



AgEcon SEARCH
RESEARCH IN AGRICULTURAL & APPLIED ECONOMICS

The World's Largest Open Access Agricultural & Applied Economics Digital Library

This document is discoverable and free to researchers across the globe due to the work of AgEcon Search.

Help ensure our sustainability.

Give to AgEcon Search

AgEcon Search

<http://ageconsearch.umn.edu>

aesearch@umn.edu

*Papers downloaded from **AgEcon Search** may be used for non-commercial purposes and personal study only. No other use, including posting to another Internet site, is permitted without permission from the copyright owner (not AgEcon Search), or as allowed under the provisions of Fair Use, U.S. Copyright Act, Title 17 U.S.C.*

No endorsement of AgEcon Search or its fundraising activities by the author(s) of the following work or their employer(s) is intended or implied.

L'emploi salarié dans les industries agro-alimentaires

Marchés sectoriels du travail
et gestion de la main-d'œuvre

J.-P. HUIBAN

Malgré leurs 540 000 salariés, l'emploi dans les industries agro-alimentaires ne semble guère avoir attiré l'attention des économistes, surtout si l'on se réfère au grand nombre de travaux relatifs à d'autres secteurs (automobile, sidérurgie...). Peut-être faut-il voir là l'effet de la tendance à n'étudier que ce qui pose problème (la profusion de travaux consacrés au chômage illustre fort bien cet état de fait)? Les industries agro-alimentaires sont souvent perçues, justement, comme ayant été plutôt épargnées par la crise et leur image économique globale bénéficie des résultats positifs qu'elles obtiennent en matière d'échanges extérieurs. Néanmoins, un secteur regroupant plus de 10 % du total de l'emploi salarié industriel ne peut pas ne pas constituer un champ d'étude important pour qui s'intéresse aux structures et à l'évolution de l'emploi. On concevra donc qu'au-delà du souhait de disposer d'informations sur un volume d'emploi aussi important l'on veuille aussi vérifier la validité de la réputation faite à ces industries. Se pourrait-il qu'un ensemble de secteurs industriels ait été épargné par la grande vague de suppressions d'emplois ⁽¹⁾ constatée ailleurs? Cet article montrera que, dans ce domaine comme dans d'autres, les miracles n'existent guère.

Mais l'analyse de l'emploi ne saurait se limiter à celle des effectifs. D'autres composantes doivent être étudiées : structure des emplois proposés, catégories de population occupée, modes de gestion de la main d'œuvre... Des outils existent, qui sont ceux de l'économie du travail ou de la microéconomie, des débats ont lieu et des hypothèses sont avancées, comme celle du dualisme du marché du travail. Les industries agro-alimentaires dont on a parfois mentionné le caractère singulier, par rapport à la norme industrielle (si tant est qu'une telle norme existe vraiment...), semblent donc constituer un lieu particulièrement propice au test de telles hypothèses. Le constat d'une différenciation des marchés du travail, auquel nous aboutirons finalement, présentera plusieurs intérêts :

- il permettra de valider l'hypothèse d'une originalité des industries agro-alimentaires en regard de l'ensemble de l'industrie ;
- il confirmera l'existence d'une très grande hétérogénéité entre les secteurs qui les composent ;
- il redonnera un sens plus riche à l'hypothèse dualiste, parfois appauvrie ou contestée dans sa réalité empirique.

L'EMPLOI : SITUATION ACTUELLE ET APPORTS DE LA THÉORIE

L'emploi : quelques caractéristiques de la situation actuelle

Avant même d'aborder le cas spécifique de l'emploi dans les IAA, l'observation de la situation d'ensemble met les faits suivants en lumière :

- la persistance d'un désajustement notoire entre l'offre et la demande présentes sur le marché du travail (Malinvaud, 1986), apparent sous la forme d'une croissance continue du chômage, en partie liée à la forte décroissance de l'emploi industriel ;

⁽¹⁾ Près de deux millions d'emplois supprimés dans l'ensemble de l'industrie entre 1973 et 1989.

— l'importance croissante accordée par les entreprises à la gestion de leur main-d'œuvre, du fait, principalement, de l'incertitude engendrée sur les marchés des biens et services par l'évolution de la demande, et des effets du changement technique. L'apparition de débats, scientifiques ou non, tel celui sur la "flexibilité" témoigne des préoccupations en ce sens.

Les outils théoriques : une certaine inadaptation

Plusieurs disciplines de la science économique sont mises à contribution par l'analyse de l'emploi. Ainsi un concept comme celui de marché du travail constitue un élément important des constructions théoriques, aussi bien de la macroéconomie (nous n'aborderons pas cet aspect, mais le lecteur intéressé se reportera à Malinvaud, 1983), que de la microéconomie. C'est cette dernière discipline qui retiendra notre attention.

Dans la représentation du marché microéconomique néo-classique, il faut souligner l'inadéquation des deux hypothèses constitutives suivantes :

- l'homogénéité de l'offre et de la demande de travail ;
- la capacité d'ajustement simultané des quantités et prix de facteur échangé.

Cette inadéquation est manifeste lorsqu'on considère les données empiriques. Celles-ci montrent que l'hétérogénéité de l'offre de travail, celle de la demande de travail, la multiplicité des formes d'ajustement, sont loin de représenter de simples "dysfonctionnements" du marché du travail. Elles en constituent sans doute, au contraire, les traits les plus significatifs, en tout cas les plus intéressants à étudier pour comprendre la situation actuelle.

L'évolution des outils : les réponses néo-classiques

Des réponses ont toutefois été trouvées au sein même du paradigme néo-classique, i.e. par des travaux acceptant comme primat le postulat de rationalité microéconomique des agents.

L'apport de ces travaux est de fournir des éléments d'explication théorique aux situations évoquées en début d'article et constatées sur le marché du travail. Ainsi la présence de formes involontaires de chômage, irréductibles par le moyen de l'ajustement salarial, peut être expliquée par l'existence de contrats entre employeurs et salariés (Azariadis, 1975 ; Akerlof, 1982 ; Rosen, 1985), ou bien de relations d'efficacité liant positivement salaire et effort fourni par les salariés (Perrot-Dormont et Zylberberg, 1986).

De la même façon, l'existence d'une segmentation des marchés du travail empiriquement constatée par Doeringer et Piore (1971), trouve dans les modèles de salaires d'efficacité le cadre d'une interprétation théorique. Ces apports, joints à ceux de travaux plus anciens, tels ceux sur la théorie du capital humain (Becker, 1964), permettent de relâcher l'hypothèse d'homogénéité des formes de travail offertes, tout en demeurant dans le cadre de la rationalité néo-classique.

Les ajustements sur le marché du travail : les apports exogènes à la microéconomie néo-classique

L'hypothèse d'une capacité d'ajustement totale et simultanée des quantités et prix des facteurs, infirmée par le constat empirique, rend difficile la construction d'un schéma explicatif alternatif. C'est au sein de travaux d'une nature différente, plus appliqués, intégrant l'analyse de l'emploi dans celle de l'ensemble des dimensions du système productif, qu'il est possible de trouver des éléments de réponse.

Ainsi, certains auteurs (Eymard-Duvernay, 1985 ; Grando et Verdier, 1987) se sont donné comme objet l'analyse des stratégies de gestion de leur main-d'œuvre par les entreprises, et aboutissent à des formes synthétiques de caractérisation des structures et des comportements en matière d'emploi (type d'emploi, nature de la population active employée, forme et intensité de la mobilité). Ces travaux, de nature typologique, fournissent des exemples d'adaptation du volume et de la structure de leur main-d'œuvre par des entreprises, confrontées aux fluctuations de l'activité économique.

L'APPROCHE EN TERMES DE MARCHÉ SECTORIEL DU TRAVAIL

Le marché du travail : une définition élargie

Les développements précédents nous conduisent à penser qu'il demeure possible d'analyser la situation actuelle de l'emploi à partir du concept de marché du travail mais à condition d'en enrichir considérablement le sens, afin d'en faire un outil qui permette de rendre compte des constats empiriques, autrement qu'en termes — singulièrement pauvres — de dysfonctionnement.

L'habituelle prise en compte de variables relatives aux effectifs et au niveau de rémunération ne suffit plus à rendre compte, à elle seule, des phénomènes constatés. D'autres composantes de l'emploi doivent être adjointes aux précédentes :

— la structure des emplois proposés et les catégories de population active occupée permettent de rendre compte de l'hétérogénéité de l'objet échangé (le travail) et de la forme statutaire suivant laquelle il l'est (l'emploi).

— la diversité des formes d'ajustement dans l'utilisation du facteur travail est repérable à travers plusieurs composantes : les mouvements de la main-d'œuvre, les règles de gestion de celle-ci (pratiques de formation, modes de représentation des salariés ...), l'organisation du travail.

L'application à la dimension sectorielle

Les modèles explicatifs évoqués en début d'article étaient de nature microéconomique. Le passage à une utilisation sectorielle du concept de marché du travail, suivant sa définition élargie, suppose quelques précautions.

En effet, si un bon nombre de travaux analysent l'emploi au niveau secto-

riel, une recension bibliographique récente (Grando et Verdier, 1987) montre que plusieurs objets, de nature différente, sont en réalité étudiés :

- les "stratégies de gestion de la main-d'œuvre", qui concernent principalement l'étude de comportement d'agents individuels ;
- les "logiques sectorielles d'adaptation", dont la signification apparaît éminemment dynamique ;
- les "profils sectoriels", d'aspect essentiellement descriptifs.

Ces distinctions appellent quelques commentaires :

- l'emploi est tantôt considéré comme un objet autonome, tantôt comme une partie d'une cohérence sectorielle plus large (en liaison avec d'autres dimensions telles que le type d'équipement utilisé, la nature des produits, la structure des marchés ...).
- il existe une très forte liaison entre le type d'objet analysé, la méthode d'investigation utilisée et la nature des sources dont on dispose. Ainsi, pour ne prendre qu'un exemple, l'analyse des stratégies nous paraît contraindre à l'utilisation de données statistiques individuelles ou à une approche monographique.

Dans notre cas, c'est bien la question d'une identification typologique des marchés du travail, saisis à travers des indicateurs statistiques mesurés au niveau sectoriel, que nous entendons poser. De fait, à travers cette formulation, il n'y a pas une mais trois questions : la nature de la démarche typologique, la mise au point d'une traduction statistique du concept de marché du travail, et, enfin, la validité de son application sectorielle.

La nature de la démarche typologique

Notre objectif n'est pas de fournir une simple énumération de résultats statistiques dépourvus de liens entre eux, mais bien de repérer, au delà, la nature des liaisons qui existent entre les différentes variables caractéristiques du marché du travail. Ce repérage permet d'identifier des types de marché du travail, au sens de modèles statistiques idéalisés (2), autour desquels s'ordonne une réalité sectorielle plus complexe.

L'identification de ces éventuelles liaisons ne s'opère pas au hasard, mais selon les directions indiquées par les schémas théoriques. C'est bien dans ce contexte que la pleine utilisation du concept de marché du travail apparaît. Il s'agit de s'approprier la définition du concept, mais également les schémas qui permettent l'interprétation des résultats obtenus.

Au tout premier rang de ceux-ci apparaît l'hypothèse du dualisme présent sur le marché du travail. Depuis les travaux fondateurs (Doeringer et Piore, 1971), jusqu'aux livraisons les plus récentes (Dickens et Lang, 1988), il est fréquent d'opposer deux types de marché du travail. Le premier, dénommé "marché primaire", proposerait des emplois stables, mieux rémunérés et plus qualifiés, tandis que le "marché secondaire", présenterait des structures d'emplois inverses et occuperait majoritairement des catégories

(2) On peut faire référence à la conception wébérienne de l'"idéal-type" : "On obtient un idéal-type en accentuant unilatéralement un ou plusieurs points de vue et en enchaînant une multitude de phénomènes (...) qu'on ordonne suivant les précédents points de vue, choisis unilatéralement pour former un tableau de pensée homogène." (M. Weber, 1965, pp. 179-181)

particulières de population active (jeunes, femmes). En liaison avec ce schéma, il sera intéressant d'observer, entre autres variables, la nature des liaisons entre taille des unités, type d'emplois proposés, nature de la popula-

1. LE CHOIX DES TECHNIQUES D'ANALYSE

La démarche typologique adoptée dans cet article vise à dégager des configurations de variables relatives au marché du travail, qui rendent compte, au moins partiellement, de la situation réelle d'un nombre significatif d'éléments de la population analysée. Ces "types idéals" sont investis d'une double fonction :

— l'enchaînement des liaisons entre variables décrit un modèle cartographique, caractérisé par l'existence de plusieurs pôles. Chacun de ces pôles ne correspond pas forcément à une réalité tangible, observable dans le cas d'un secteur isolé, mais plutôt à l'accentuation extrême de certains traits particuliers ;

— le repérage des secteurs au sein de la cartographie dessinée par les pôles précédents permet une description ordonnée du champ des industries agro-alimentaires.

Dans un tel cadre, l'emploi des techniques d'analyse de données s'impose. Plus précisément, l'utilisation de données quantitatives hétérogènes, ne constituant pas un véritable tableau de contingence, nous conduit à utiliser l'analyse en composantes principales, opérant sur variables centrées, réduites, de préférence à l'analyse factorielle des correspondances (Volle, 1981).

Dans ce contexte le traitement s'opérera suivant deux phases :

— Le premier objectif sera d'observer les comportements macro-sectoriels en privilégiant les variables susceptibles de définir des formes de marché du travail caractéristiques, et, éventuellement de repérer l'existence d'un dualisme proche de celui suggéré dans l'hypothèse théorique de base. Pour cette première étape, nous utiliserons le niveau d'agrégation en 15 secteurs de la nomenclature d'activités et de produits (NAP) de l'INSEE, laquelle regroupe les IAA au sein de la seule position U02.

— Dans un second temps, l'analyse des niveaux 100 et 600 de la NAP mettra l'accent sur le positionnement relatif des observations (secteurs). L'existence des types comportementaux précédemment isolés servira de support à ce positionnement, en vue de l'établissement d'une cartographie sectorielle. L'objectif est alors la mise en évidence d'une éventuelle hétérogénéité interne à l'agro-alimentaire. La désagrégation interne à la position U02 aboutit à la prise en compte de 8 positions agro-alimentaires au niveau 100 de la NAP, et de 41 au niveau 600 de celle-ci. Il semble important d'observer comment ces différents secteurs se dispersent autour des résultats moyens isolés dans la phase précédente.

Dans les deux cas, la présentation des résultats dans l'article traduit la conception de l'emploi de ces techniques retenue ici. L'analyse de données sert de révélateur, suggère l'existence de configurations statistiques, dont la nature doit être précisée, et la validité confirmée, à l'aide d'un retour aux données de base, considérées isolément. L'aller et retour entre cartographie sectorielle et données de base constitue la règle de la démarche en matière d'analyse de données (cf. Rainelli, 1983, p. 32).

L'ensemble des programmes de l'analyse et le détail des calculs intermédiaires correspondants se trouvent dans Huiban (1988). On rappellera simplement ici l'importance de la capacité explicative du premier axe, qui "explique" 70 % de l'inertie totale.

tion occupée, et plus ou moins grande stabilité des situations, afin de tester l'hypothèse dualiste.

Dans le cadre de cette tentative d'identification typologique, nous aurons principalement recours à une technique d'analyse de données, présentée dans l'encadré 1.

Du concept à l'outil : la traduction statistique du marché du travail

Une fois posée la nécessité d'un élargissement de la définition du marché du travail, en liaison avec l'hypothèse dualiste, il est loisible de construire une

2. MARCHÉS DU TRAVAIL : LISTE DES INDICATEURS UTILISÉS

Domaine	Indicateur	Source
Structure des unités de production	- Effectif salarié moyen par établissement	UNEDIC
	- % salariés employés dans les entreprises de moins de 10 salariés.	SUSE (INSEE)
Coûts et revenus salariaux	- % salariés/actifs	RGP (INSEE)
	- Salaire net annuel moyen	Données annuelles de déclarations sociales (INSEE)
	- SNAM hommes/femmes	
	- SNAM cadres supérieurs/ouvriers	
Structure des emplois proposés	- Taux encadrement strict	Enquête Structure des emplois (INSEE)
	- Taux encadrement large	
	- Taux qualification ouvrière	
	- Taux tertiariation	
	- Taux industrialisation emploi	
Structure de la population active occupée	- % femmes/salariés	RGP (INSEE)
	- % jeunes/salariés	"
	- % étrangers/actifs	"
	- % ruraux/salariés	"
	- % ouvriers dont le père est agriculteur	Enquête Emploi (INSEE)
	- % salariés n'ayant aucun diplôme ou le certificat d'études primaires	
Mouvement de la main-d'œuvre	- Taux de rotation	Déclarations de mouvement de main-d'œuvre (INSEE)
	- Fin contrat à durée déterminée	
	- Taux de licenciement économique	
	- Taux de démission	
Organisation du travail	- Durée annuelle du travail	Comptes nat. (INSEE) Ministère du Travail
	- % ouvriers en équipe	
	- Taux d'utilisation du chômage partiel	
Règles de gestion de la main-d'œuvre	- % salariés couverts par un accord d'établissement	Ministère du Travail
	- % salariés à temps partiel	
	- Nombre de jours de conflits	
	- Effort financier en faveur de la formation continue	

représentation statistique de celui-ci, à l'aide des différents indicateurs dont les sources disponibles fournissent la mesure. Ces indicateurs et les sources statistiques correspondantes sont présentés dans l'encadré 2. Toutes les données utilisées dans cette étude portent sur l'année 1985 à l'exception de celles du RGP (1982). Les indicateurs rendent compte des six composantes qui nous semblent caractériser un marché du travail :

- la structure des unités de production (taille moyenne notamment)
- le mode de formation des coûts et revenus salariaux (niveau du salaire moyen, dispersion salariale ...)
- la structure des emplois proposés (taux de qualification, d'encadrement ...) et celle de la population active occupée (part des femmes, des jeunes, des ruraux, niveau de formation ...)
- la mobilité saisie à travers son intensité (taux de turnover) mais aussi les modalités de sa gestion (taux de licenciement, part des contrats à durée déterminée ...)
- l'organisation du travail, ou du moins la partie statistiquement apparente de celle-ci (durée du travail, recours au travail en équipes)
- les règles de gestion de la main-d'œuvre (effort de formation, représentation des salariés ...)

La validité de l'application sectorielle

Nous utilisons dans ce travail des résultats statistiques qui correspondent à des moyennes sectorielles. Une telle approche permet, dans des conditions de faisabilité technique raisonnables, de décrire l'ensemble des secteurs agro-alimentaires, saisis au niveau le plus fin. Elle rend possible l'élaboration de typologies sectorielles, mais suppose préalablement de répondre à quelques critiques.

Une première critique concerne le passage de l'entreprise au secteur. La mesure statistique sectorielle des objets économiques conceptualisés au niveau de l'unité de production, constitue un des moyens efficaces d'analyser les secteurs, mais l'agrégation qui en résulte appelle quelques remarques. L'emploi de ce procédé ne doit pas conduire à formuler l'hypothèse d'une homogénéité des stratégies conduites par les entreprises, dès lors qu'elles appartiennent à un même secteur. En effet, un certain nombre de travaux (Bony et Eymard-Duvernay, 1982 ; Delattre et Eymard-Duvernay, 1983) montrent qu'une telle hypothèse ne serait pas vérifiée. Les résultats sectoriels doivent donc être conçus comme la traduction de comportements statistiquement majoritaires, bien plus que comme la représentation fidèle de la stratégie de gestion de main-d'œuvre de toute firme exerçant son activité dans le secteur.

Une seconde critique que l'on peut adresser à la notion de marché sectoriel du travail a trait à la faible étanchéité entre secteurs du point de vue de l'emploi. Elle semble pouvoir être infirmée grâce aux résultats dont nous disposons. Ceux-ci montrent que le secteur constitue un lieu privilégié, aussi bien de recrutement pour l'entreprise qui y exerce son activité, que de recherche d'un autre emploi pour le salarié qui en est originaire. Les flux

intra-secteurs semblent nettement supérieurs aux flux inter-secteurs (3). Il va de soi qu'une telle catégorie perd de son sens au fur et à mesure du processus de désagrégation sectorielle. Ainsi, la notion de marché sectoriel du travail dans l'agro-alimentaire est plus vraisemblable que celle de marché sectoriel du travail dans tel secteur du niveau 600.

Le cas des industries agro-alimentaires

L'intérêt d'une analyse de l'emploi salarié dans les industries agro-alimentaires, déjà évoqué en introduction, repose sur les deux constats suivants :

- ces secteurs forment un ensemble sectoriel suffisamment hétérogène pour qu'il soit possible d'espérer discerner en leur sein des types sectoriels contrastés de marchés du travail, et représentent un volume d'emploi suffisamment large pour que l'intérêt de ces résultats déborde de la seule sphère de la compétence agro-alimentaire.
- ils connaissent des évolutions et présentent des structures suffisamment singulières, pour qu'il soit raisonnable d'escompter retirer de leur étude un enrichissement des typologies usuellement en œuvre dans la description des structures sectorielles industrielles.

Il convient de ne pas oublier un dernier point. Notre analyse s'appuie sur le traitement de données statistiques relatives aux industries agro-alimentaires. Ce sont donc bien les IAA, au sens où l'INSEE définit ces activités au sein de sa nomenclature, qui seront décrites. L'encadré 3 indique quels secteurs sont concernés, suivant les différents niveaux d'agrégation. Sans aller plus loin sur ce point, on constatera que l'inclusion de certaines activités est quelque peu contestable, non du point de vue qui a présidé à la construction de la nomenclature d'activités et de produits (la "NAP 1973"), mais de celui de la logique industrielle de certaines activités. Il s'agit notamment de la présence de la boulangerie et de la pâtisserie artisanales au sein de ces activités. Nous verrons plus loin qu'elle est en tout cas à l'origine d'une perception erronée de l'évolution globale de l'emploi dans les industries agro-alimentaires.

LES IAA : UNE AGRÉGATION ORIGINALE AU SEIN DE L'INDUSTRIE MAIS DES SECTEURS FORTEMENT HÉTÉROGÈNES

De la construction d'une représentation statistique sectorielle des marchés du travail, puis de la mise en œuvre d'un programme d'analyse de données ressortent les enseignements suivants :

- une configuration bipolaire s'impose très nettement. Les IAA, considérées de façon agrégée, présentent un type de marché du travail original en regard de la moyenne de l'industrie ;
- une hétérogénéité affirmée apparaît, dans un second temps, entre les différents secteurs constituant l'agro-alimentaire. Certains accentuent les

(3) En 1989, d'après l'enquête Emploi de l'INSEE, parmi les individus salariés à la date T et la date T + 1, ayant changé d'emploi entre les deux dates, 66,7 % étaient demeurés dans le secteur agro-alimentaire.

3. LES INDUSTRIES
AGRO-ALIMENTAIRES
DANS LA
NOMENCLATURE
DES ACTIVITÉS
ET PRODUITS

La nomenclature des activités et produits (NAP), élaborée par l'INSEE en 1973, se présente de façon plus ou moins agrégée.

Au niveau le plus décontracté, les industries agro-alimentaires (IAA) occupent 41 postes de la NAP au niveau 600 ; au niveau 100, elles sont ventilées entre 8 positions, tandis qu'au niveau 40 ne subsistent que deux positions :

T02 : industries de la viande et du lait (positions 35 et 36 du niveau 100)

T03 : autres industries agro-alimentaires (positions 37 à 42 du niveau 100)

Au niveau 15, le plus agrégé, on ne trouve qu'une seule position, U02 : industries agro-alimentaires. On pourra se reporter à Huiban et Vigreux (1987) et à Huiban (1988) pour une étude détaillée du mode d'intégration des IAA dans la NAP.

Dans le tableau ci-dessous, nous fournissons le détail des IAA aux deux niveaux 100 (code à 2 chiffres) et 600 (code à 4 chiffres), avec, en regard de chaque secteur, le nombre des effectifs salariés concernés (chiffres entre parenthèses : milliers de salariés). Ce nombre a été calculé par nos soins à partir d'un croisement des données INSEE et UNEDIC au 31 décembre 1984.

Effectifs salariés des IAA aux niveaux 100 et 600 de la NAP

35 - Industrie de la viande	98,5	40 - Fabrication de produits alimentaires divers	54,8
3501 - Abattage du bétail	37,9	4011 - Fab. d'huile et corps gras bruts	2,4
3504 - Fab. de charcuterie et conserves de viandes	41,0	4012 - Fab. d'huiles et corps gras raffinés et margarine	4,6
3505 - Abattage de volailles	19,6	4021 - Sucreries, raffineries de sucre	12,7
36 - Industrie laitière	91,7	4031 - Chocolaterie, confiserie	20,7
3610 - Industrie laitière	82,0	4032 - Torréf. et brûlerie de café, thé, chicorée et infusions	5,0
3620 - Fab. de crèmes glacées, glaces et sorbets	9,7	prép. d'épices et herbes aromatiques	5,0
37 - Fab. de conserves	34,0	4033 - Fab. de condiments, vinaigre, sauces préparées	2,2
3701 - Conserves de fruits et confitures	3,1	4034 - Fab. d'aliments diététiques	3,7
3702 - Cons. de légumes	16,4	4035 - Fab. d'entremets, desserts ménagers et petits déjeuners	1,4
3703 - Cons. de poissons	8,6	4036 - Fab. de bouillons et potages	1,5
3704 - Prép. de plats cuisinés	5,9	2037 - Fab. de produits alimentaires divers	0,6
38 - Boulangerie - Pâtisserie	135,0	41 - Fabrication de boissons et alcools	50,8
3810 - Fab. industrielle de pain, de pâtisserie fraîche	14,8	4101 - Distill. d'alcool	1,3
3840 - Boulangerie-pâtisserie	95,5	4102 - Distill. d'eau-de-vie naturelle	5,8
3850 - Pâtisserie	24,7	4103 - Prod. de liqueurs et apéritifs alcoolisés autres qu'à base de vin	7,1
39 - Travail du grain	62,1	4104 - Prod. d'apéritifs à base de vin	0,9
3901 - Meunerie	9,5	4105 - Champagnisation	6,5
3902 - Biscuiterie, biscotterie	21,7	4106 - Brasserie	11,9
3903 - Semoulerie	0,2	4107 - Cidrerie	1,4
3904 - Fab. de pâtes alimentaires et de couscous	4,1	4108 - Prod. de jus de fruits et légumes	2,5
3905 - Transform. de céréales secondaires	0,7	4109 - Fab. de boissons non alcoolisées élaborées	4,4
3906 - Malterie	0,6	4110 - Prod. d'eaux minérales naturelles	9,0
3907 - Fab. de produits amylacés	4,0		
3908 - Fab. d'aliments pour animaux	21,3	42 - Transformation du tabac	7,9

traits originaux présents au niveau agrégé, tandis que d'autres se rapprochent de la situation moyenne de l'industrie.

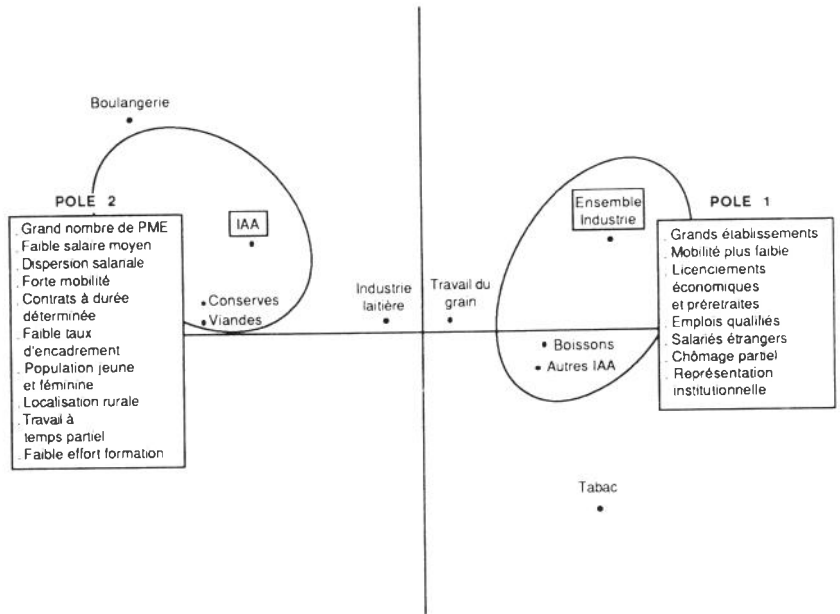
De la même façon, l'évolution des effectifs salariés fait ressortir cette dualité :

- la croissance globale des effectifs constatée dans l'agro-alimentaire jusqu'en 1984 constitue une singularité dans le paysage industriel français ;
- derrière cette tendance agrégée se dessinent des évolutions sectorielles très contrastées.

Configuration polaire et originalité agro-alimentaire

Le graphique 1, qui synthétise les résultats de notre programme d'analyse de données, voit s'opposer de façon particulièrement explicite deux pôles.

Graphique 1.
Marchés du travail :
les modèles
identifiables



Le premier d'entre eux présente les caractéristiques suivantes : taille moyenne élevée des unités de production, fort taux de salarisation et niveau moyen de rémunération élevé, faible mobilité mais recours aux licenciements économiques, emplois qualifiés et encadrés, occupés par une population active majoritairement masculine, enfin existence de règles de gestion relativement sophistiquées (représentation collective des salariés, effort de formation au sein de l'entreprise).

Le second pôle se définit bien évidemment par des caractéristiques opposées, complétées par les éléments suivants : part importante des petites unités dans l'effectif salarié, forte dispersion au sein des rémunérations sala-

riales, mobilité intense avec recours majoritaire aux formes précaires d'emploi, utilisation d'une main-d'œuvre rurale, jeune et peu formée.

L'identification sectorielle de ces deux pôles est aisée : le secteur des biens d'équipement, dans une moindre mesure celui des biens intermédiaires et, plus généralement, l'ensemble de l'industrie, sont associés au premier. Les industries agro-alimentaires correspondent très exactement au second, tandis que les autres industries de biens de consommation sont difficilement classables au sein de cette configuration. Le particularisme, voire l'hétérodoxie des IAA, au sein de l'industrie, mais également vis-à-vis des autres industries de biens de consommation, apparaît ici bien affirmé.

Une forte hétérogénéité entre secteurs agro-alimentaires

La seconde phase de l'analyse de données distingue entre les secteurs qui composent les industries agro-alimentaires, afin de repérer d'éventuelles formes d'hétérogénéité. Plusieurs niveaux de désagrégation sont ainsi successivement explorés, du niveau 40 au niveau 600 de la nomenclature.

L'analyse du premier niveau (NAP 40), qui correspond à une simple scission en deux des IAA, n'apporte guère d'enseignements : les industries de la viande et du lait (T02), et les autres industries agro-alimentaires (T03), ne peuvent être réellement dissociées à l'aide des résultats présentés ici.

Les résultats du niveau d'agrégation immédiatement inférieur mettent en évidence l'hétérogénéité entre les huit secteurs qui composent les IAA, au niveau 100 de la "NAP". Mais cette hétérogénéité revêt un aspect multiforme qui en rend l'analyse délicate.

Le caractère profondément hétérodoxe d'un secteur, celui de la "boulangerie-pâtisserie" constitue l'enseignement le plus apparent. Ce secteur est composé d'un nombre important de petites unités, employant une main-d'œuvre jeune (parmi laquelle de nombreux apprentis et non-salariés), qui occupe des fonctions tertiaires, pour une rémunération très inférieure à la moyenne. Cette activité s'éloigne très sensiblement de la norme industrielle. L'existence d'un tel particularisme pose, au-delà de l'intérêt propre du secteur, un problème statistique considérable au sein de notre analyse de données, du fait de l'"écrasement" des autres possibilités d'observations.

Nous avons donc eu recours à une seconde analyse, excluant cette fois l'observation "boulangerie-pâtisserie" de nos fichiers de données. Des résultats complémentaires apparaissent :

— Deux secteurs présentent des configurations proches : l'industrie de la viande et l'industrie des conserves. Ce sont des secteurs marqués par des salaires faibles et inégalement distribués, employant une main-d'œuvre plutôt jeune (viande) et féminisée (conserves). La dominante rurale est également présente dans le secteur de la viande, tandis qu'une forte mobilité de la main-d'œuvre caractérise celui des conserves.

— La transformation du tabac présente des caractéristiques inverses de celles des secteurs précédents : les salaires y sont élevés, la concentration des effectifs importante, et la stabilité est la caractéristique majeure d'une population active masculine et âgée (au-delà même de la moyenne de l'industrie).

Tous ces résultats proviennent bien évidemment du statut spécial dont jouissent les salariés de la SEITA, principale entreprise du secteur.

— L'industrie laitière apparaît essentiellement marquée par le caractère rural de sa main-d'œuvre, à un degré moindre par la jeunesse de celle-ci et par la qualification élevée des emplois proposés. Pour toutes les autres variables, ce secteur se situe dans une position moyenne au sein des IAA.

— Les secteurs restants (travail du grain, boissons, autres IAA) semblent plus délicats à définir. Assez proches entre eux, ils possèdent des caractéristiques qui les rapprochent de la norme industrielle. On y constate un assez fort taux d'encadrement et de qualification, et une population active moins spécifique que dans les cas précédents.

La désagrégation suivant le niveau 600 de la NAP, le plus fin disponible, ne fait finalement que confirmer les résultats précédents, même si quelques compléments doivent leur être adjoints ⁽⁴⁾. Trois ensembles sectoriels se distinguent, parmi les 41 qui composent les IAA à ce niveau :

a — Des secteurs employant une **proportion importante de jeunes et de femmes**, connaissant des distributions salariales ouvertes, des niveaux moyens de rémunération faibles et des emplois non qualifiés et sous-encadrés. Nous trouvons ici :

- la fabrication de charcuterie et de conserves de viande, l'abattage de volailles, et à un degré moindre, l'abattage de bétail ;
- les conserveries de légumes et de poisson, la préparation de plats cuisinés, ainsi que les conserves de fruits et confitures ;
- la fabrication industrielle de pain et de pâtisserie fraîche ;
- la biscuiterie-biscotterie.

b — **A l'opposé des précédents**, et présentant donc des caractéristiques strictement inverses :

- la fabrication des produits amylacés et celle d'aliments pour animaux ;
- la fabrication d'huiles et corps gras raffinés ;
- la distillation d'eau-de-vie naturelle et celle de liqueurs et apéritifs alcoolisés (autres qu'à base de vin).

c — **Le troisième pôle** est d'une nature différente de celles des précédents : la taille importante des unités et le taux de salarisation élevé en sont les critères significatifs, ainsi qu'à un degré moindre la structure des emplois (qualifiés et encadrés) et de la population active occupée (souvent masculine). Ce dernier ensemble comprend :

- la malterie ;
- la sucrerie ;
- la brasserie et la production d'eaux minérales naturelles ;
- la transformation du tabac.

Une synthèse

Il peut être intéressant de rapporter ces derniers résultats à ceux du niveau le plus agrégé, afin d'observer quels sont les sous-secteurs qui se rap-

⁽⁴⁾ Il apparaît une cohérence certaine entre les résultats d'un secteur du niveau 600, et celui du secteur du niveau 100 dont il est issu. Seules subsistent quelques exceptions (travail du grain, par exemple).

prochent le plus du modèle de marché du travail caractéristique de l'agrégation "industries agro-alimentaires", et quels sont ceux qui s'en éloignent. Dans le premier ensemble se trouvent le secteur de la boulangerie-pâtisserie, les secteurs de la viande, de la conserve et certains secteurs du travail du grain (biscuiterie-biscotterie). Ce sont ces secteurs qui fondent statistiquement la singularité de l'agrégation agro-alimentaire en regard des résultats moyens de l'industrie.

Dans le second ensemble, se situent les secteurs restants (boissons, tabac, "produits alimentaires divers", la plupart des secteurs du travail du grain). Il s'agit ici d'activités qui se rapprochent, à des degrés divers, de la "norme" industrielle, saisie à travers notre représentation statistique.

On notera enfin le caractère difficilement classable de l'industrie laitière, qu'il serait abusif d'associer totalement à l'un ou l'autre des ensembles.

EMPLOI : LES DIFFÉRENTES COMPOSANTES

L'emploi des techniques d'analyse de données suppose, afin d'éviter des erreurs d'interprétation, d'être complété par l'examen des données successives, considérées de façon isolée. Six composantes de l'emploi seront ainsi étudiées :

- la structure des emplois proposés et les catégories de population active occupée ;
- l'intensité et les formes de mobilité ;
- les règles de gestion de la main-d'œuvre ;
- la formation des coûts et revenus salariaux ;
- l'organisation du travail ;
- la structure des unités de production.

Structure des emplois et catégories de la population active occupée

Ce domaine est le plus riche d'enseignements pour la compréhension de notre sujet. Les travaux fondateurs sur la segmentation du marché du travail (Doeringer et Piore, 1971 ; Edwards, Gordon et Reich, 1973) ont mis en lumière la correspondance qui existe entre les caractéristiques des emplois proposés et celles des personnes qui les occupent.

L'analyse des données brutes dont nous disposons fait apparaître trois ensembles de résultats :

- des structures d'emploi défavorables dans les industries agro-alimentaires ;
- une part importante de jeunes et de ruraux parmi la population active occupée dans ces secteurs ;
- une bonne correspondance entre les partitions sous-sectorielles réalisées au sein de l'agro-alimentaire à l'aide des deux ensembles de critères précédents.

Des emplois peu qualifiés et sous-encadrés

Le tableau 1 indique quels sont, pour les différents secteurs, les taux de qualification ouvrière (rapport du nombre d'ouvriers qualifiés au nombre d'ouvriers non qualifiés), en 1985 et 1987 :

Tableau 1 : Taux de qualification ouvrière

	Ensemble industrie	Ensemble IAA	Viande	Lait	Conserves	Boulangerie Pâtisserie	Travail du grain	Autres IAA	Boissons et alcools	Tabac
1987	1,76	1,47	1,19	1,95	0,79	2,60	1,51	1,72	1,49	1,03
1985	1,64	1,43	1,21	2,04	0,71	2,43	1,38	1,62	1,34	0,96

Source : INSEE, Enquête "Structure des emplois"

On constate simultanément que :

- les IAA présentent, en moyenne, des emplois ouvriers moins qualifiés que l'ensemble de l'industrie ;
- cette caractéristique est assez bien partagée, deux secteurs seulement, la boulangerie et la production laitière, y échappant ;
- entre 1985 et 1987, le niveau moyen progresse dans les IAA comme ailleurs, mais il n'y a pas rattrapage du niveau de l'ensemble de l'industrie. Des données plus fines indiquent que cette tendance provient d'une double diminution, celle des ouvriers qualifiés, et celle, plus rapide, des ouvriers non-qualifiés.

Deux indicateurs relatifs à l'encadrement des salariés peuvent être construits :

- le taux d'encadrement strict mesure le poids des "chefs d'entreprise salariés" et des "cadres et professions intellectuelles supérieures" dans l'ensemble des salariés ;
- le taux d'encadrement large rajoute aux catégories précédentes les "professions intermédiaires". Ce second indicateur prend donc en compte des catégories telles que la maîtrise.

Tableau 2 : Taux d'encadrement

	Ensemble industrie	Ensemble IAA	Viande	Lait	Conserves	Boulangerie Pâtisserie	Travail du grain	Autres IAA	Boissons et alcools	Tabac
"Strict"										
1987	9,6	7,7	6,0	6,9	5,5	5,3	10,4	10,0	10,0	6,5
1985	8,0	6,3	4,5	6,0	4,3	3,1	8,3	8,3	8,8	2,8
"Large"										
1987	27,5	20,5	14,3	19,8	14,6	10,5	26,5	27,7	29,1	15,2
1985	25,6	18,9	12,5	18,5	13,0	7,9	23,6	25,6	28,7	11,9

Source : INSEE, Enquête "Structure des emplois"

La valeur de ces taux dans les divers secteurs est fournie dans le tableau 2. Il en ressort les résultats suivants :

- il existe un déficit certain en encadrement, large ou strict, au sein des IAA ;

— la comparaison dans le temps porte, comme dans le tableau 1, sur deux années seulement et assez rapprochées ; avec la prudence que cela impose dans l'interprétation, on relèvera donc que l'élévation des taux d'encadrement est générale, mais qu'il n'y a pas modification des situations relatives.

Quelle population active pour les industries agro-alimentaires ?

La population active des IAA n'est pas la même que celle des autres industries, ou plus précisément, elle diffère de l'*homo faber*, tel que l'a dépeint une certaine représentation, mais également tel que le décrivent encore les données statistiques : masculin, urbain, âgé de plus de 25 ans ... Le tableau 3, où l'on prend en compte l'âge et le taux de féminisation le montre bien.

Une population jeune

C'est la jeunesse des actifs qui y sont employés qui distingue le plus les IAA par rapport à l'ensemble de l'industrie. La proportion de femmes, plus élevée que la moyenne, marque le secteur à un degré moindre (surtout si l'on considère que, dans les grands secteurs industriels, celui des "autres biens de consommation" est bien plus fortement féminisé, avec un taux de 49 %).

Tableau 3 : Caractéristiques de la population active

	Ensemble industrie	Ensemble IAA	Viande	Lait	Conserves	Boulangerie Pâtisserie	Travail du grain	Autres IAA	Boissons et alcools	Tabac
% jeunes (-25 ans) parmi les salariés	14,6	22,7	23,6	14,8	21,1	36,2	12,9	11,6	8,7	1,8
% femmes parmi les salariés	28,6	34,1	34,9	28,3	53,4	36,8	31,2	36,0	25,2	28,6

Source : INSEE, RGP 1982

Ces caractéristiques sont inégalement réparties selon les secteurs ; trois d'entre eux font pencher la balance, qu'il s'agisse du caractère jeune ou féminisé de la population des IAA : la viande, les conserves (avec une proportion très élevée de femmes : 53,4 %) et la boulangerie-pâtisserie (où le poids des jeunes salariés est remarquable). Les autres secteurs sont plus proches de la moyenne industrielle.

Une population rurale

Le tableau 4 est relatif au lieu de résidence des salariés. L'origine rurale est clairement plus fréquente dans le cas des IAA. Certains secteurs (viande, lait, conserve, travail du grain) étant particulièrement concernés.

Notons qu'un second indicateur, disponible dans l'"Enquête Emploi" de l'INSEE, mesure "le taux d'ouvriers masculins dont le père est agriculteur" ;

Tableau 4 : Lieu de résidence de la population active salariée

	Ensemble industrie	Ensemble IAA	Viande	Lait	Conserves	Boulangerie Pâtisserie	Travail du grain	Autres IAA	Boissons et alcools	Tabac
% salariés résidant en milieu rural	24,2	33,7	43,1	47,8	37,3	28,3	34,9	22,4	27,5	16,4

Source : INSEE, RGP 1982

ce taux est sensiblement plus élevé dans les IAA (21,7 % contre 13,0 %, en 1988), que dans le reste de l'industrie.

Ces deux indicateurs montrent la force du lien entre le milieu agricole et rural et les IAA au niveau de la population active.

Structure des emplois et catégories de population active : une bonne correspondance

Les partitions sectorielles réalisées grâce à l'emploi de l'un ou l'autre des ensembles de critères précédents semblent très proches. Au niveau des sous-secteurs de l'agro-alimentaire, les activités qui offrent les emplois les moins qualifiés et les moins encadrés, sont aussi celles qui emploient le plus fort taux de jeunes et de femmes. Les correspondances mises en évidence par les travaux sur la segmentation du marché du travail sont donc vérifiées. Elles sont même enrichies par la prise en compte de la localisation géographique des salariés. Le critère de distinction entre milieu urbain et milieu rural possède en effet un pouvoir discriminant aussi fort que ceux, plus usuels, de sexe et d'âge.

Intensité et formes de la mobilité

Ces aspects du marché du travail jouent un important rôle discriminant entre secteurs. Une très forte corrélation s'observe entre l'intensité de la mobilité de la main-d'œuvre ⁽⁵⁾, et la forme que prend cette mobilité.

Dans les deux cas, les IAA se caractérisent par une très forte singularité au regard des comportements moyens de l'industrie.

Un très fort taux de turnover dans l'agro-alimentaire

Nous disposons d'un indicateur d'intensité des mouvements de la main-d'œuvre : le "coefficient de stabilité" de l'emploi mesure le rapport entre le nombre de salariés présents dans l'unité au 31 décembre, et ceux ayant été rémunérés à une époque ou à une autre de l'année.

Le tableau 5 indique clairement que la stabilité de la main-d'œuvre est

⁽⁵⁾ La mobilité est ici conçue de façon externe à l'unité, et implique une rupture du lien entre celle-ci et le salarié.

plus faible dans les IAA qu'ailleurs, et que ce résultat moyen provient des secteurs de la conserve, de la boulangerie, des boissons et des "autres IAA".

Tableau 5 : Stabilité de la main-d'œuvre

	Ensemble industrie	Ensemble IAA	Viande	Lait	Conserves	Boulangerie Pâtisserie	Travail du grain	Autres IAA	Boissons et alcools	Tabac
Coefficient de stabilité	80,3	68,2	71,3	75,4	58,7	62,4	76,4	65,6	62,7	78,9

Source : INSEE, Déclarations annuelles de données sociales, 1985

Indiquons dès à présent que la saisonnalité de certaines activités permet d'expliquer une partie de ce phénomène, mais pas la totalité. Une large partie de l'écart à la moyenne industrielle relève donc de pratiques de gestion de la main-d'œuvre d'une autre nature. Ceci est particulièrement vrai de secteurs qui connaissent un faible taux de stabilité, bien que peu sensibles à l'aspect saisonnier de l'activité (boulangerie-pâtisserie).

Des formes différenciées de gestion de la mobilité

Il existe différents degrés d'intensité dans la mobilité, mais aussi plusieurs façons de la gérer, comme le montre le tableau 6 :

Tableau 6 : Nature et motifs de fins d'emplois

	Fin contrats à durée déterminée	Licenciement économique	Retraite	Démission
Ensemble industrie	7,6	3,0	1,0	4,3
IAA	24,8	1,7	1,0	2,3

Source : INSEE, Déclaration de mouvements de main-d'œuvre, 1985

Deux modèles s'opposent :

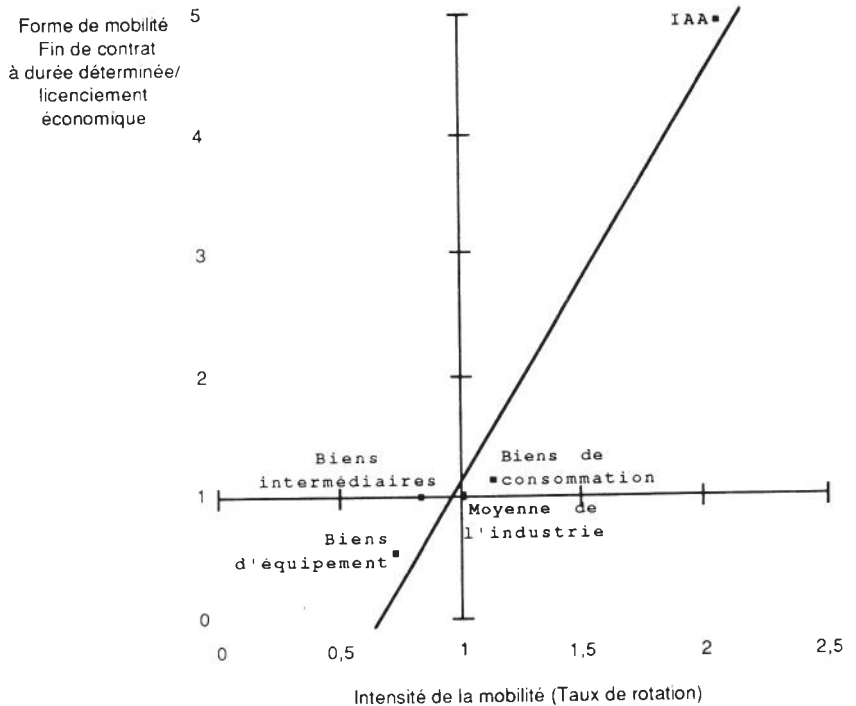
— un modèle de gestion d'une mobilité intense, par rotation. Vulnérabilité et "employabilité" (6) de la main-d'œuvre sont accrues par le recours à des procédures dont la limite temporelle est clairement précisée *ex ante* (recours aux contrats à durée déterminée).

— un modèle de gestion d'une mobilité plus faible, par rupture. Le licenciement économique et la mise en retraite constituent les modes d'exclusion de la main-d'œuvre. Ils sont plus improbables que dans le cas précédent, mais prennent un caractère plus brutal, lorsqu'ils surviennent.

(6) La vulnérabilité se définit comme la probabilité pour le salarié occupé de se retrouver au chômage, tandis que l'"employabilité" est la probabilité pour le chômeur de retrouver un nouvel emploi.

Le graphique 2 montre très clairement l'opposition entre les IAA, caractéristiques du premier modèle de gestion de la mobilité, et le reste de l'industrie, plus proche du second. Certains secteurs (boulangerie, conserves, ...) accentuent très nettement ce résultat, en opposition avec des secteurs où une mobilité plus réduite est observable (tabac, boissons, ...)

Graphique 2.
Intensité et formes de la mobilité



Source : INSEE, DMMO, 1985

Règles de gestion de la main-d'œuvre

Un faible degré de sophistication

Ce domaine est d'abord délicat, car les constructions théoriques qui en permettent l'accès demeurent fragiles (7), et la mesure statistique n'en apparaît pas toujours aisée.

Le faible degré de sophistication des règles de gestion de la main-d'œuvre dans les IAA semble patent en regard de la moyenne industrielle. Un exemple, parmi les plus intéressants à observer, est celui de l'effort financier consenti par les entreprises des différents secteurs en faveur de la formation continue de leurs salariés. Les IAA se situent très en deçà de la moyenne des

(7) La définition et les limites du domaine sont délicates à préciser, des points de repère sont fournis dans Salais et Thévenot (1986). L'inclusion en son sein de l'effort de formation des entreprises, pour ne citer que cet exemple peut être discutée. Sur cet aspect ponctuel, voir notre rapport (Huiban, 1988).

activités économiques et, fait plus significatif, cette insuffisance est commune à tous les secteurs agro-alimentaires, comme le montre le tableau 7 :

Tableau 7 : Effort financier en faveur de la formation continue

	Viande	Lait	Conserves	Boulangerie Pâtisserie	Travail du grain	Autres IAA	Boissons et alcools	Tabac
% de la masse salariale consacré à la formation	1,28	1,48	1,25	1,15	1,55	1,70	1,71	1,71

Source : CEREQ, "Déclarations 2483", 1985

Tous les secteurs agro-alimentaires, sans exception, sont bien en dessous de la moyenne de l'ensemble des activités (2,25 %) et ce sans même évoquer les 8,79 % constatés dans le secteur "Fabrication de matériel électronique ménager et professionnel" !

Notons que cette insuffisance de l'effort en matière de formation continue s'applique, circonstance aggravante, à une population déjà moins formée que la moyenne. Il y a donc effet cumulatif, comme l'indique le tableau 8 :

Tableau 8 : Niveau de formation initiale

	Au plus le CEP	BEPC seul	CAP BEP	BAC et BAC professionnel	Diplôme supérieur
Ensemble industrie	53,7	5,0	26,3	8,6	5,3
IAA	60,3	5,8	24,5	6,3	3,2

Source : INSEE, Recensement général de la population, 1982.

La formation de coûts et revenus salariaux

Des salaires bas et très dispersés

L'indicateur le plus communément utilisé pour apprécier le niveau des salaires est le "salaire net annuel moyen".

Tableau 9 : Salaire net annuel moyen (en milliers de F)

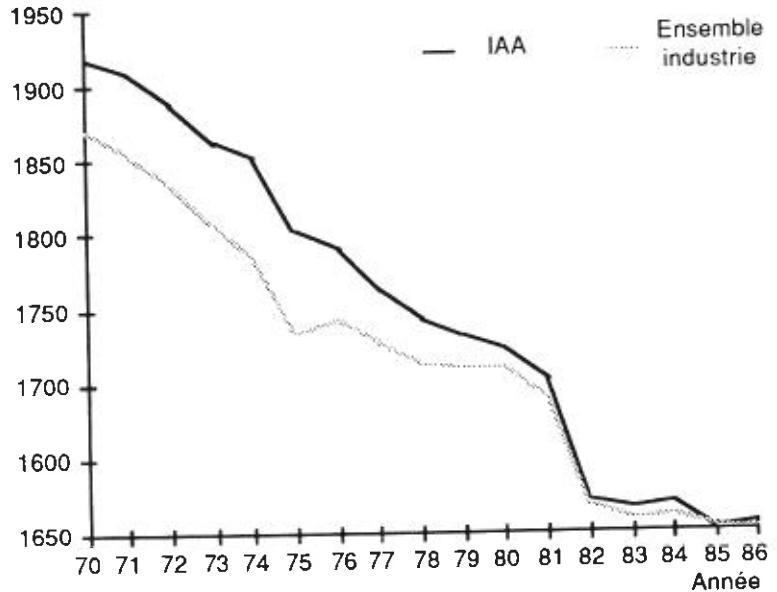
	Ensemble industrie	Ensemble IAA	Viande	Lait	Conserves	Boulangerie Pâtisserie	Travail du grain	Autres IAA	Boissons et alcools	Tabac
Salaire net annuel moyen	88,9	76,8	71,0	84,0	71,3	55,1	86,2	91,1	98,7	103,7

Source : INSEE, Déclarations annuelles de données sociales, 1985

Le tableau 9 indique que les IAA connaissent des rémunérations moyennes sensiblement plus faibles que dans l'ensemble de l'industrie, mais que la dispersion interne à ces secteurs est très forte : le salaire moyen offert dans le secteur du tabac est le double de celui distribué dans la boulangerie-pâtisserie. Notons que, si l'on considère les résultats au niveau "600", le plus fin, l'éventail salarial va de 48 900 F dans la pâtisserie artisanale, à 112 700 F dans la champagnisation.

Graphique 3.
Durée annuelle
du travail

Durée annuelle
effective
(en heures)



Source : INSEE, Comptes nationaux

La mesure du niveau de rémunération a été complétée par des grandeurs relatives au degré de dispersion salariale, suivant l'âge et la catégorie socio-professionnelle des salariés. Ces indicateurs prennent également des valeurs très différentes suivant les secteurs et il apparaît une corrélation négative entre la rémunération moyenne et le degré d'ouverture de l'éventail salarial.

Enfin, nous ne concluons pas sans évoquer le taux de salarisation dans les IAA. Celui-ci apparaît globalement inférieur à la moyenne industrielle, mais si l'on exclut la boulangerie-pâtisserie de l'ensemble, on retombe sur des valeurs proches : environ 95 % des actifs sont salariés.

Organisation du travail

Le traitement statistique n'est guère adapté à l'analyse de l'organisation du travail. Les résultats enregistrés ne contribuent d'ailleurs que modérément

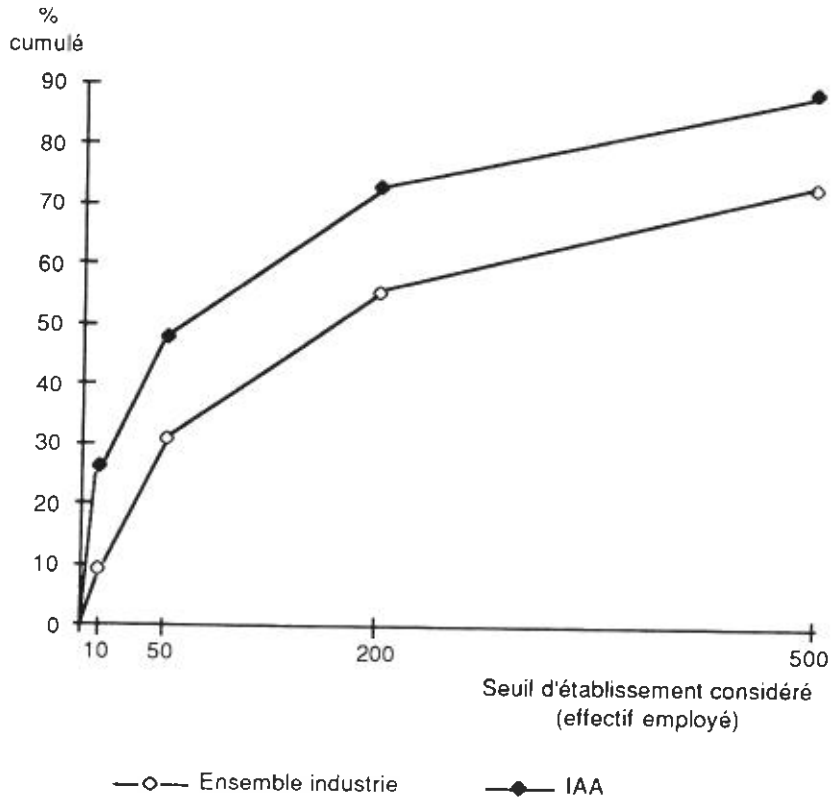
à l'établissement des structures typologiques précédemment isolées par l'analyse des données.

La durée moyenne annuelle du travail, présentée dans le graphique 3 montre que la situation, autrefois originale, des IAA tend ces dernières années à se rapprocher de celle qui prévaut dans l'ensemble de l'industrie.

Structure des unités de production

La taille des unités a été souvent avancée comme facteur explicatif de la segmentation constatée sur le marché du travail. L'opposition résiderait principalement entre les grandes firmes présentes sur le marché primaire, correspondant au premier pôle de nos résultats, et des petites et moyennes entreprises reléguées hors de ce marché.

Graphique 4.
Pourcentage de salariés
employés suivant la
taille de l'unité
(au 31.12.1987)



Source : UNEDIC

Une question peut donc être posée : le particularisme des IAA, révélé par l'analyse, est-il uniquement explicable par la taille des unités qui y sont présentes, ou bien faut-il en chercher l'explication dans ce qui constituerait une spécificité de ces secteurs, non réductible à des éléments pris en compte ici ?

Une première réponse consiste à mesurer le poids effectif des petites unités dans la population salariée des IAA. Ce poids élevé est apparent sur le graphique 4 : ce sont surtout les unités de moins de 10 salariés qui font la différence entre les IAA et le reste de l'industrie.

Mais il convient de noter que cette caractéristique n'est pas également répartie entre tous les secteurs agro-alimentaires. C'est bien le caractère problématique de l'inclusion de la boulangerie-pâtisserie au sein des industries agro-alimentaires qui apparaît une fois de plus, au sein du tableau 10. Si l'on enlève ce secteur, on retrouve un poids des PME équivalent à celui de l'industrie.

Tableau 10 : Part des petites unités dans l'effectif salarié

	Ensemble industrie	Ensemble IAA	Viande	Lait	Conserves	Boulangerie Pâtisserie	Travail du grain	Autres IAA	Boissons et alcools
Part des unités de moins de 10 salariés	7,3	20,5	4,1	2,5	3,3	68,7	7,6	4,0	3,7

Source : INSEE, SUSE, 1985

De fait, le facteur taille, s'il contribue partiellement à la formation des résultats enregistrés, ne nous semble pas pouvoir en expliquer la totalité, puisqu'au-delà du cas de la boulangerie, le particularisme des résultats demeure, dans des secteurs qui ne sont plus caractérisés par le poids important de l'effectif salarié dans les petites unités. Par ailleurs, un certain nombre d'indicateurs (tels ceux relatifs à la mobilité) sont disponibles suivant des présentations distinguant entre les différentes tailles d'unités. Les résultats indiquent alors la persistance très nette d'un écart de l'agro-alimentaire par rapport à la norme industrielle. Au-delà de l'effet-taille, d'autres facteurs interviennent donc.

EMPLOI : L'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS

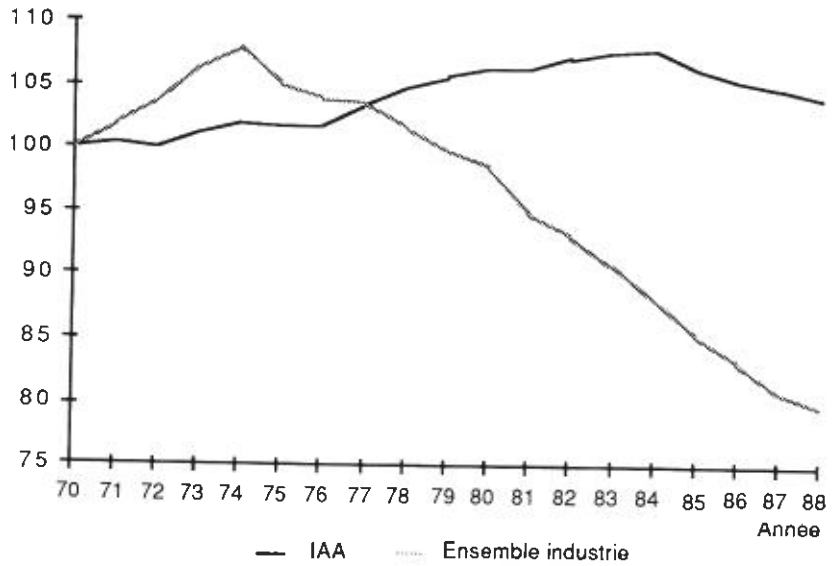
L'emploi salarié dans les industries agro-alimentaires a connu une évolution atypique au sein de l'industrie, en résistant mieux aux effets de la crise. Mais actuellement la tendance est à un déclin qui devrait se poursuivre dans les années à venir. Cette tendance globale recouvre des évolutions sectorielles fort différenciées. Dans certains secteurs (brasserie, sucrerie, laiterie...), la décroissance des effectifs salariés est ancienne et revêt une forme assez accusée.

Une évolution d'ensemble positive mais un retournement à partir de 1984

Toutes les séries statistiques que nous avons pu traiter indiquent de façon convergente que les IAA — au sens défini par la NAP 1973 — ont connu une évolution de leurs effectifs salariés nettement plus favorable que celle de

l'ensemble de l'industrie. Le graphique 5 illustre parfaitement cette tendance sur le long terme : entre 1970 et 1988, là où l'effectif de salariés a chuté de plus de 20 % sur l'ensemble de l'industrie, celui des IAA s'est accru de 4 %. Mais un retournement est apparu à partir de 1984 : les effectifs décroissent, même si c'est selon un rythme encore inférieur à celui du reste de l'industrie. La poursuite continue de ce déclin depuis cette date conduit à relativiser les explications ponctuelles, telles que l'instauration des quotas laitiers.

Graphique 5. Evolution (1970-1988) des effectifs salariés (indice base 100 en 1970)



Source : INSEE, Comptes nationaux

Beaucoup d'aspects particuliers de l'évolution des effectifs salariés mériteraient d'être mentionnés. Nous n'en évoquerons que deux :

— La part relative des effectifs employés dans les petits établissements tend à croître nettement, dans les IAA comme dans le reste de l'industrie, comme le montre le tableau 11 :

Tableau 11 : Evolution de la part des petites unités dans l'emploi salarié

	% de salariés dans les unités de moins de 10 salariés		% de salariés dans les unités de moins de 50 salariés	
	1976	1986	1976	1986
IAA	21,9 %	25,3 %	42,3 %	47,3 %
Ensemble de l'industrie	6,4 %	9,2 %	23,8 %	29,1 %

Source : UNEDIC

— L'emploi coopératif connaît une évolution un peu moins favorable que celle de l'ensemble. Cette tendance provient principalement d'une localisation majoritaire des unités coopératives au sein de secteurs qui connaissent eux-mêmes une décroissance de leur effectif salarié (lait ...), et non de ce qui serait un comportement spécifique aux coopératives, au sein d'un secteur donné. Le tableau 12 décrit cette localisation sectorielle.

Tableau 12 : Part de l'emploi salarié dans les unités coopératives en 1987

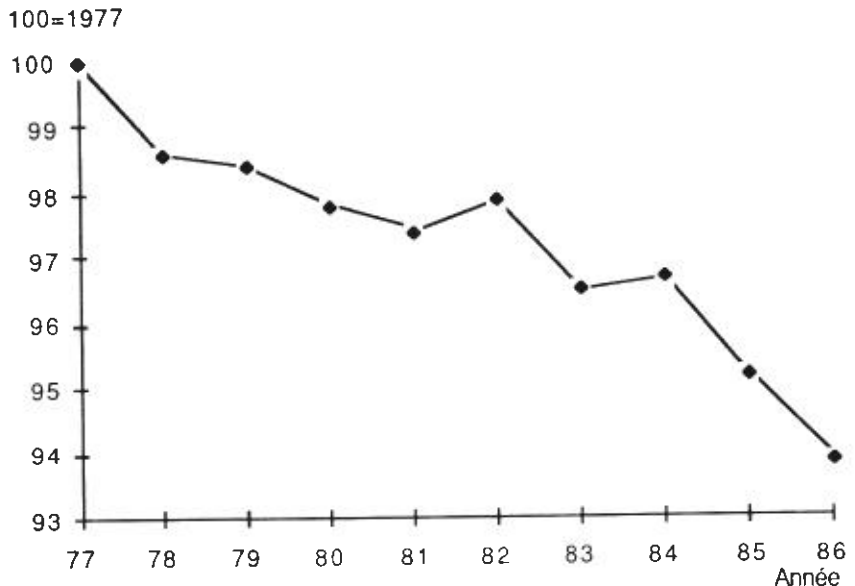
	Ensemble IAA	Ensemble IAA (1984)	Abattage du bétail	Lait	Conserves de légumes	Aliments pour animaux	Distillation d'alcools
% des effectifs salariés dans les coopératives	13,7	13,9	26,3	34,7	35,5	18,8	41,7

Source : SCEES, Enquête annuelle d'entreprise, 1984, 1987

L'effet "boulangerie-pâtisserie"

Nous avons déjà évoqué le caractère problématique de l'inclusion du secteur de la boulangerie et de la pâtisserie au sein des IAA. Cette inclusion n'est pas sans conséquence statistique, puisque ces secteurs emploient plus du quart des effectifs salariés. De plus, ils ont connu une évolution quelque peu atypique de leur population active, si bien que, si l'on prend soin de ne considérer que les industries agro-alimentaires, hors "boulangerie-pâtisserie", l'évolution résultante présente un aspect totalement différent. Ainsi, la représentation "positive" généralement attribuée à l'évolution de l'emploi dans les IAA, repose en grande partie sur une convention statistique quelque peu contestable, comme en témoigne le graphique 6.

Graphique 6.
Evolution (1977-1986)
des effectifs salariés
des IAA (hors
boulangerie/pâtisserie
artisanales)



Source : UNEDIC

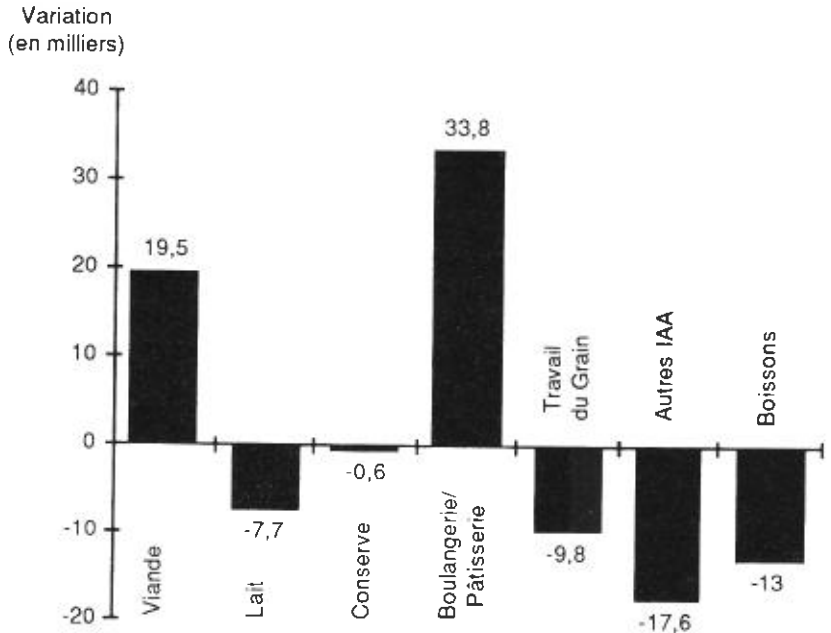
Des évolutions sectorielles très différenciées

L'évolution précédente n'est que la résultante d'un ensemble de tendances sectorielles parfaitement hétérogènes. La décomposition au niveau 100, et, plus encore, 600 de la NAP, permet de distinguer des évolutions sectorielles qui se distribuent suivant un très large spectre.

L'histogramme qui figure sur le graphique 7 traduit, en effet, des évolutions très différenciées :

- deux secteurs connaissent une évolution positive de leurs effectifs salariés : la viande et la boulangerie-pâtisserie ;
- un secteur, celui de la conserve, présente une évolution heurtée, avec un retournement au milieu des années 1980 ;
- le reste des IAA connaît une décroissance de ses effectifs salariés. Celle-ci peut être d'ailleurs ancienne et brutale, comme dans le cas de l'industrie laitière.

Graphique 7.
Variation entre
1977 et 1986
des effectifs salariés
dans les IAA



Source : UNEDIC

En descendant à un niveau plus fin dans la décomposition des activités, on notera quelques évolutions contrastées : 6 300 emplois salariés perdus, entre 1977 et 1986 dans la laiterie, 3 600 dans la brasserie, 6 700 dans la sucrerie, 4 700 dans la meunerie, mais 10 700 créés dans l'abattage de volaille ...

*Quel rapport entre l'évolution des effectifs
et la nature du marché sectoriel du travail ?*

L'existence de résultats détaillés, relatifs à l'évolution des effectifs salariés, rend séduisante la tentation d'établir des correspondances entre ces évolutions, et le type de marché du travail du secteur correspondant. Les calculs réalisés à cet effet font apparaître une corrélation positive entre évolution des effectifs et appartenance au modèle de gestion privilégiant le recours au marché externe du travail. Il y aurait donc coexistence au sein des industries agro-alimentaires, entre des secteurs qui créent des emplois "secondaires" (8), et d'autres, qui gèrent le déclin d'effectifs majoritairement situés sur le marché "primaire" ...

Mais, malgré l'importance de la question, il nous semble dangereux d'aller trop en avant sur ce chemin, en l'état actuel des connaissances. En particulier, l'introduction de données relatives aux performances économiques des secteurs et à la demande qui leur est adressée, constitue un préalable nécessaire. Pour l'instant, les correspondances établies ne constituent que des proximités entre résultats, aucun lien de causalité effective ne saurait être affirmé.

CONCLUSIONS

Deux ensembles de conclusions peuvent être ici avancés. Les premières concernent les enseignements que ce travail apporte relativement aux industries agro-alimentaires et nous ne ferons ici que rappeler les principaux :

— Les secteurs regroupés dans la Nomenclature des Activités et Produits de l'INSEE, au sein de l'agrégation sectorielle "Industries agro-alimentaires" présentent les traits caractéristiques d'un marché sectoriel du travail original au regard des normes industrielles.

— L'éclatement de cette agrégation permet d'observer, en utilisant les mêmes critères, une grande hétérogénéité entre les différents secteurs agro-alimentaires qui la composent.

Dans le second ensemble de conclusions, on revient à la théorie pour examiner comment les résultats obtenus valident les hypothèses de départ.

La validation des hypothèses théoriques

Deux constats principaux s'imposent :

- il y a bien dualisme des marchés du travail au sein même de secteurs industriels ;
- l'intégration d'éléments d'analyse des modes de gestion de la main-d'œuvre permet d'affiner la compréhension de ce qu'est réellement ce dualisme des marchés du travail.

(8) Au sens donné à ce terme dans les travaux sur la segmentation du marché du travail (Doeringer et Piore, 1971).

Le dualisme : pas si démodé que cela ...

L'hypothèse du dualisme des marchés du travail a fait l'objet d'un certain nombre de contestations, s'appuyant notamment sur les constats empiriques récents :

— la crise et son impact sur l'emploi auraient fait "éclater" le marché primaire, en diminuant notablement la stabilité des emplois qui y sont proposés ;

— il n'y aurait pas "cumul" de caractéristiques favorables ou défavorables au sein d'un même marché, mais plutôt multiplication des combinaisons possibles. Les formes extrêmes que constituent le marché primaire et le marché secondaire ne rendraient plus compte que de la réalité d'un nombre très limité de secteurs, de nature non industrielle.

Force est de constater après cette analyse des industries agro-alimentaires, que l'opposition "primaire/secondaire" rend compte d'une assez large part de la réalité empirique des marchés du travail. Cette opposition traverse donc l'industrie, et les tendances au cumul de caractéristiques positives ou négatives des emplois semblent toujours présentes.

Par contre, les résultats rencontrés enrichissent la caractérisation des modèles de marché présentés jusqu'ici :

— des variables nouvelles, telles que la localisation ou l'origine rurales des salariés jouent un rôle discriminant aussi net que des critères plus habituellement employés, comme l'âge ou le sexe des salariés ;

— l'analyse de l'intensité et des formes de la mobilité montre qu'il convient de se garder d'associations schématisées comme celle qui lierait l'appartenance au marché primaire et la garantie de l'emploi.

Ce dernier point mérite qu'on lui consacre un peu d'attention. Les résultats obtenus montrent que l'opposition ne réside pas entre une stabilité de l'emploi qui serait totale sur le marché primaire et quasi-nulle sur le marché secondaire. Il convient plutôt de distinguer entre deux formes de mobilité, d'intensité différente mais non nulle dans chacun des deux cas. La première, caractéristique du marché secondaire, pourrait être qualifiée de "gestion par la rotation" d'une main-d'œuvre présente sur le marché du travail externe à l'unité, alors que la seconde procède d'une "gestion par la rupture" de salariés présents dans l'unité. Les deux termes principaux pourraient être ainsi définis :

— La **rotation** est un mouvement intégré dans les anticipations des agents. Elle présente un caractère continu, et peut impliquer éventuellement les mêmes individus, dans un sens, puis dans l'autre. Les formes institutionnelles en sont caractéristiques : contrats à durée déterminée, par exemple. Cette gestion de la mobilité semble répandue au sein des industries agro-alimentaires, et plus particulièrement dans certaines activités, comme la conserve.

— La **rupture** est de nature inverse. Statistiquement moins fréquente, elle oppose son caractère irréversible à celui de la rotation. Dans ce second cas, la vulnérabilité des personnels est plus faible, mais également leur employabilité au sein de la même unité, une fois survenue la perte d'emploi. Le licenciement économique ou la mise en pré-retraite constituent les moyens usuels de cette rupture, qui n'intervient qu'après que la possibilité

d'utilisation d'autres moyens (chômage partiel) ait été épuisée. Ce modèle, souvent rencontré dans le cadre d'industries lourdes traditionnelles (sidérurgie), est aussi applicable à certains secteurs agro-alimentaires, tels que la sucrerie ou la brasserie.

*Gestion de la main-d'œuvre et modèles de marchés du travail :
une cohérence entre deux approches*

Parmi les travaux évoqués au début de cet article, quelques-uns se donnaient comme objet d'étudier les stratégies employées par les entreprises pour gérer leur main-d'œuvre. Certains des auteurs cités (Eymard-Duvernay, 1985) distinguent, dans le cas d'entreprises, deux stratégies opposées dans la gestion de la main-d'œuvre :

— Une première stratégie se fixe comme objectif de minimiser le délai d'ajustement à court terme des effectifs au niveau instantané de l'activité. La recherche de ce lissage du cycle de productivité s'effectue essentiellement à travers le recours au marché externe du travail. C'est donc la dimension "mobilité externe de la main-d'œuvre" qui est privilégiée au détriment des autres dimensions de l'emploi ;

— Une seconde stratégie suppose pour l'entreprise une déconnexion, au moins partielle et à court terme, entre le niveau de l'activité et celui des effectifs. L'objectif fixé est la réalisation d'un équilibre de moyen terme plus efficace que précédemment, basé sur la recherche d'une gestion simultanée des différentes dimensions de l'emploi. Celles-ci peuvent être quantitatives (niveau et rémunération des effectifs...) mais aussi qualitatives (structure des emplois et effort de formation...). La mise en œuvre de cette seconde stratégie suppose l'existence de certaines formes de stabilité de la main-d'œuvre, à l'intérieur de l'entreprise ou de zones codifiées (géographiques ou professionnelles), pouvant être qualifiées de "marchés internes inter-entreprise".

Revenons maintenant à nos propres constats appliqués aux industries agro-alimentaires. Certains indicateurs (taux de contrats à durée déterminée, intensité de la mobilité, taux d'utilisation du chômage partiel, des licenciements économiques) permettent de décrire ce qui constitue l'emploi de l'une ou l'autre des stratégies par des entreprises d'un secteur, ou du moins, par un nombre statistiquement dominant d'entreprises. L'opposition entre ces deux types de stratégies est bien présente dans les résultats obtenus. Or, il apparaît que la partition sectorielle réalisée sur la base de cette opposition est tout à fait cohérente avec celle qui découle de l'existence d'une segmentation au sein de la population active et des emplois proposés. Les secteurs qui recourent le plus aux formes externes de flexibilité, sont aussi ceux qui utilisent la plus forte proportion de jeunes, de femmes, de non-formés et de ruraux.

Il est donc possible d'établir une correspondance univoque entre stratégie de gestion de la main-d'œuvre statistiquement majoritaire parmi les entreprises d'un secteur, et nature (au sens de la typologie constatée) du marché du travail associé à ce secteur.

BIBLIOGRAPHIE

- AKERLOF (G.), 1982 — Labor contracts as partial gift exchange, *Quarterly Journal of Economics*, 97, nov., pp. 543-569.
- AZARIADIS (C.), 1975 — Implicit contracts and underemployment equilibria, *Journal of Political Economy*, 45, déc., pp. 1183-1202.
- BECKER (G.S.), 1984 — *Human Capital*, Columbia University Press.
- BONY (D.), EYMARD-DUVERNAY (F.), 1982 — Cohérence de la branche et diversité des entreprises, *Economie et Statistique*, 144, pp. 13-24.
- CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI, 1985 — Les conventions économiques, Paris, *Presses Universitaires de France*, 150 p.
- DELATTRE (M.), EYMARD-DUVERNAY (F.), 1983 — Sept catégories d'entreprises pour analyser le tissu industriel, *Economie et Statistique*, 159, pp. 71-88.
- DICKENS (W. T.), LANG (K.), 1988 - The reemergence of segmented labor market theory, *The American Economic Review*, mai, pp. 129-134.
- DOERINGER (P.), PIORE (M.), 1971 — *Internal labor markets and manpower analysis*, Lexington (Massachussets), Heath Lexington Books.
- EDWARDS (R. C.), GORDON (D.), REICH (M.), 1973 — A theory of labor market segmentation, *The American Economic Review*, mai, pp. 359-365.
- EYMARD-DUVERNAY (F.), 1985 — *Modes de gestion de la main-d'œuvre et flexibilité du marché du travail*, Communication aux Journées d'étude "Structures du marché du travail et politiques de l'emploi", ANPE/CGP/Délégation à l'Emploi, 3-4 oct., Paris.
- GRANDO (J. M.), VERDIER (E.), 1987 — *Logiques d'activité et positionnement économique des entreprises : quelles conséquences pour l'appréhension de l'emploi ?*, Communication aux IX^{es} Journées d'Economie du Travail, CNRS, 10 -11 mars, Lille.
- HUIBAN (J. P.), VIGREUX (P.), 1987 — *L'emploi dans les industries agro-alimentaires : une analyse des sources statistiques disponibles*, Communication aux IX^{es} Journées d'Economie du Travail, CNRS, 10-11 mars, Lille.
- HUIBAN (J. P.), 1988 — *L'emploi dans les industries agro-alimentaires : une analyse des stratégies de gestion de la main-d'œuvre*, Lille, INRA-ESR, 363 p. .
- MALINVAUD (E.), 1986 — Les causes de la montée du chômage en France, *Revue Française d'Economie*, 1, pp. 51-83.
- MALINVAUD (E.), 1983 — *Essais sur la théorie du chômage*, Paris, Calmann-Lévy, 240 p.

- PERROT-DORMONT (A.), ZYLBERBERG (A.), 1986 — *Flexibilité du marché du travail : Analyses en termes de salaire d'efficience*, Communication au colloque annuel de l'AFSE, 22-23 sept.
- RAINELLI (P.), 1983 — Utilisation de l'analyse des données en économie, *Economie Rurale*, sept., pp. 15-34.
- REYNAUD (B.), 1986 — Règles et logique des relations salariales, *Economie et Statistique*, 192, oct., pp. 43-64.
- ROSEN (S.), 1985 — Implicit contracts : a survey, *Journal of Economic Literature*, 23, sept., pp. 1145-1175.
- SALAI (R.), THEVENOT (L.) eds., 1986 — *Le travail : marchés, règles, conventions*, Paris, INSEE-Economica, 370 p. .
- VOLLE (M.), 1981 — *Analyse des données*, Paris, Economica, 317 p. .
- WEBER (M.), 1965 — *Essais sur la théorie de la science*, Paris, Plon.