figurant à cette rubrique ne concernent que les entreprises qui ne sont pas soumises au contrôle des corps d'ingénieurs relevant du Ministère de l'Industrie et de la Recherche.

(2) Le pourcentage relève du rapport entre le nombre d'entreprises relevant de chaque branche d'activité et celui des entreprises assujetties.

SOURCE : Liaisons Sociales (cf. Ministère du Travail).

2. Nombre d'Entreprises par branche d'activité ayant une ou plusieurs sections syndicales dans la région Rhône-Alpes en 1976.

Activité	Numéros I.N.S.E.E.	Total des entreprises assujetties	Entreprises ayant une ou plusieurs sections syndicales
Energie et mines.....	06 à 15	22	14
Production et transformation des métaux.....	16 à 20	245	158
Constructions mécaniques et électriques.....	21 à 29	725	434
Verre, Céramique, Matériaux de construction.....	30 à 32	99	63
Bâtiment et Travaux Publics.....	33 et 34	510	183
Industrie Chimique, caoutchouc, Amiante.....	35 à 37	141	99
Industries agricoles et alimentaires	39 à 46	118	69
Industrie textile, habillement, cuirs et peaux.....	47 à 52	535	287
Bois et ameublement.....	53	69	30
Papier carton et Industrie polygraphique.....	54 et 55	146	98
Industries diverses.....	56 à 61	216	98
Transports.....	62 à 68	12	5
Commerces agricoles et alimentaires	69 et 70	114	67
Commerces non alimentaires.....	71 à 81	389	184
Banques, Assurances.....	82 à 85	148	69
Spectacles.....	86 à 88	15	14
Hygiène, Santé.....	89 et 91	201	109
Professions libérales.....	93 et 95 à 98	178	118
TOTAUX		3 883	2 099

SOURCE : Direction Régionale du Travail

2.3. Nombre d'entreprises par branche d'activité ayant une ou plusieurs sections syndicales, dans la région Rhône-Alpes en 1977

Activité	Numéros I.N.S.E.E.	Total des entreprises assujetties	Entreprises ayant une ou plusieurs sections syndicales
Energie et mines.....	06 à 15	26	18
Production et transformation des métaux.....	16 à 20	248	151
Constructions mécaniques et électriques.....	21 à 29	728	475
Verre, Céramique, matériaux de construction.....	30 à 32	85	63
Bâtiment et Travaux Publics.....	33 et 34	503	188
Industrie chimique, caoutchouc, amiante.....	35 à 37	140	95
Industries agricoles et alimentaires.....	39 à 46	119	68
Industrie textile, habillement, cuirs et peaux.....	47 à 52	502	575
Bois et assemblage.....	53	62	23
Papier carton et Industrie polygraphique.....	54 et 55	138	95
Industries diverses.....	56 à 61	198	100
Transports.....	62 à 68	15	9
Commerces agricoles et alimentaires.....	69 et 70	124	74
Commerces non alimentaires.....	71 à 81	403	203
Banques, assurances.....	82 à 85	154	81
Spectacles.....	86 à 88	15	11
Hygiène et santé.....	89 et 91	193	102
Professions libérales.....	93 et 95 à 98	162	115
TOTAUX		3 815	2 146

SOURCE : Direction Régionale du Travail.

2.4. Nombre d'entreprises par branche d'activité ayant une ou plusieurs sections syndicales dans le Rhône en 1976

Activité	Numéros I.N.S.E.E.	Total des entreprises assujetties	Entreprises ayant une ou plusieurs sections syndicales
Energie et Mines.....	06 à 15	15	10
Production et transformation des métaux.....	16 à 20	82	56
Constructions mécaniques et électriques.....	21 à 29	234	146
Verre, Céramique, matériaux de construction.....	30 à 32	30	22
Bâtiment et Travaux Publics.....	33 et 34	173	67
Industrie Chimique, Caoutchouc, Amiante.....	35 à 37	72	52
Industries agricoles et alimentaires	39 à 46	42	27
Industrie textile, habillement, cuirs et peaux.....	47 à 52	149	60
Bois et assemblage.....	53	13	7
Papier carton et industrie polygraphique.....	54 et 55	37	26
Industries diverses.....	56 à 61	74	42
Transports.....	62 à 68	9	5
Commerces agricoles et alimentaires	69 et 70	48	28
Commerces non alimentaires.....	71 à 81	161	82
Banques, assurances.....	82 à 85	78	33
Spectacles.....	86 à 88	7	7
Hygiène et santé.....	89 et 91	73	42
Professions libérales.....	93 et 95 à 98	78	46
TOTAUX		1 375	758

SOURCE : Direction Départementale du Travail du Rhône

2.5. Nombre d'entreprises par branche d'activité ayant une ou plusieurs sections syndicales dans le Rhône en 1977

Activité	Numéros I.N.S.E.E.	Total des entreprises assujetties	Entreprises ayant une ou plusieurs sections syndicales
Energie et mines.....	06 à 15	14	9
Production et Transformation des métaux.....	16 à 20	93	57
Construction mécanique et électriques	21 à 29	231	167
Verre, Céramique, matériaux de construction.....	30 à 32	26	19
Bâtiment et Travaux Publics.....	33 à 34	178	69
Industrie Chimique, Caoutchouc, Amiante.....	35 à 37	68	45
Industries agricoles et alimentaires	39 à 46	41	26
Industrie textile, habillement, cuirs et peaux.....	47 à 52	144	64
Bois et ameublement.....	53	12	6
Papier-carton et industrie polygraphique.....	54 et 55	37	25
Industries diverses.....	56 à 61	77	43
Transports.....	62 à 68	9	6
Commerces agricoles et alimentaires	69 et 70	49	29
Commerces non alimentaires.....	71 à 81	173	93
Banques, assurances.....	82 à 85	88	40
Spectacles.....	86 à 88	7	7
Hygiène et santé.....	89 et 91	68	43
Professions libérales.....	93 et 95 à 98	78	56
TOTAUX		1 393	804

SOURCE : Direction Départementale du Travail du Rhône

3. LA DUREE DU TRAVAIL

3.1. Durée hebdomadaire du travail des ouvriers pour la France entière

Activité économique	Janvier 1977	Janvier 1978
Combustibles minéraux solides.....	39,2	39,2
Pétrole.....	40,4	40,2
Gaz et électricité.....	40,0	40,0
Extraction de minéraux divers.....	42,4	41,5
Production et première transformation des métaux	39,8	39,6
Industrie des produits minéraux non métalliques	41,8	41,0
dont industrie du verre-céramique.....	40,9	40,5
Industrie chimique.....	40,2	40,2
dont fabrication de produits pharmaceutiques	40,3	40,0
Fabrication d'ouvrages en métaux.....	42,2	41,6
Construction de machines et de matériel mécanique	41,6	41,0
Construction électrique et électronique.....	41,1	40,5
Construction de matériel de transport.....	41,4	41,0
Industrie des produits alimentaires, des boissons et du tabac.....	42,6	42,1
Industrie textile.....	40,7	40,1
dont production des fibres artif. et synthét.	39,1	39,6
Industrie du cuir.....	41,3	40,4
Industrie des chaussures et de l'habillement.....	40,7	40,3
dont industrie des chaussures.....	41,2	40,8
industrie de l'habillement (sauf fourrure et peaux).....	40,5	40,1
Industrie du bois et du meuble en bois.....	42,7	42,0
dont industrie du bois.....	42,9	41,9
industrie du meuble en bois.....	42,6	42,2
Industrie du papier et fabrication d'art. papier	40,2	40,1
Imprimerie et édition.....	41,7	41,6
Industrie du caoutchouc.....	41,5	41,2
Transformation des matières plastiques.....	41,7	41,0
Autres industries manufacturières.....	40,8	40,3
Bâtiment et génie civil.....	43,1	42,3
Commerce de gros.....	43,3	42,6
Commerce de détail.....	43,0	42,4
S.N.C.F.....	40,0	40,0
R.A.T.P.....	40,0	40,0
(Transports (n.c. S.N.C.F. et R.A.T.P.).....	45,2	44,5
Institutions de crédit et assurances.....	-	-
Services fournis aux entreprises.....	43,6	42,7
Hygiène.....	41,6	41,4
Enseignement privé, recherche, spectacle, santé...	40,7	40,3
ENERGIE.....	39,5	39,5
INDUSTRIES EXTRACTIVES.....	40,4	40,0
INDUSTRIES DE TRANSFORMATION (n.c. le bâtiment)...	41,4	40,9
dont : INDUSTRIES TRANSF. DES METAUX.....	41,6	41,1
INDUSTRIES DE TRANSFORMATION (y c. le bâtiment)...	41,8	41,2
TRANSPORTS (y c. S.N.C.F. et R.A.T.P.).....	42,5	42,1
COMMERCES.....	43,2	42,6
SERVICES.....	42,1	41,6
TOUTES ACTIVITES	41,9	41,4

SOURCE : Ministère du travail

4. LES SALAIRES

4.1. Gains horaires moyens des ouvriers (ensemble des sexes) selon l'activité économique, pour la France entière

Activité économique	: Octobre : octobre	
	: 1974	: 1976
(Production et première transformation des métaux.....	11,62	15,81
(Industrie des produits minéraux non métalliques.....	10,94	14,66
(dont : industrie du verre.....	12,43	16,47
(Industrie chimique.....	12,02	15,52
(dont : fabrication de produits pharmaceutiques.....	10,18	13,14
(Fabrication d'ouvrages en métaux.....	10,34	13,95
(Construction de machines et de matériel mécanique.....	11,04	14,87
(Construction électrique et électronique.....	9,95	13,51
(Construction d'automobiles et de pièces détachées.....	11,22	15,43
(Construction d'autre matériel de transport.....	12,36	16,56
(Fabrication d'instruments de précision, d'optique et similaires.....	10,11	13,21
(Industries des produits alimentaires, des boissons, tabac	9,91	13,25
(Industrie textile.....	9,20	12,02
(dont : production des fibres artificielles et synth.....	12,91	15,75
(Industrie du cuir.....	8,23	11,08
(Industrie des chaussures et de l'habillement.....	8,11	10,86
(dont : industrie des chaussures.....	8,74	11,52
(industrie de l'habillement (sauf fourrure et peaux)	7,88	10,60
(Industrie du bois et du meuble en bois.....	8,92	12,36
(Industrie du papier et fabrication d'articles en papier..	11,46	14,73
(Imprimerie et édition.....	12,87	16,45
(Industrie du caoutchouc.....	10,34	13,74
(Transformation des matières plastiques.....	9,68	12,52
(Autres industries manufacturières.....	9,64	12,80
(Bâtiment et génie civil.....	10,08	13,76
(dont : bâtiment.....	9,93	13,58
(Génie civil.....	10,07	13,65
(Installation.....	10,45	14,09
(Arrangement et parachèvement.....	10,25	14,18
(Commerce de gros.....	9,82	12,94
(Commerce de détail.....	9,49	13,02
(Transports terrestres et auxiliaires.....	10,26	13,97
(Autres transports et activités connexes.....	...	15,67
(Hygiène.....	8,37	11,24
(INDUSTRIES DE TRANSFORMATION (n. c. le bâtiment).....	10,40	13,87
(dont : INDUSTRIES TRANSFORMATRICES DES METAUX.....	10,76	14,56
(INDUSTRIES DE TRANSFORMATION (y c. le bâtiment).....	10,33	13,84
(TRANSPORTS (n. c. S.N.C.F. et R.A.T.P.).....	11,00	14,30
(COMMERCES.....	9,69	12,97
(TOTAL.....	10,29	13,74

... nombre non significatif

SOURCE : Ministère du Travail