

Une forte segmentation des emplois dans les activités de services

Chantal Cases et Nathalie Missègue *

Les emplois de services sont souvent considérés à tort comme des emplois de moindre qualité comparés à l'industrie. Les conditions d'emploi et de rémunération sont en fait extrêmement variables d'une activité de services à l'autre. Les services informatiques, professionnels (activités comptables, juridiques, conseil), la recherche et développement, la location de logements et les activités audiovisuelles offrent majoritairement des emplois bien rémunérés, à temps plein, stables, nécessitant des qualifications élevées. À l'opposé, les emplois les plus « défavorisés » se retrouvent plutôt dans des activités telles que les hôtels, cafés, restaurants, les services personnels, le gardiennage, les activités de courrier privé, de sécurité et de nettoyage.

Par ailleurs, l'hétérogénéité des emplois est importante au sein de chaque activité de services. Une polarisation de la main-d'œuvre se retrouve telle que le décrit le modèle dualiste de flexibilité du travail. D'un côté, les salariés du *cœur de métier* des entreprises (encadrement, spécialistes) bénéficient d'un statut relativement favorable (stabilité, qualification, rémunération) ; de l'autre, les personnels de la *périphérie* constituent le principal volant de flexibilité de la main-d'œuvre (temps partiels, durées limitées, qualifications et rémunérations moindres).

Cette segmentation interne des emplois se décline de manière traditionnelle dans un tiers des secteurs allant des activités immobilières, aux services professionnels juridiques, comptables et de conseil en passant par la restauration rapide et les débits de boissons notamment. Les autres activités de services se distinguent en raison d'une flexibilité qui touche aussi les cadres (dans l'audiovisuel) et qui peut être volontaire, comme dans l'informatique.

* Chantal Cases appartient à la Sous-direction de l'observation de la santé et de l'assurance maladie à la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) et Nathalie Missègue à la division Services de l'Insee. Chantal Cases faisait partie de la division Services au moment de la rédaction de cet article.

Les noms et dates entre parenthèses renvoient à la bibliographie en fin d'article.

La croissance structurelle de l'emploi dans les services (depuis le début du XIX^e siècle en France) et le déclin de l'emploi industriel (depuis le milieu des années 70) ont suscité diverses analyses, dont beaucoup portent sur la qualité des emplois créés et la conséquence du renforcement de l'emploi tertiaire sur l'évolution du fonctionnement du marché du travail.

Une des polémiques qui s'est développée à ce propos porte sur la possible détérioration de la *qualité des emplois*, les emplois de services étant considérés majoritairement comme de « mauvais » emplois, plus mal rémunérés et plus précaires que dans l'industrie qui avait constitué le moteur de la croissance de l'emploi dans la période postérieure à la révolution industrielle. Les travaux analysant à un niveau fin de détail les caractéristiques sectorielles de l'emploi dans les services montrent que cette vision est très schématique (Meisenheimer, 1998 ; Rouquette, 1999a). En effet, les services sont essentiellement caractérisés par une très forte hétérogénéité de la qualité des emplois, qu'elle soit mesurée en termes de salaire, de stabilité professionnelle, de conditions de travail ou de nature des contrats de travail. Dès lors, la hausse de la part des emplois de services n'entraînera une détérioration globale de la qualité des emplois que si la dynamique de cette croissance porte sur les activités les plus défavorisées en la matière. Seule une *analyse sectorielle détaillée de la qualité des emplois*, qu'il faudrait compléter par une analyse détaillée de la dynamique des créations d'emplois dans les services, peut donner des éléments de réponse à cette question.

Par ailleurs, les travaux menés dans les années 80 sur les systèmes d'emploi dans divers secteurs de l'industrie et des services font apparaître des caractéristiques communes convergeant, selon certains économistes, vers un modèle post-industriel (Hirschhorn, 1987) ou *modèle de segmentation flexible* (Gadrey, 1992). Envisagé au niveau de l'entreprise et de ses modalités de gestion de la main-d'œuvre, ce modèle conduit à une segmentation interne de l'emploi selon le statut. Une dichotomie existerait entre les salariés du *noyau* de l'entreprise et les travailleurs (salariés internes ou externes) de la *périphérie*, relevant de formes particulières d'emploi. Les salariés du noyau bénéficieraient des conditions d'emploi les plus « favorables » alors que ceux de la périphérie constitueraient plutôt le volant de main-d'œuvre flexible.

Au niveau sectoriel, on peut donc tenter de mettre en évidence *deux types d'hétérogénéité* des emplois. Le premier relève d'une *variabilité entre secteurs des conditions d'emploi et de rémunération*. Certains secteurs de services offrent majoritairement des emplois stables, à temps plein, nécessitant des qualifications élevées, d'autres des emplois intermittents, à temps partiel, sans qualification. Cette hétérogénéité, et ses conséquences sur la question des « bons » et « mauvais » emplois, relève, en d'autres termes, de la mise en évidence d'une *segmentation des emplois entre groupes d'activités économiques*.

Le second type d'hétérogénéité repose plutôt sur la *segmentation interne aux différents secteurs*. Y trouve-t-on également une certaine polarisation de la main-d'œuvre comme le suggère le *modèle de segmentation flexible* (Rouquette, 1999b) ? Cette hétérogénéité interne sera essentiellement analysée par secteur fin d'activité, et non par entreprise comme le propose le modèle d'origine. Différents groupes de salariés seront mis en évidence au sein de chaque secteur à l'aide de méthodes de classification portant sur les caractéristiques de l'emploi salarié issues des fichiers de déclarations annuelles de données sociales (DADS). Enfin, les distributions des critères retenus pour caractériser les modes de gestion de la main-d'œuvre (répartition par qualification, volume de travail effectué, stabilité dans l'entreprise, niveau de rémunération) seront également analysées pour vérifier si la typologie issue de l'analyse ne résulte pas de très fortes différences entre les entreprises d'un même secteur plutôt que d'un véritable modèle de segmentation interne généralisé.

Une forte hétérogénéité intersectorielle des conditions d'emploi et de rémunération

Les services sont caractérisés par une très forte hétérogénéité de la « qualité » des emplois entre les secteurs, que cette qualité soit mesurée par le type de contrat, le niveau de salaire, la stabilité professionnelle ou les conditions de travail.

Globalement, la situation des salariés des services marchands privés ou semi-publics diffère peu de la situation moyenne de l'ensemble de l'économie en matière de contrats (Rouquette, 1999a). Ils recourent un peu plus au temps par-

tiel (17 % en 1996 contre 15 % pour l'ensemble de l'économie) et nettement plus au travail intermittent (16,5 % contre 5,5 %). Ce dernier résultat tient largement au fait que les salariés intérimaires sont comptabilisés dans les emplois des services opérationnels. Si on les reclassait au sein des secteurs utilisateurs, majoritairement l'industrie et la construction, les deux indicateurs seraient beaucoup plus proches.

La mobilité des salariés est un peu plus forte dans les services que dans les autres secteurs (54 % des postes y étaient de durée inférieure à l'année en 1996, contre 15 % pour l'ensemble de l'économie). Là encore, l'intérim tire les moyennes à la hausse pour les services. Les services emploient un peu plus de jeunes (43 % de moins de 30 ans contre 30 %), et, contrairement à une idée reçue, à peu près autant de femmes que d'hommes (44 % contre 43 %). La répartition par qualification est comparable à celle de l'ensemble des salariés du privé, à ceci près que le rapport entre employés et ouvriers s'y inverse. Contrairement à l'idée des « mauvais » emplois de services, les cadres et professions intellectuelles supérieures y ont même, en moyenne, un poids légèrement plus important (11,9 % contre 10,5 %). Même avec une plus grande proportion de temps partiel, le salaire mensuel moyen est comparable à celui de l'industrie : 10 345 F contre 10 376 F en 1996 (Rouquette, 1999c).

En fait, cette proximité globale des services marchands et des autres activités ne résiste pas à une analyse sectorielle détaillée, qui est pourtant rarement présentée, faute de source de données appropriée. La caractéristique essentielle des services est en effet leur extrême diversité : elle ôte toute pertinence à une comparaison globale ou même par grand groupe d'activités – et dans le même temps à une vision schématique globalisante en termes de « bons » ou « mauvais » emplois. Les services regroupent aussi bien des activités extrêmement favorisées selon la qualification, la rémunération et la stabilité des emplois, que des activités très défavorisées relativement aux mêmes indicateurs (Rouquette, 1999a et 1999c).

Quatre critères conduisant à un score de « qualité »

Pour illustrer cette hétérogénéité, un classement des activités détaillées a été effectué selon plusieurs critères caractérisant la « qualité » des emplois salariés, selon une métho-

dologie proche de celle proposée par Meisenheimer (1998). Quatre critères généraux ont ainsi été retenus : la qualification (taux de patrons et cadres supérieurs parmi l'ensemble des salariés), le volume de travail effectué, la mobilité des salariés mesurée par le taux de départs de l'entreprise, et le niveau médian des rémunérations (cf. encadré). Pour synthétiser ces quatre critères, les rangs relatifs à chacun d'entre eux ont été sommés, fournissant ainsi un score permettant de regrouper les activités par grand groupe de qualité des emplois. L'absence d'éléments disponibles à un niveau fin sur la pénibilité du travail ou le danger qu'il peut présenter limite, dans la source de données utilisée, le choix d'indicateurs. Pour remédier à cet inconvénient, les premiers indicateurs sont complétés, dans un second temps, par quelques éléments sur les conditions de travail connus à un niveau de nomenclature plus grossier.

Les groupes d'activités s'échelonnant sur l'échelle de ce score de qualité traduit, très grossièrement, une détérioration progressive de la « qualité » de l'emploi lorsque l'on passe des services aux entreprises et immobiliers aux services aux particuliers, avec cependant quelques exceptions notables (cf. tableau 1). Au sein des services aux entreprises, pourtant considérés comme un tout dans de nombreux travaux descriptifs, ce classement marque une rupture entre une partie des services de conseil et assistance et certains services opérationnels.

Plus précisément, les emplois les plus « favorisés » au sens des indicateurs retenus se trouvent dans les services informatiques, les services dits « professionnels » (activités comptables, juridiques, conseil), la recherche-développement, certaines activités immobilières (promotion immobilière, location de logements). Parmi les services aux particuliers, certaines activités audiovisuelles (radio, diffusion de programmes de télévision) font également partie de ce groupe. On y retrouve généralement (mais pas toujours) une forte proportion de personnels très qualifiés, des volumes de travail importants liés le plus souvent à des contrats durables et à temps complet, un faible taux de départ et des rémunérations élevées. Seules les activités d'assainissement intègrent ce groupe malgré une proportion relativement faible de cadres supérieurs, largement compensée par un faible taux de départ des personnels, par une très forte proportion de volumes de travail élevés, et par des rémunérations relativement favorables.

SOURCE ET MÉTHODES D'ANALYSE

Avantages et inconvénients de la source DADS

La source utilisée pour cette étude est le fichier des déclarations annuelles de données sociales (DADS) de l'année 1997. Il s'agit de l'exploitation statistique d'un fichier de déclarations administratives effectuées de manière obligatoire par toute entreprise employant au moins un salarié hors agriculture, administration, employeurs domestiques. Une des limites de ce champ d'activités pour l'étude est l'absence de grandes entreprises publiques : La Poste et France Télécom. Seules les entreprises de courrier et de télécommunications du secteur privé figurent dans l'analyse. De plus, l'étude ne concerne que le travail rémunéré sous forme de salariat et ne couvre donc qu'une partie des effectifs des secteurs de services : au sein de certains d'entre eux, la part du travail non salarié est importante (Insee, 1999). L'avantage de la source DADS est son exhaustivité sur l'ensemble du champ couvert, qui permet, contrairement à la plupart des sources d'enquêtes, des analyses par activité fines. Les DADS contiennent des informations sur les établissements employeurs (taille, secteur d'activité, localisation, etc.) ainsi que sur les salariés (sexe, âge) et sur les postes qu'ils occupent (qualification, conditions d'emploi, rémunérations, etc.).

Le fichier utilisé comporte un enregistrement pour chaque poste occupé au cours de l'année par un salarié dans un établissement. Si un salarié a travaillé dans le même établissement à des périodes distinctes au cours de l'année, les données le concernant sont cumulées dans un même « poste ». Si un salarié a changé d'établissement en cours d'année, il sera concerné par autant d'enregistrements « postes » que d'établissements fréquentés. Les postes de durée ou de rémunération très faibles ont été éliminés de l'étude.

Les variables d'analyse

Les variables suivantes ont été introduites dans l'analyse :

• **Un indicateur synthétique qualifiant le volume de travail effectué pour chacune des deux années n et $n - 1$.** Il distingue :

- les volumes très élevés (salariés à temps complet, ayant une durée de paie de 360 jours sur l'année) ;
- les volumes élevés (autres salariés, majoritairement à temps complet et rémunérés pour moins de 360 jours, mais plus de 1 600 heures, c'est-à-dire au moins 80 % du temps) ;
- les volumes moyens (emplois salariés pour plus de 720 heures et moins de 1 600 heures, correspondant à au moins une demi-année de volume de travail) ;
- les volumes faibles : emplois saisonniers, certains VRP, travail très intermittent (moins de 720 heures sur l'année).

Les durées de travail annuelles correspondent à un volume d'heures rémunérées, et pas nécessairement à une durée effective du travail. Le fichier utilisé ne permet de connaître ni la nature du contrat (CDD ou CDI) ni l'ancienneté des salariés. Ces variables permettraient de mieux approcher la position du poste dans un marché du travail segmenté. En l'absence d'informations de cette nature, on fera l'hypothèse dans cette étude que les valeurs décroissantes du volume d'emploi correspondent à un éloignement de

plus en plus important du secteur primaire, c'est-à-dire à des emplois de plus en plus défavorisés.

Cette hypothèse est, bien entendu, réductrice, pour deux raisons. D'une part, en théorie, un volume d'emploi faible peut correspondre à un temps partiel effectué pendant toute l'année. Mais, en pratique, c'est très rarement le cas (cf. tableau). Ce temps partiel peut être contraint ou choisi. Dans ce dernier cas, l'assimilation à un emploi de mauvaise qualité peut être discutée. On sait cependant que, hors administration, le temps partiel est plus souvent contraint dans les services marchands que dans le reste de l'économie. En 1995, le désir de travailler davantage concernait près d'un salarié à temps partiel sur deux dans les services marchands et seulement 28 % des salariés dans l'industrie, la construction et l'agriculture (Fermanian, 1999). D'autre part, un volume d'emploi faible peut correspondre à un CDD. Or, certains CDD peuvent relever aussi bien d'une logique d'insertion que d'une logique de précarité. La réponse à cette question n'est pas unique. On observe, en effet, qu'en début de vie active, les formes particulières d'emploi s'inscrivent dans une phase d'insertion sur le marché du travail, ce qui n'est pas le cas en fin de vie active (Bloch et Estrade, 1998). Si l'on se situe dans une logique d'insertion, l'assimilation à un emploi de mauvaise qualité peut être discutée, ces emplois se situant aux franges du secteur primaire. Toutefois, les personnes occupant une forme particulière d'emploi en 1997 (CDD, intérim, stages et contrats aidés) occupent un emploi stable en 1998 pour 29 % d'entre elles, une forme particulière d'emploi pour 42 % et 24 % d'entre elles sont au chômage. De plus, cette situation a évolué : de 1992 à 1997, la probabilité d'occuper un emploi stable à partir d'une forme particulière d'emploi a diminué de huit points, alors que celle de conserver une forme particulière d'emploi a augmenté d'autant (Bloch et Estrade, 1998). D'autres études vont dans le même sens et montrent que l'emploi à durée déterminée ne débouche sur l'embauche définitive que dans une minorité de cas (Cellier, Gelot et Ramandraivonona, 1999).

• **Un indicateur précisant le taux de départs** (proportion de salariés ayant quitté leur entreprise en cours d'année). Il vise à approcher une mesure de la mobilité professionnelle. Cette mobilité peut résulter de facteurs divers : stratégies individuelles (démissions, préretraites) ou stratégies d'entreprises (fins de CDD, licenciements). On fera l'hypothèse qu'une mobilité forte a plutôt un caractère défavorable pour le secteur concerné. Cette approche est traditionnelle dans les modèles de segmentation où la permanence de l'emploi est un des attributs classiques du secteur primaire.

• **Une mesure du niveau de qualification, la catégorie socioprofessionnelle** (CS à deux chiffres). La source et la nomenclature utilisées ne permettent pas de situer les employés sur une échelle de classification professionnelle, alors qu'elles le permettent pour les ouvriers. Toutefois, des auteurs ont montré qu'une distinction pouvait être opérée entre employés administratifs, qui s'apparenteraient à des emplois qualifiés, et employés du commerce et des services (employés de commerce, agents de sécurité, personnels des services directs aux particuliers), qui s'apparenteraient plutôt à des emplois non qualifiés (Burnod et Chenu, 1999).



Encadré (suite)

- **Le niveau de rémunération** (décile de rémunération nette de CSG et RDS, y compris congés payés).

Méthodes d'analyse

Deux types de méthodes sont employés au cours de l'étude. Pour illustrer la variabilité intersectorielle des conditions d'emploi et de rémunération, un classement des activités détaillées a été effectué selon plusieurs critères caractérisant la « qualité » des emplois salariés, selon une méthodologie proche de celle proposée par Meisenheimer (1998). Quatre critères généraux ont ainsi été retenus : la qualification (taux de patrons et cadres supérieurs parmi l'ensemble des salariés), le volume de travail, le taux de départ des salariés et le niveau médian des rémunérations. Pour faciliter la lecture, les rangs relatifs à ces différents indicateurs ont été sommés, fournissant ainsi un « score » permettant de regrouper les activités selon la « qualité » des emplois. L'absence d'éléments disponibles à un niveau fin sur la pénibilité du travail ou le danger qu'il peut présenter limite cependant le choix d'indicateurs et donc la pertinence de l'analyse. Les positions des différentes activités seront complétées, dans un second temps, par quelques éléments sur les conditions de travail connus à un niveau de nomenclature plus grossier. La même méthode a été utilisée pour analyser les disparités interentreprises.

Les différentes composantes du score global ont été considérées comme d'importance équivalente, aucune pondération particulière ne s'imposant en la matière. C'est pourquoi le rang de classement n'est jamais interprété en tant que tel, et dans la mesure du possible, les différentes variables composant le score sont commentées séparément. Le regroupement des activités est cependant relativement robuste aux changements de pondération.

Pour l'analyse des formes de segmentation intra-sectorielles, deux méthodes d'analyse de données ont été utilisées : l'analyse en correspondances multiples (ACM) et la classification ascendante hiérarchique (CAH). Les ACM et les CAH ont été réalisées au niveau sectoriel le plus fin, celui de la NAF700. Pour la CAH, c'est la *méthode de Ward* (1) qui a été utilisée et la partition a été consolidée en utilisant *l'algorithme des centres mobiles* (2). Seuls les résultats de la classification sont présentés ; ils permettent un exposé plus synthétique des résultats.

Les variables d'analyse présentées ci-dessus sont les variables actives de la classification : celles qui servent

à établir la typologie. Afin de mieux caractériser la main-d'œuvre et les établissements employeurs, les variables supplémentaires suivantes ont été introduites : l'âge et le sexe des salariés ainsi que la taille et la région d'implantation de l'établissement employeur. La taille de l'établissement est mesurée par le nombre de postes salariés. Ces variables supplémentaires n'interviennent pas dans la construction de la typologie. Une fois la typologie effectuée, on observe pour chaque groupe obtenu ses caractéristiques relativement à ces variables supplémentaires. Il s'avère assez souvent (lorsque aucune précision n'est mentionnée dans le texte), que les groupes obtenus ne présentent aucune particularité quant à l'âge, au sexe des salariés, à la taille ou à la région d'implantation de l'employeur.

Dans les secteurs de services aux entreprises, les apprentis et les stagiaires ont été volontairement exclus de l'analyse. Ils y sont peu nombreux (1 %, par exemple, dans le conseil en systèmes informatiques) et le fait de conserver dans une ACM une modalité comportant peu d'observations conduit souvent à créer artificiellement un axe. Ils font, en revanche, partie intégrante de l'analyse dans les secteurs tels que la restauration où les individus passent fréquemment par l'apprentissage avant leur premier emploi et où l'apprentissage représente pour les entreprises un moyen de mobiliser de la main-d'œuvre à faible coût.

Qualité de l'analyse de données

Dans les activités informatiques, par exemple, on explique avec les cinq premiers axes de l'ACM de 30 à 33 % de l'inertie totale. Dans ces secteurs, les résultats de la classification donnent comme meilleure partition une partition en trois ou quatre classes. La classification conduit, au mieux, à une inertie inter-classe de 15 %. Autrement dit, l'inertie *intra* reste très élevée, mais la source utilisée ne fournit pas tous les éléments nécessaires pour caractériser au mieux la main-d'œuvre (conditions de travail, etc.).

1. À chaque étape de l'algorithme, les deux classes qui provoquent la plus petite diminution de l'inertie inter-classe sont agrégées.

2. Partant des centres de gravité des classes obtenues avant la consolidation, certaines observations sont réaffectées dans d'autres classes de manière à augmenter l'inertie inter-classe de la partition. En effet, plus l'inertie inter-classe est élevée, et l'inertie intra-classe est faible, meilleure est la partition obtenue.

Tableau

Volume de travail et caractéristiques des temps partiels

Volume de travail	Proportion de temps partiels (en %)	dont proportion de temps partiels sur toute l'année (durée de paie de 360 jours) (en %)	Temps partiels sur une durée inférieure à l'année (durée de paie inférieure à 360 jours)	
			Proportion de salariés concernés (en %)	Durée moyenne (en mois)
Très élevé	0	0	0	
Élevé	16	97	3	11
Moyen	45	73	27	9
Faible	23 (1)	3	97	4
Ensemble	18	45	55	5

1. Dont 29 % d'intermittents.

Source : déclarations annuelles de données sociales (salariés du secteur privé et semi-public hors intérim), 1997, Insee.

Tableau 1
Indicateurs de « qualité » des emplois de services

Secteur (code NAF et activité)	Rang sur le taux de CS+	Rang sur le taux de contrats très stables	Rang sur le taux de départs en 1997	Rang sur la médiane des rémuné- rations	Score (somme des 4 premiers rangs)	Rang sur le taux de femmes	Rang sur le taux de moins de 30 ans	Rang sur la dispersion des salaires
721Z : Conseil en systèmes informatiques	1	25	14	2	42	60	26	9
742C : Ingénierie, études techniques	12	12	11	8	43	61	46	27
743 : Activités de contrôle et analyses techniques	19	5	4	15	43	55	53	14
732Z : RD en sciences humaines et sociales	8	2	5	40	55	24	7	44
701B : Promotion immobilière de bureaux	15	6	31	7	59	28	65	45
741C : Activités comptables	23	7	7	22	59	8	34	40
723Z : Traitement de données	14	14	20	13	61	40	35	26
722Z : Réalisation de logiciels	2	26	32	4	64	58	23	24
922A : Activités de radio	6	38	2	18	64	46	33	59
701C : Promotion immobilière d'infrastructures	21	17	9	24	71	36	59	57
900A : Épuration des eaux usées	49	1	1	21	72	64	63	2
703D : Administration d'autres biens immobiliers	30	11	23	19	83	37	57	34
701A : Promotion immobilière de logements	20	21	29	16	86	34	64	52
702A : Location de logements	46	4	6	30	86	22	66	30
741A : Activités juridiques	51	9	3	23	86	3	58	31
731Z : RD en sciences physiques et naturelles	16	54	12	5	87	44	60	33
642B : Télécommunication hors télécom. nationales	13	40	24	11	88	51	9	37
900C : Élimination et traitement des autres déchets	44	8	10	28	90	63	39	6
922C : Diffusion de programmes de télévision	9	34	41	6	90	47	52	56
742A : Activités d'architecture	29	19	19	25	92	42	51	29
741G : Conseil pour les affaires et la gestion	11	37	34	12	94	33	31	53
701D : Supports juridiques de programmes	26	23	17	29	95	25	62	48
724Z : Activités de banques de données	18	33	35	17	103	26	16	50
921F et G : Distribution de films cinématographiques, édition, etc.	17	31	48	9	105	27	22	47
748G : Routage	47	13	16	32	108	53	56	58
900B : Enlèvement et traitement des ordures ménagères	60	3	15	31	109	67	55	1
703A : Agences immobilières	25	28	25	33	111	17	48	38
748K : Services annexes à la production	31	27	18	38	114	10	36	51
930G et H : Soins aux défunts et pompes funèbres	43	20	13	41	117	62	61	42
921D : Prestations techniques pour le cinéma et la télévision	10	59	30	20	119	59	43	61
922B : Production de programmes de télévision	5	53	52	10	120	39	37	60
711Z : Location de véhicules automobiles	34	29	27	37	127	50	13	25
748F : Secrétariat et traduction	33	30	22	43	128	12	25	32
712 : Autres locations (sans opérateur)	39	16	44	34	133	56	29	12
921A : Production de films pour la télévision	3	66	62	3	134	49	42	65
744B : Agences, conseil en publicité	22	44	45	26	137	18	19	62
921C : Production de films pour le cinéma	7	67	67	1	142	52	45	63
701F : Marchands de biens immobiliers	24	43	37	39	143	35	47	46
744A : Gestion de supports de publicité	35	42	26	42	145	45	50	66
921B : Production de films institutionnels et publicitaires	4	64	63	14	145	54	38	67
748B : Laboratoires techniques de développement et de tirage	45	18	49	36	148	29	17	13
555C : Restauration collective sous contrat	40	22	43	44	149	41	32	19
702C : Location d'autres biens immobiliers	38	15	61	35	149	43	41	43
930A : Blanchisserie, teinturerie de gros	61	10	33	49	153	16	40	3
748J : Organisation de foires et salons	28	49	55	27	159	19	12	54
748A : Studios et autres activités photographiques	32	39	40	53	164	31	21	36
930B : Blanchisserie, teinturerie de détail	50	36	21	61	168	4	44	8
741E : Études de marché et sondages	27	57	39	46	169	9	11	64
555A : Cantines et restaurants d'entreprises	53	32	38	52	175	14	54	28
930D : Coiffure	52	35	28	62	177	2	2	16
703C : Administration d'immeubles résidentiels	65	45	8	60	178	6	67	55
748D : Conditionnement à façon	57	24	50	48	179	23	18	4
930E : Soins de beauté	37	46	36	64	183	1	3	17
921J : Projection de films cinématographiques	36	52	51	45	184	32	10	39

À l'inverse, les emplois les plus « défavorisés » se situent dans les hôtels, cafés et restaurants, les services personnels, ainsi que dans l'administration d'immeubles résidentiels (gardiennage, en particulier), et, pour les services aux entreprises, dans les activités de courrier privé, de sécurité, de gardiennage et de nettoyage ou le conditionnement à façon. Le personnel y est très majoritairement peu qualifié, les temps partiels et contrats courts y sont fréquents, se traduisant par un volume de travail plus faible, les rémunérations basses et le taux de départ important. Le travail temporaire se classerait dans ce groupe, s'il n'avait pas été exclu de l'étude en raison de l'inadaptation de la source d'information à un traitement statistique comparable. Cette activité figure évidemment dans le groupe des emplois les moins stables et des salariés les plus mobiles (à l'exception du personnel permanent des agences, en très nette minorité numérique). Les qualifications y sont majoritairement ouvrières (malgré sa forte croissance, l'intérim chez les cadres reste marginal) et corrélativement, les rémunérations y sont relativement basses.

Entre ces deux groupes extrêmes, les situations d'emploi sont plus variées. Une grande partie des activités audiovisuelles ainsi que la publicité, les études de marché et l'organisation de foires et salons se situent dans cette zone médiane. La raison essentielle en est la relative précarité des situations professionnelles selon le volume de travail effectué sur l'année et le taux de départs, malgré un niveau de quali-

fication et de rémunération moyen élevé. En particulier, les travailleurs intermittents sont relativement nombreux dans la plupart de ces activités. La location sans opérateur et une partie des services opérationnels (routage, secrétariat et traduction, services annexes) se trouvent également dans ce groupe, pour des raisons différentes : les scores des différents éléments de qualité des emplois sont tous plutôt moyens. Ces activités se distinguent des services opérationnels du bas de l'échelle par une meilleure qualification et des volumes de travail plus élevés sur l'année, correspondant à des contrats plus durables. Le conditionnement est « défavorisé » par une raison supplémentaire : sa très faible proportion de cadres.

Le score global de « qualité » des emplois est négativement corrélé avec le rang résumant la proportion de femmes (- 0,50) et, assez faiblement, avec celui des salariés de moins de 30 ans (- 0,30). Grossièrement, on peut dire qu'il y a davantage de femmes et, à un moindre degré, de jeunes, dans la plupart des activités se situant dans le bas du tableau, c'est-à-dire de « qualité » plus faible. Parmi celles-ci, seules les activités de courrier privé, de sécurité et les traiteurs emploient très peu de femmes. Les cantines et restaurants d'entreprises emploient très peu de jeunes. Parmi les activités du haut du tableau, inversement, femmes et jeunes sont souvent en minorité. Les femmes sont surtout rares dans les activités très techniques (informatique, télécommunications, ingénierie, assainissement) et les jeunes dans l'immobilier.

Tableau 1 (suite)

Secteur	Rang sur le taux de CS+	Rang sur le taux de contrats très stables	Rang sur le taux de départs en 1997	Rang sur la médiane des rémunérations	Score (somme des 4 premiers rangs)	Rang sur le taux de femmes	Rang sur le taux de moins de 30 ans	Rang sur la dispersion des salaires
551C : Hôtels de tourisme sans restaurant	41	48	54	55	198	11	24	15
641C : Autres activités de courrier	62	41	53	47	203	65	15	7
551D : Hôtels de préfecture	42	56	57	58	213	15	28	18
554A : Cafés, tabacs	64	47	47	57	215	20	30	20
551A : Hôtels avec restaurant	56	50	64	50	220	30	6	21
930N : Autres services personnels	48	62	46	65	221	7	20	35
553A : Restauration de type traditionnel	58	55	59	56	228	48	4	22
555D : Traiteurs, organisation de réceptions	54	58	56	63	231	57	5	49
554B : Débit de boissons	55	60	58	59	232	38	14	23
746Z : Enquêtes et sécurité	67	51	60	54	232	66	8	5
747Z : Activités de nettoyage	66	63	42	66	237	13	49	41
930K et L : Activités thermales et de thalassothérapie et autres soins corporels	59	61	66	51	237	5	27	10
553B : Restauration de type rapide	63	65	65	67	260	21	1	11
Corrélations avec le score						- 0,30	- 0,50	- 0,22

Lecture : les rangs sont attribués par ordre décroissant de l'indicateur, sauf pour les taux de départ. Un rang faible (classement en tête) correspond à une situation parmi les plus favorables et donc à une valeur élevée de l'indicateur, sauf pour les taux de départ.

Source : déclarations annuelles de données sociales (salariés du secteur privé et semi-public hors intérim), 1997, Insee.

La dispersion des salaires est élevée dans les services (Rouquette, 1999c). Le rapport inter-décile des rémunérations dans les activités étudiées varie de 2,5 (enlèvement et traitement des ordures ménagères) à 14,4 (production de films institutionnels et publicitaires). La dispersion des salaires est cependant très peu corrélée avec le score de qualité. Les plus fortes dispersions se trouvent plus généralement dans le milieu du tableau, parmi les activités offrant des qualités moyennes d'emplois.

Certains éléments sur les conditions de travail confirment le classement issu du score

Les indicateurs détaillés sur les conditions de travail sont fort rares dans le domaine des services. Quelques éléments peuvent cependant permettre de compléter le score établi précédemment. Ainsi, les taux d'accidents du travail sont les plus élevés dans les services opérationnels et les hôtels et restaurants (cf. tableau 2). Ils sont, en revanche, plus faibles dans l'immobilier (1), et très faibles dans le conseil et l'assistance, la recherche-développement, mais aussi les services personnels. Ces éléments semblent plutôt conforter le classement effectué sur les seuls indicateurs de conditions d'emploi, à l'exception des services personnels, qui remonteraient un peu dans le classement si on tenait compte de ce critère.

D'autres éléments assez globaux peuvent être issus des enquêtes sur les conditions de travail (Rougerie, 1999). Ils vont généralement dans le même sens que le précédent, sauf pour les services personnels qui se classent davantage parmi les activités défavorisées. Hôtels, cafés

et restaurants comme services personnels cumulent en effet des contraintes posturales ou de station debout plus fortes que les autres services, qui s'ajoutent à de fortes contraintes sur les horaires de travail, et en particulier la présence le samedi. Les services opérationnels sont plus souvent que les autres services contraints par le rythme d'une machine ou d'une pièce ; de manière générale, leurs conditions de travail se rapprochent de celles de l'industrie. On peut soupçonner que la hiérarchie observée sur le score de qualité doit assez bien se retrouver sur les critères posturaux. En particulier, les services de location sans opérateur, et à plus forte raison le secrétariat et la traduction, doivent être relativement plus favorisés de ce point de vue que les activités de sécurité ou de nettoyage. Les services de conseil et d'assistance souffrent surtout de difficultés dans la gestion du temps ou de l'information. Toutes les activités, naturellement, sont contraintes par la pression de la clientèle.

Finalement, les éléments connus sur la pénibilité ou le danger présenté par les différentes activités de services semblent plutôt conforter le classement établi précédemment. Cette remarque confirme que les plus mauvaises conditions de travail ou de contrats ne sont guère compensées par des avantages salariaux spécifiques (Direction de la prévision, 2000).

Même si ce classement rend assez bien compte de la disparité entre les grands groupes d'ana-

1. Les éléments issus des enquêtes sur les conditions de travail laissent penser que, dans les activités immobilières, les concierges et gardiens d'immeubles ont les conditions de travail les plus difficiles. Or, l'administration d'immeubles résidentiels est bien classée parmi les emplois de plus faible qualité dans le tableau 1.

Tableau 2
Taux d'accidents du travail par grand groupe d'activités

Secteur	Salariés assurés	Taux d'accidents du travail (%)
Activités immobilières	329 983	1,7
Postes et télécommunications	122 968	4,0
Conseil et assistance	865 971	0,8
Services opérationnels	1 039 638	6,7
Recherche-développement	81 142	0,8
Hôtels et restaurants	667 474	5,9
Activités récréatives, culturelles et sportives	268 181	3,4
Services personnels et domestiques	1 093 892	0,8
Ensemble des services marchands	4 469 249	3,2
Ensemble de l'économie	21 034 943	3,2

Source : CNAMTS, 1997.

lyse habituels des activités de services (ceux correspondant à la nomenclature économique de synthèse des publications statistiques), les analyses menées par grand groupe ne sont pas suffisantes. Une classification séparant les services aux entreprises des services aux particuliers et des activités immobilières « oubliées » la spécificité de l'audiovisuel, ainsi que la très forte hétérogénéité des services aux entreprises. Et même à un niveau plus détaillé, les services opérationnels apparaissent réellement divers au vu de ces critères de « qualité » d'emploi.

Différentes formes de segmentation intra-sectorielle des emplois

Retrouve-t-on, au sein des différents secteurs de services, une certaine polarisation de la main-d'œuvre telle que le suggère le *modèle dualiste de flexibilité du travail* (Gadrey, 1992) ? Ce modèle dont s'inspirent les discours sur la flexibilité du travail, notamment dans les services en raison de certaines de leurs spécificités (variabilité et imprévisibilité des flux de clientèle, etc.), repose sur une forte segmentation des emplois quant au statut. Une opposition existerait entre les salariés du *noyau* de l'entreprise et les travailleurs de la *périphérie* (personnels internes ou externes à l'entreprise). On trouve dans le noyau des postes vitaux pour l'entreprise : l'encadrement et les spécialistes de haut niveau ayant en charge des fonctions précises au cœur du métier de l'entreprise ou des fonctions plus transversales, comme l'informatique ou la relation avec la clientèle. Le noyau se compose également d'employés travaillant à temps plein. Assurant la continuité des savoirs et des savoir-faire constituant le « métier » de l'entreprise, les salariés du noyau bénéficient d'un statut relativement favorable (stabilité, durée d'emploi, qualification, rémunération, etc.). La périphérie regroupe les salariés à temps partiel ou en contrat à durée limitée, dont les perspectives de carrières sont généralement restreintes, les travailleurs temporaires et les salariés des fonctions externalisées. Ils constituent pour l'entreprise la principale zone de gestion flexible de la main-d'œuvre.

Cette hétérogénéité des emplois sera analysée ici au niveau du secteur d'activité et non de l'entreprise elle-même, comme le suggère le modèle d'origine. Pour répondre à cette ques-

tion, on met en évidence l'existence de différents groupes de salariés au sein de chaque secteur d'activité (2). On utilise à cette fin une méthode d'analyse de données traditionnelle : la classification ascendante hiérarchique. Les critères retenus portent sur le volume de travail effectué en 1997, mais aussi l'année précédente, la mobilité des salariés – telle qu'elle peut-être appréhendée par la proportion de salariés ayant quitté leur entreprise en cours d'année –, leur niveau de qualification et de rémunération (3) (cf. encadré). Le niveau de qualification des salariés est mesuré par la catégorie socioprofessionnelle des postes qu'ils occupent. On mesure donc une qualification du poste de travail et non une qualification personnelle du salarié (formation, expérience spécialisée) qui est aussi une des dimensions essentielles de la qualification (Cézard, 1979) (4).

Selon les secteurs d'activités, les salariés forment de deux à cinq groupes homogènes présentant pour la plupart des caractéristiques distinctes en termes de condition d'emploi et de rémunération (5). Dans un peu plus de deux tiers des secteurs de services considérés, les emplois favorables sont majoritaires. On retrouve bien une polarisation de la main-d'œuvre selon un mode dual ou selon une classification qui s'apparente au modèle dual proposé par le modèle de flexibilité du travail. Certaines activités de services se distinguent toutefois, soit en raison d'une segmentation que l'on retrouve aussi pour les catégories sociales les moins élevées (les ouvriers), dans le nettoyage par exemple, soit en raison d'une flexibilité qui touche aussi les cadres, dans l'audiovisuel notamment.

2. Les secteurs sont étudiés au niveau le plus fin, celui correspondant à la Nomenclature des Activités Françaises en 700 postes.

3. La non prise en compte d'éléments caractérisant les conditions de travail des salariés (les efforts physiques et les risques, la pénibilité, l'organisation des horaires, etc.) limite la portée de cet exercice. Mais ces informations ne sont pas disponibles à ce niveau d'analyse.

4. Le modèle postule que la qualification des employés appartenant à la « périphérie » n'est pas nécessairement faible (niveau de formation, nature des tâches). Cette hypothèse ne pourra toutefois pas être vérifiée ici.

5. Certains secteurs sur lesquels une classification séparée a, dans un premier temps, été réalisée, ont ensuite été regroupés. Les classes obtenues au sein de chacun de ces secteurs présentaient des caractéristiques similaires. Ainsi, la distribution de films cinématographiques figure avec l'édition et la distribution vidéo ; les soins aux défunts avec les pompes funèbres et les activités thermales et de thalassothérapie avec les autres soins corporels. A contrario, le secteur des « autres services personnels » regroupe des activités tellement disparates (agences matrimoniales, voyants, coiffage, etc.) qu'il ne saurait faire l'objet d'une analyse globale.

Une segmentation « duale » des emplois sous sa forme traditionnelle

Dans cette première catégorie de services (23 secteurs sur 67) une segmentation des emplois apparaît telle que celle postulée dans le modèle de flexibilité du travail. On trouve dans cette catégorie pratiquement toutes les activités immobilières, la moitié des services de conseil et d'assistance, un tiers des services opérationnels, quatre secteurs relevant des hôtels, cafés et restaurants (sur dix secteurs) et seulement un secteur de l'audiovisuel (sur neuf secteurs d'activités).

Toutefois, seuls quelques secteurs font apparaître une partition des salariés en deux groupes distincts : la *promotion immobilière de logements*, le *conseil*, la *distribution de films*

cinématographiques, les *hôtels de préfecture* (6), la *restauration rapide* et les *débîts de boissons*. D'un côté, les chefs d'entreprises, les ingénieurs, les cadres administratifs ainsi que les salariés des professions intermédiaires administratives et techniques forment un groupe de salariés aux conditions d'emploi « favorables » (cf. annexe 1). On les qualifie ainsi en raison d'un volume de travail effectué très élevé, un taux de départ plus faible que pour les autres salariés et des rémunérations élevées, généralement concentrées dans le haut de la distribution. À l'opposé se situent les employés – en particulier les employés de commerce – et les ouvriers, qu'ils soient qualifiés ou non. Ces personnels effectuent un

6. Sont regroupés dans ce secteur, les hôtels et les pensions hôtelières non homologués.

Tableau 3
Poids des emplois selon leur caractère favorable ou non dans les secteurs relevant d'un modèle « dual »

Secteurs (activité et code NAF)	Nombre de groupes, caractéristique des emplois majoritaires et poids dans le secteur	
Une segmentation « duale » des emplois, selon sa forme la plus traditionnelle		
Hôtels de préfecture (551D)	2	Favorables : 62 %
Débîts de boissons (554B)	2	Favorables : 62 %
Distribution de films cinématographiques (921F)	2	Favorables : 50 %
Promotion immobilière de logements (701A)	2	Défavorables : 51 %
Conseil pour les affaires et la gestion (741G)	2	Défavorables : 55 %
Restauration de type rapide (553B)	2	Défavorables : 78 %
Activités juridiques (741A)	3	Favorables : 88 %
Location de véhicules automobiles (711Z)	3	Favorables : 86 %
Administration d'autres biens immobiliers (703D)	4	Favorables : 81 %
Activités comptables (741C)	3	Favorables : 79 %
Organisation de foires et salons (748J)	3	Favorables : 77 %
Supports juridiques de programme (701D)	4	Favorables : 76 %
Promotion immobilière d'infrastructures (701C)	4	Favorables : 73 %
Promotion immobilière de bureaux (701B)	3	Favorables : 69 %
Location de logements (702A)	3	Favorables : 66 %
Activités de contrôle et analyses techniques (743)	3	Favorables : 66 %
Traitement de données (723Z)	3	Favorables : 63 %
Hôtels de tourisme sans restaurant (551C)	3	Favorables : 62 %
Administration d'immeubles résidentiels (703C)	4	Favorables : 60 %
Activités d'architecture (742A)	3	Favorables : 56 %
Services annexes à la production (748K)	4	Favorables : 52 %
Marchands de biens immobiliers (701F)	3	Défavorables : 67 %
Agences immobilières (703A)	3	(1)
1. Dans ce secteur, la majorité des salariés (63 %) forment un groupe ne présentant pas de caractéristiques particulières quand au volume de travail effectué : ils se situent dans la moyenne.		

Lecture : les secteurs dans lesquels les groupes d'emplois favorables sont majoritaires (nombre de salariés concernés) apparaissent en grisé. Dans les activités juridiques, par exemple, les salariés occupant des emplois favorables représentent 88 % des postes du secteur. Source : déclarations annuelles de données sociales (salariés du secteur privé et semi-public hors intérim), 1997, Insee.

volume de travail faible car ils occupent plus fréquemment des postes à temps partiel – sur quelques mois dans l'année – ou intermittents ; ils ont plus souvent quitté leur entreprise en cours d'année et les rémunérations nettes qu'ils perçoivent sont concentrées en dessous de la médiane du secteur.

Le seul point sur lequel ces secteurs se distinguent est le poids relatif de chacun de ces groupes de salariés. Les salariés bénéficiant de conditions d'emploi et de rémunération favorables représentent plus de 60 % des salariés dans les hôtels de préfecture et les débits de boissons, alors que leur poids est équivalent ou légèrement inférieur à celui des autres salariés dans les autres secteurs. À l'autre extrême, les emplois « défavorables » dominent largement dans la restauration rapide (cf. tableau 3).

Les ingénieurs conseil en gestion, finance, organisation, etc., les dirigeants et les cadres administratifs qui constituent le cœur du métier des entreprises du conseil pour les affaires et la gestion, bénéficient de telles conditions favorables en raison sans doute de la dynamique de croissance qu'a connu le secteur en 1997 (Insee, 1997). Profitant de la mise en place de politiques publiques en matière d'emploi (loi de Robien, passage annoncé aux 35 heures), les entreprises ont eu recours aux cabinets spécialisés notamment de conseil en gestion des ressources humaines. Leurs conditions d'emploi sont certainement d'autant plus

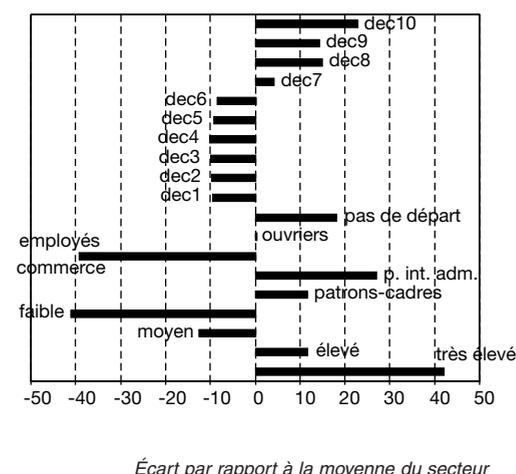
favorables que cette fonction de conseil fait partie des fonctions largement et durablement externalisées par les entreprises.

Comme on pouvait s'y attendre, les employés représentent le volant flexible de main-d'œuvre (emplois défavorables) dans les hôtels de préfecture, dans la restauration rapide et les débits de boissons (cf. annexe 1). Ils sont directement confrontés au caractère saisonnier de l'activité. Dans la restauration rapide (cf. graphique I), les postes de ce type sont fréquemment occupés par des étudiants en quête d'un « petit boulot » et dont l'emploi correspond rarement à la pré-embauche d'un emploi stable, mais plutôt à un « emploi d'attente ». En effet, « le travail en fast-food se situe de façon très particulière : exercé parallèlement à des études universitaires, il est censé n'être qu'un "petit boulot", s'inscrivant dans une période d'attente et d'indétermination » (Pinto, Cartron et Burnod, 2000).

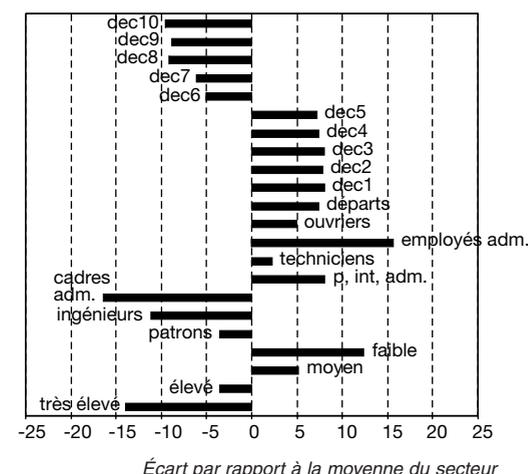
Dans les débits de boissons, la logique est sans doute un peu différente. Les employés de commerce occupent massivement les emplois à temps partiel et intermittents mais leur taux de départ est au contraire plus faible que pour la moyenne des salariés du secteur. Il est probable que bien que n'étant pas employée tout au long de l'année, une partie d'entre eux soit réembauchée tous les ans : c'est le contact avec la clientèle qui prime. Ce qui tend à relativiser le caractère défavorable de leurs conditions d'emploi.

Graphique I
La polarisation des emplois dans la restauration rapide

A - Premier groupe à statuts « favorables »



B - Deuxième groupe à statuts « défavorables »



Lecture : dans le premier groupe à statuts « favorables », la proportion de salariés effectuant des volumes de travail très élevés est supérieure de 42 points à la proportion moyenne de salariés ayant un volume très élevé de travail dans le secteur.
Source : déclarations annuelles de données sociales (salariés du secteur privé et semi-public hors intérim), 1997, Insee.

Dans les autres secteurs (services juridiques, location de logements, traitement de données, etc.), ce ne sont pas deux mais trois ou quatre groupes de salariés qui se distinguent. Ces typologies s'apparentent elles aussi à un modèle de flexibilité dual. En effet, on retrouve toujours deux groupes extrêmes : un groupe de salariés aux conditions d'emploi favorables (volume de travail très élevé, un taux de départ plus faible, des rémunérations se situant dans le haut de la distribution) et un groupe aux conditions d'emploi défavorables. On observe en plus l'existence d'une ou de deux classes intermédiaires se rapprochant de l'un de ces deux extrêmes : on arrive presque toujours à qualifier ces classes intermédiaires soit en termes d'emplois favorables, soit en termes d'emplois défavorables au regard des critères retenus (7).

Cette typologie en trois ou quatre groupes se différencie de celle en deux groupes par le fait que les groupes extrêmes présentent souvent des traits nettement accusés : ils s'écartent fortement du profil moyen. Par exemple, 100 % des salariés occupant les emplois qualifiés de favorables effectuent des volumes de travail très élevés ou encore ils sont deux fois plus nombreux que la moyenne à avoir un volume très élevé de travail. Autre particularité du type de polarisation que l'on observe dans ces secteurs : ce ne sont pas toujours les cadres et les dirigeants qui occupent la position la plus favorable.

Dans presque tous ces secteurs de services, les salariés aux conditions d'emploi et de rémunération favorables sont majoritaires, ils regroupent même dans les services juridiques et comptables, la location de véhicules automobiles et d'autres biens immobiliers 80 % ou plus des salariés de ces secteurs. Seul un secteur présente un profil différent : les emplois défavorables dominent chez les marchands de biens immobiliers.

Par exemple, dans les activités *d'architecture*, on retrouve une segmentation de la main-d'œuvre en deux pôles opposés, même si les salariés forment trois groupes. Les salariés bénéficiant des conditions les plus favorables sont légèrement majoritaires et ils se scindent en deux groupes en raison du caractère technique ou non des postes qu'ils occupent. En effet, les salariés occupant les fonctions techniques requises majoritairement dans ces secteurs, ingénieurs et techniciens, dominent dans un premier groupe d'emplois favorables. L'autre groupe d'emplois favorables se compose des chefs d'entreprises et des cadres administratifs. À l'opposé, on

retrouve toujours les employés administratifs et les ouvriers parmi les emplois les plus flexibles.

Une autre forme de polarisation des emplois prévaut dans les *services juridiques* comme dans les *services comptables*. Les emplois favorables ne profitent pas forcément aux salariés les plus qualifiés. Malgré leur faible niveau de qualification et de rémunération, les professions intermédiaires, mais aussi les employés administratifs, forment le premier groupe de salariés dont les conditions d'emploi sont les plus favorables. Certes, l'encadrement et les spécialistes de haut niveau se positionnent dans le haut de la distribution des revenus (50 % des salariés du groupe se situent dans le dernier décile de rémunération nette) et ont plus fréquemment des durées de travail élevées, mais il s'agit le plus souvent de postes à 80 % ou de postes à temps plein mais non permanents sur l'année. Une partie des professionnels du droit cumule sans doute cet emploi salarié avec une activité indépendante.

Parmi les hôtels cafés restaurants, seules les entreprises des *hôtels sans activité de restauration* présentent des modes de gestion de leur main-d'œuvre proches de celles observées dans les services aux entreprises. Les dirigeants et les cadres sont bien les salariés les plus favorisés en termes de conditions d'emploi et de niveau de rémunération. À l'autre extrême, 90 % des employés de commerce forment le groupe de salariés les plus défavorisés (volume de travail, rémunérations), bien qu'ils ne soient pas plus mobiles que les autres. Il s'agit le plus souvent d'emplois saisonniers. Mais les entreprises font peut-être assez souvent appel, pour ces emplois, aux salariés qu'elles avaient embauchés précédemment.

Une segmentation des emplois apparaît aussi chez les ouvriers

Vingt secteurs de services font aussi apparaître une polarisation des emplois qui regroupe d'un côté des emplois favorables et de l'autre des emplois défavorables. Ces acti-

7. Les groupes ont été qualifiés de 1 à 3 ou de 1 à 4, en fonction de la proportion décroissante d'emplois qualifiés de « favorables » (volume de travail effectué très élevé, moindre mobilité, rémunération élevée) au sein de chaque groupe. Dans certains cas, rares, un groupe de salariés apparaît comme intermédiaire entre les deux autres, du point de vue de la qualification des salariés concernés, mais ne présente pas de caractéristique particulière par rapport au statut d'emploi et/ou aux conditions de rémunération.

vités relèvent pour moitié des services aux entreprises (gestion des supports de publicité, services d'assainissement, etc.) et des services aux particuliers (cafés tabacs, blanchisserie et teinturerie, etc.). Mais dans ces secteurs, une polarisation s'opère aussi au sein des ouvriers, qui se retrouvent classés parmi les « favorisés » lorsqu'ils sont qualifiés et avec les « défavorisés » quand ils ne disposent d'aucune qualification. Certes, certains de ces secteurs se caractérisent par une présence ouvrière forte : le nettoyage (neuf postes sur dix), les activités de courrier privé (trois quarts des postes occupés), les services d'assainissement, les autres services de location et les laboratoires techniques de développement et de tirage (au moins un poste sur deux) ainsi que la blanchisserie et la teinturerie de gros comme de détail (un peu plus de six postes sur dix). Les autres secteurs emploient au contraire peu d'ouvriers. Dans pratiquement tous ces secteurs, les emplois favorables sont majoritaires, hormis dans les études de marché et le nettoyage où ils sont à égalité avec les emplois défavorables et dans les activités ther-

males et les traiteurs où ils sont minoritaires (cf. tableau 4).

Dans les services relevant de la publicité (*gestion des supports de publicité et études de marché et sondages*), la typologie des emplois est similaire : on distingue deux groupes d'emplois favorisés et deux groupes d'emplois défavorisés. De manière traditionnelle, les dirigeants et l'encadrement constituent le noyau d'emplois favorables. La particularité de la typologie observée dans ces activités est que les ouvriers se trouvent associés aux professions intermédiaires dans un deuxième groupe d'emplois favorables (cf. annexe 1).

Cinq groupes de salariés sont mis en évidence dans les *activités de courrier privé*. Ce sont les chauffeurs et les ouvriers de la manutention, du magasinage et du transport qui sont nettement surreprésentés dans le premier groupe de salariés effectuant des volumes de travail élevés, bien rémunérés et relativement moins mobiles. À l'opposé, une autre partie des chauffeurs, et ouvriers qualifiés de la manu-

Tableau 4
Poids des emplois selon leur caractère favorable ou non dans les secteurs où une segmentation apparaît chez les ouvriers

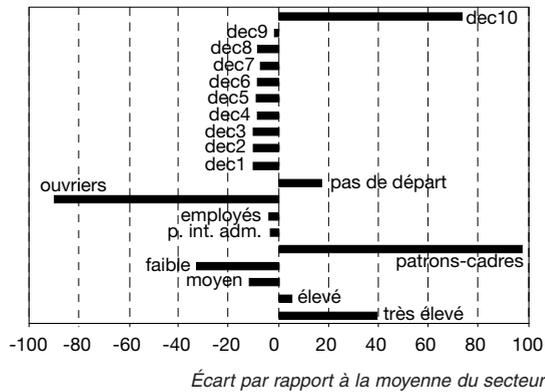
Secteurs (activité et code NAF)	Nombre de groupes, caractéristique des emplois majoritaires et poids dans le secteur	
...selon une segmentation des emplois qui apparaît aussi chez les ouvriers		
Élimination et traitement des autres déchets (900C)	3	Favorables : 88 %
Épuration des eaux usées (900A)	3	Favorables : 80 %
Secrétariat et traduction (748F)	3	Favorables : 80 %
Cantines et restaurants d'entreprises (555A)	4	Favorables : 78 %
Activités de courrier privé (641C)	5	Favorables : 75 %
Cafés, tabacs (554A)	3	Favorables : 71 %
Restauration collective sous contrat (748K)	4	Favorables : 71 %
Blanchisserie, teinturerie de détail (930B)	3	Favorables : 71 %
Location d'autres biens immobiliers (702C)	3	Favorables : 70 %
Enlèvement et traitement des ordures ménagères (900B)	3	Favorables : 67 %
Blanchisserie, teinturerie de gros (930A)	4	Favorables : 64 %
Projection de films cinématographiques (921J)	3	Favorables : 62 %
Autres locations (sans opérateur) (712)	3	Favorables : 60 %
Gestion de supports de publicité (744A)	4	Favorables : 59 %
Laboratoires techniques de développement et de tirage (748B)	3	Favorables : 57 %
Soins aux défunts et pompes funèbres (930G et H)	2	Favorables : 56 %
Études de marché et sondages (741E)	4	Favorables : 50 %
Activités de nettoyage (747Z)	5	Favorables : 50 %
Activités thermales et de thalassothérapie et autres soins corporels (930K et L)	4	Défavorables : 67 %
Traiteurs, organisation de réceptions (555D)	4	Défavorables : 56 %

Lecture : les secteurs dans lesquels les groupes d'emplois favorables sont majoritaires (nombre de salariés concernés) apparaissent en grisé. Dans les études de marché, par exemple, les salariés occupant des emplois défavorables sont aussi nombreux que ceux occupant des emplois favorables.

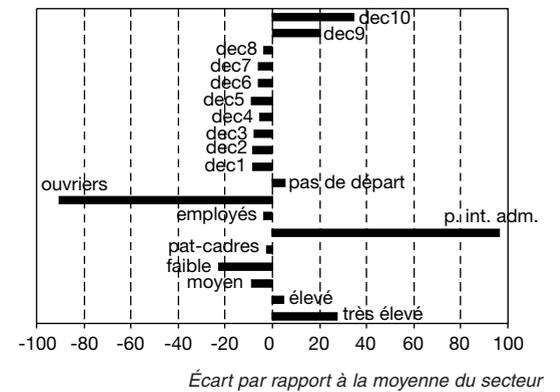
Source : déclarations annuelles de données sociales (salariés du secteur privé et semi-public hors intérim), 1997, Insee.

Graphique II
La polarisation des emplois dans le nettoyage

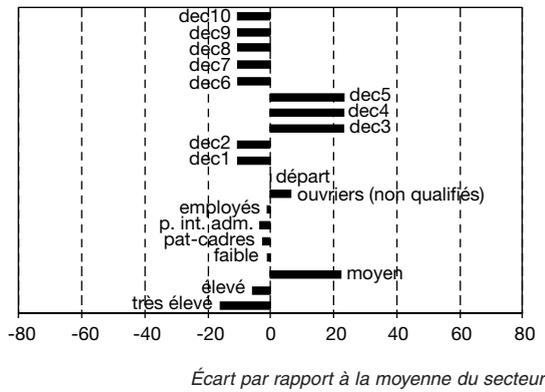
A - Premier groupe à statuts « favorables »



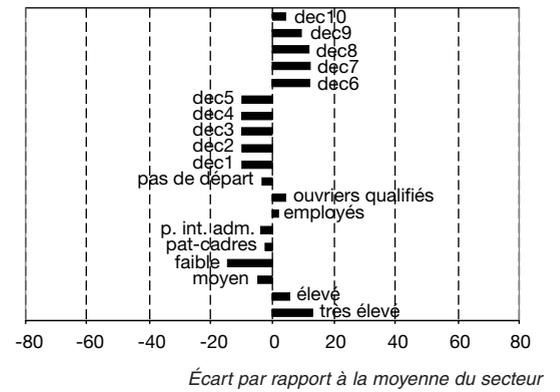
B - Deuxième groupe à statuts « favorables »



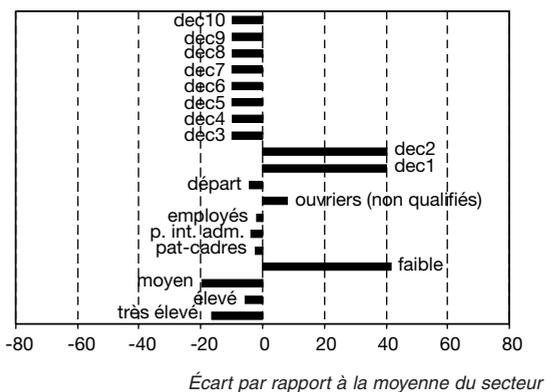
C - Troisième groupe à statuts « favorables »



D - Quatrième groupe à statuts « défavorables »



E - Cinquième groupe à statuts « défavorables »



Lecture : dans le cinquième groupe à statuts « défavorables », la proportion de salariés effectuant des volumes de travail faibles est supérieure de 42 points à la proportion moyenne de salariés ayant un volume faible de travail dans le secteur.
 Source : déclarations annuelles de données sociales (salariés du secteur privé et semi-public hors intérim), 1997, Insee.

tention, du magasinage et du transport occupent près de 80 % des postes les plus défavorisés. Le fait qu'ils soient plus jeunes les distingue des autres salariés de cette catégorie qui occupent les emplois favorisés.

Dans les services de *secrétariat et traduction*, une partie des salariés au bas de l'échelle des catégories professionnelles – employés et ouvriers – figure parmi les salariés qui bénéficient d'emplois plutôt favorables. Pour les ouvriers, le caractère qualifié des postes qu'ils occupent explique ce positionnement favorable. On peut supposer que pour les employés le même phénomène joue. Toutefois, la majorité des employés et les ouvriers, lorsqu'ils ne sont pas qualifiés se situent à l'autre extrême avec les conditions d'emploi et de rémunération les plus défavorables. Ce sont essentiellement des jeunes femmes, travaillant dans des petits établissements de province qui occupent ces postes. On voit ainsi apparaître, dans ce secteur, une polarisation de la main-d'œuvre, dont on peut soupçonner qu'elle ne reflète pas un modèle interne généralisé à toutes les entreprises du secteur, mais est plutôt le fait de différences entre entreprises. La flexibilité serait plus importante dans les petits établissements.

Le secteur du *nettoyage* est le secteur des services qui emploie le plus d'ouvriers (90 % des postes occupés). L'encadrement (chefs d'entreprises, cadres et professions intermédiaires) compose les deux premiers pôles d'emplois favorables (cf. graphique II). Un troisième groupe, composé d'ouvriers qualifiés et d'employés se caractérise aussi par des volumes de travail élevés. Ces postes sont plus souvent

occupés par des hommes, travaillant en Île-de-France, dans des établissements de taille moyenne pour le secteur (500 à 1 000 postes). Dans les deux derniers groupes, dont les conditions d'emploi et de rémunération sont les plus défavorables, les postes sont aussi occupés par des ouvriers, majoritairement non qualifiés. Ce sont surtout des femmes, travaillant en province dans des établissements de plus petite taille (100 à 200 postes). Là encore, comme dans les services de secrétariat et traduction, apparaît une particularité des plus petits établissements dans lesquels la flexibilité serait plus importante.

L'apprentissage dans la restauration et la coiffure : une logique d'insertion ?

Dans les secteurs de *l'hôtellerie avec restauration*, la *restauration traditionnelle*, la *coiffure* et les *soins de beauté* les entreprises recourent plus fréquemment que les autres aux contrats d'apprentissage. Dans la restauration traditionnelle, les apprentis, avec les employés de commerce, constituent le volant le plus flexible de la main-d'œuvre. Dans les trois autres secteurs, ils se retrouvent seuls surreprésentés dans la catégorie d'emplois défavorables, alors que les salariés plus permanents occupent plutôt les postes favorisés. Dans les soins de beauté et surtout dans la restauration traditionnelle, les emplois défavorables sont majoritaires (cf. tableau 5).

Dans la *restauration traditionnelle*, par exemple, les dirigeants, les cadres et les salariés des professions intermédiaires occupent majoritairement des emplois stables et bénéfici-

Tableau 5
Poids des emplois selon leur caractère favorable ou non dans les secteurs où la flexibilité est assurée par les apprentis.

Secteurs (activité et code NAF)	Nombre de groupes, caractéristique des emplois majoritaires et poids dans le secteur	
Les apprentis dans la restauration et la coiffure : des emplois flexibles		
Hôtels avec restaurant (551A)	3	Favorables : 70 %
Coiffure (930D)	3	Favorables : 53 %
Restauration de type traditionnel (553A)	3	Défavorables : 71 %
Soins de beauté (930E)	4	Défavorables : 52 %

Lecture : les secteurs dans lesquels les groupes d'emplois favorables sont majoritaires (nombre de salariés concernés) apparaissent en grisé. Dans la restauration traditionnelle, par exemple, les salariés occupant des emplois défavorables représentent 71 % des salariés du secteur.

Source : déclarations annuelles de données sociales (salariés du secteur privé et semi-public hors intérim), 1997, Insee.

cient des rémunérations les plus élevées. Les employés et les ouvriers se regroupent dans une classe de salariés occupant à 80 % des emplois à temps partiel ou intermittents. Ce sont les employés de commerce et surtout les apprentis qui assurent la flexibilité. En effet, les employés de l'hôtellerie-restauration embauchés dans les services marchands font partie des salariés ayant les statuts les plus précaires et sont l'objet d'un plus fort *turn-over* (Lerenard, 1999). Dans ces professions, le recours aux contrats à durée limitée, aux stages et aux contrats d'apprentissage est donc fréquent et l'ancienneté dans l'emploi est courte. Le passage par l'apprentissage est une forme fréquente d'accès à l'emploi pour les métiers de cuisinier et cette forme d'emploi offre aux entreprises une flexibilité au moindre coût. Le caractère flexible de ces emplois prend toutefois une autre dimension et s'apparente plutôt à une logique d'insertion : une première immersion sur le marché du travail a lieu dès la formation.

Flexibilité et intermittence des emplois de cadres dans l'audiovisuel

Dans la majorité des activités audiovisuelles, les salariés forment trois ou quatre groupes homogènes, deux groupes d'emplois favorisés et deux groupes d'emplois défavorisés. Les secteurs de l'audiovisuel ont la particularité de regrouper majoritairement les emplois qualifiés de « défavorables », hormis dans les activités de prestations techniques (cf. tableau 6). Dans ces activités audiovisuelles, les profes-

sionnels de l'information, des arts et du spectacle, bien qu'ayant un statut de cadre, occupent les postes intermittents (et dans certains cas à temps partiel) et sont plus mobiles (cf. annexe 2-A). On retrouve, par exemple, ces cadres (journalistes, réalisateurs, producteurs) dans la classe la plus défavorable, dans les activités de *production de films* et de *diffusion de programmes de télévision*. Leurs conditions d'emploi et de rémunération sont en définitive aussi flexibles que celles des employés commerciaux et des stagiaires. Cette flexibilité n'a toutefois pas le même sens que celle que l'on observe dans les autres secteurs et pour les catégories sociales moins élevées.

En effet, un des traits marquants de l'emploi dans les secteurs de l'audiovisuel est la flexibilité et l'intermittence (journalistes, réalisateurs, producteurs). L'activité est par nature irrégulière et à risques, tant pour les entreprises que pour les salariés. Elle est fondée pour ceux-ci sur « l'incomplétude » du contrat de travail (en raison de l'incertitude du résultat). Elle nécessite pour les entreprises de ce secteur la mobilisation pour une période donnée d'une configuration de métiers donnée et la coopération immédiate des professionnels engagés. C'est ce que permet l'emploi intermittent par le biais de CDD dit « d'usage » réservé à ces métiers spécifiques (artistes et techniciens du spectacle vivant, du cinéma, de l'audiovisuel). Il assure la flexibilité indispensable pour supporter les variations de charge inhérentes aux activités de l'audiovisuel et à ses besoins de compétences ponctuelles. Toutefois, si l'intermittence est un facteur de

Tableau 6
Poids des emplois selon leur caractère favorable ou non dans les secteurs où l'intermittence est la norme pour les cadres.

Secteurs (activité et code NAF)	Nombre de groupes, caractéristique des emplois majoritaires et poids dans le secteur	
Flexibilité et intermittence des emplois de cadres dans l'audiovisuel		
Prestations techniques pour le cinéma et la télévision (921D)	3	Favorables : 72 %
RD en sciences humaines et sociales (732Z)	3	Favorables : 57 %
Production de films institutionnels et publicitaires (921B)	4	Défavorables : 91 %
Production de films pour le cinéma (921C)	4	Défavorables : 89 %
Production de films pour la télévision (921A)	4	Défavorables : 84 %
Production de programmes de télévision (922B)	4	Défavorables : 57 %
Diffusion de programmes de télévision (922C)	5	Défavorables : 57 %
Activités de radio (922A)	3	Défavorables : 55 %

Lecture : les secteurs dans lesquels les groupes d'emplois favorables sont majoritaires (nombre de salariés concernés) apparaissent en grisé. Dans la production de films pour la télévision, par exemple, les salariés occupant des emplois défavorables représentent 84 % des salariés du secteur.

Source : déclarations annuelles de données sociales (salariés du secteur privé et semi-public hors intérim), 1997, Insee.

souplesse indispensable, elle peut aussi être considérée comme un facteur de dérégulation (Dares, 1998), faussant le jeu concurrentiel entre entreprises et favorisant un certain nombre de dérives (présence d'intermittents dans des emplois permanents, etc.).

Dans une moindre mesure, les ingénieurs de la *recherche et développement en sciences humaines et sociales* se trouvent associés aux postes intermittents alors que les dirigeants, les cadres administratifs, les professions intermédiaires et les techniciens figurent parmi les emplois favorables. Il s'agit probablement de contrats de type *Ater* pour la plupart des ingénieurs (poste d'attaché temporaire d'enseignement et de recherche). La flexibilité associée à ce type de poste relèverait alors plutôt d'une logique d'insertion. Cette activité salariée est en effet exercée dans le cadre du doctorat et « *constitue une véritable préprofessionnalisation* » (Bordigoni et Vergnies, 1997).

Les professions intermédiaires administratives aussi soumises à la flexibilité

D'autres professions de l'encadrement ne bénéficient pas forcément des meilleures conditions d'emploi et de rémunération. C'est le cas des professions intermédiaires administratives que l'on trouve dans les *télécommunications privées*, les activités de *banques de données*, les *agences et le conseil en publicité*, *l'ingénierie et la recherche et développement en sciences physiques et naturelles*. De manière classique, les dirigeants et les cadres constituent bien le noyau d'emplois favorables, bien

rémunérés. Mais dans ces secteurs, les professions intermédiaires administratives appartiennent au contraire à la périphérie d'emplois à temps partiel et intermittents, au côté des employés. Les emplois défavorables sont majoritaires dans les activités liées à la publicité et l'ingénierie, alors qu'ils sont minoritaires dans les autres activités (cf. tableau 7).

Ainsi, dans les activités de *banques de données*, les *agences et le conseil en publicité* et *l'ingénierie*, les salariés des professions intermédiaires sont toujours associés aux emplois les plus défavorables, avec le plus souvent les employés et les ouvriers et même les techniciens dans l'ingénierie. Occupant probablement les fonctions les moins vitales dans les entreprises de ces secteurs (plus faible contenu technique), ces personnels sont les plus soumis aux aléas de l'activité.

Que ce soit dans les *studios photographiques* ou le *conditionnement à façon*, une partie seulement des salariés de ces secteurs sort du lot. Les dirigeants, les cadres, les techniciens et, dans le conditionnement, les professions intermédiaires se détachent du profil moyen : durées de travail très élevées, mobilité plus réduite, rémunérations importantes. Les autres catégories de personnel, minoritaires dans les activités photographiques (29 % des salariés) et majoritaires dans le conditionnement (82 % des personnes employées) ne présentent pas de caractéristiques particulières quant à leurs conditions d'emploi ou de rémunération. Dans ces secteurs, les emplois d'employés et d'ouvriers n'apparaissent pas particulièrement flexibles.

Tableau 7
Poids des emplois selon leur caractère favorable ou non dans les secteurs où les professions intermédiaires sont soumis à la flexibilité

Secteurs (activité et code NAF)	Nombre de groupes, caractéristique des emplois majoritaires et poids dans le secteur	
Professions intermédiaires administratives ou techniciens soumis à la flexibilité		
Télécommunications hors télécom. nationales (642B)	2	Favorables : 59 %
RD en sciences physiques et naturelles (731Z)	4	Favorables : 57 %
Activités de banques de données (724Z)	3	Favorables : 56 %
Agences, conseil en publicité (744B)	3	Défavorables : 60 %
Ingénierie, études techniques (742C)	3	Défavorables : 52 %

Lecture : les secteurs dans lesquels les groupes d'emplois favorables sont majoritaires (nombre de salariés concernés) apparaissent en grisé. Dans les agences de publicité, par exemple, les salariés occupant des emplois défavorables représentent 60 % des salariés du secteur.

Source : déclarations annuelles de données sociales (salariés du secteur privé et semi-public hors intérim), 1997, Insee.

Le conseil en systèmes informatiques et la réalisation de logiciels : une segmentation moins nette

Dans le *conseil en systèmes informatiques* comme dans la *réalisation de logiciels*, les emplois favorables dominent (six postes sur dix environ). Les ingénieurs et les techniciens qui sont le cœur même du métier des entreprises de ces secteurs constituent un groupe de salariés à conditions d'emploi favorables (cf. annexe 2-B). Mais, si les volumes de travail très élevés sont surreprésentés dans ce groupe, l'écart par rapport à l'ensemble de la population est nettement moins marqué que celui observé dans les autres secteurs de services.

Ces secteurs étant particulièrement dynamiques, le métier d'informaticien est en pleine croissance. La plupart des personnes qui travaillent dans ces métiers sont employées sur des CDI, les formes d'emploi atypiques étant peu répandues ; malgré une stabilité des statuts, ces secteurs connaissent un taux de rotation du personnel relativement important (Lerenard et Tanay, 1998). Sur la période 1996-1998, les services aux entreprises et notamment les services de conseil et d'assistance, parmi lesquels figurent les activités informatiques, connaissent les taux d'entrées sur CDI les plus élevés : la part des CDI dans les entrées se situe ainsi à près de 40 %, contre 23 % à 31 % dans l'industrie et la construction (Richet-Mastain et Vazeille, 2000). Même si les embauches d'informaticiens ont plus souvent qu'ailleurs un caractère durable, la mobilité des ingénieurs informatiques est sans doute assez forte, notamment en début de carrière. Ce type de profil, avec quelques années d'expérience, est très recherché par les entreprises qui se créent. Si bien que ces salariés bénéficient d'une position favorable surtout en matière de rémunération. Cet avantage est probablement renforcé par une mobilité inter-entreprises ou inter-établissements. On observe, par exemple, que les « *transferts d'un établissement à l'autre sont nombreux ; les entreprises veulent conserver des compétences souvent spécifiques en les diffusant dans leurs différents établissements* » (Lerenard et Tanay, 1998).

Les possibilités d'embauches sont ainsi nombreuses et les salariés présentant les qualifications requises sont très sollicités. D'ailleurs, le taux de démissions est également élevé dans le secteur des technologies de l'information et de la communication, dont relèvent ces activités

informatiques (Lerenard et Tanay, 1998). C'est en partie le résultat de la vive concurrence que se livrent les entreprises pour attirer ces salariés. La mobilité est ainsi plus forte que dans les autres métiers, mais il s'agit là d'une mobilité volontaire. Les techniciens de l'informatique et les salariés des professions administratives et commerciales (niveau intermédiaire et employé) constituent pour ces entreprises un volant de main-d'œuvre relativement flexible.

Le « cœur » du métier des activités de sécurité et de routage : des emplois flexibles

Dans le modèle dualiste de flexibilité du travail, seuls les spécialistes ou généralistes d'un certain niveau constituent le noyau, le cœur même du métier de l'entreprise. Mais qu'en est-il des services opérationnels tels que la sécurité et le routage dans lesquels la présence ouvrière est forte et largement héritée de l'externalisation de ces fonctions autrefois assurées en interne par les entreprises, industrielles notamment ? Le « cœur du métier » dans ces services n'est-il pas plutôt constitué de ces personnels ?

Les emplois défavorables dominent dans ces secteurs (respectivement : 57 % et 76 % des salariés du secteur). L'encadrement pris au sens large (dirigeants, cadres et professions intermédiaires administratives) constitue bien dans les activités *d'enquête et sécurité*, les groupes de salariés présentant des conditions d'emploi et de rémunération favorables. Mais la majorité des personnels, les gardiens et les enquêteurs, qui représentent un peu plus de 60 % des postes du secteur, mais aussi les employés administratifs, occupent plutôt les postes à temps partiel et intermittents.

Dans les *services de routage* également, six postes sur dix sont occupés par des ouvriers, qualifiés pour la plupart. L'encadrement, mais aussi les salariés des catégories socioprofessionnelles moins élevées, occupant des fonctions techniques ou ayant une qualification (techniciens et ouvriers qualifiés, de type artisanal ou industriel) composent un premier groupe de salariés aux conditions d'emploi favorisées. Dans un deuxième groupe, employés administratifs et ouvriers non qualifiés se côtoient dans des postes plutôt à temps partiel ou intermittents et sont plus mobiles. Les chauffeurs et les ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport

occupent les postes les plus flexibles. Ce sont avant tout des femmes, les plus âgées étant surreprésentées parmi les plus défavorisées.

Une segmentation interne généralisée ou de fortes disparités entre entreprises ?

Les typologies obtenues montrent une segmentation des emplois dans chaque secteur des services. On peut cependant s'interroger sur la validité d'une telle segmentation au niveau de l'entreprise elle-même. Le phénomène observé au niveau sectoriel résulte-t-il d'un véritable modèle de segmentation interne généralisé à toutes les entreprises du secteur ou, au contraire, de très fortes différences entre les entreprises d'un même secteur ? Si c'est le cas, ces différences peuvent être attribuées à des comportements spécifiques dans la gestion de la main-d'œuvre liés par exemple à la taille des entreprises, à leur implantation géographique, etc.

Pour illustrer ce point, un classement des secteurs a été réalisé selon un indicateur de dispersion, par entreprise, des critères caractérisant les modes de gestion de la main-d'œuvre. La même méthode et les mêmes critères que ceux utilisés pour analyser l'hétérogénéité inter-sectorielle des emplois (cf. *supra*) ont été retenus. On observe, par entreprise, le taux d'encadrement (proportion de postes de niveau dirigeant ou cadres supérieurs), la proportion de volumes de travail très élevés et élevés, de salariés mobiles et de salariés rémunérés au-dessus de la médiane du secteur. Pour chacun de ces indicateurs pris séparément, on attribue ensuite à chaque secteur un rang en fonction des coefficients de variation, classés par ordre croissant. Le coefficient de variation est une bonne mesure de la dispersion intra-sectorielle. Il permet en effet de comparer la variabilité relative de distributions statistiques dont les ordres de grandeur sont différents (8). Les rangs relatifs à ces quatre indicateurs sont ensuite sommés et le score ainsi obtenu permet de classer les secteurs par hétérogénéité croissante entre entreprises du même secteur (cf. tableau 8).

Les secteurs dans lesquels on observait une segmentation duale des emplois, dans sa forme la plus traditionnelle (cf. tableau 3) se retrouvent dispersés dans le haut, le milieu et le bas du tableau (cf. tableau 8). La *promotion immobilière de logements et de bureaux*, l'*administration d'autres biens immobiliers*, la *location de*

voitures, l'*organisation de foires et salons* et la *distribution de films cinématographiques* sont classés parmi les secteurs dans lesquels les différences entre entreprises sont plutôt faibles au regard des critères retenus. Le modèle sectoriel résulterait donc d'une généralisation d'un modèle interne à chaque entreprise. *A contrario*, les *autres activités de promotion et gestion immobilière* (hormis les marchands de biens immobiliers), les *services juridiques*, de *contrôle* et d'*analyses techniques*, les *services annexes à la production* et les *débites de boissons* figurent parmi les activités dans lesquelles les différences entre entreprises sont fortes. Pour toutes les autres activités, situées dans la zone médiane (traitement de données, activités comptables, restauration rapide, etc.), il paraît difficile de trancher en faveur de l'une ou de l'autre hypothèse au vu de ces seuls indicateurs.

Figurant parmi les services dans lesquels on observait aussi une segmentation des emplois, mais où les ouvriers qualifiés se retrouvaient parmi les « favorables », les *activités de courrier privé*, la *projection de films cinématographiques*, la *gestion des supports de publicité*, les *études de marché*, la *restauration collective*, la *blanchisserie de gros* et le *traitement des autres déchets* font plutôt apparaître un modèle interne généralisé. En revanche, on observe des différences importantes entre les entreprises du même secteur dans la *blanchisserie de détail*, les *soins aux défunts*, l'*épuration des eaux usées*, les *activités thermales*, les *cafés tabacs*, les *cantines*, le *secrétariat* et le *nettoyage*. D'ailleurs, des différences apparaissent, dans le nettoyage notamment, entre les groupes de salariés à conditions d'emploi et de rémunération favorables et les « défavorables ». Les salariés les plus défavorisés travaillaient plus fréquemment dans des établissements de plus petite taille situés en province. Le modèle observé au niveau sectoriel résulterait ainsi pour ces activités plutôt de modes de gestion différents, les petites entreprises ayant plus recours que les autres à la flexibilité.

De forts écarts interentreprises s'observent également dans la *restauration traditionnelle*, les *hôtels avec restaurant*, la *coiffure* et les *soins de beauté*, secteurs dans lesquels les

8. Le coefficient de variation est l'écart-type de la distribution des valeurs « relatives » de l'indicateur, autrement dit des valeurs rapportées à la moyenne. Ainsi, plus le coefficient de variation du taux d'encadrement est élevé, dans un secteur donné, plus la part des dirigeants et cadres dans l'ensemble des salariés est différente d'une entreprise à l'autre.

Tableau 8
Score de dispersions par entreprise des modes de gestion de la main-d'œuvre

Secteur (code NAF et activité)	Score (somme des 4 rangs)	Rang sur CV du taux de CS +	Rang sur CV du volume de travail élevé et très élevé	Rang sur CV du taux de départs en 1997	Rang sur CV du % de salariés ayant une rémunération > médiane
900C Élimination et traitement des autres déchets	42	25	1	12	4
922B Production de programmes de télévision	65	2	51	9	3
701B Promotion immobilière de bureaux	66	7	14	32	13
922C Diffusion de programmes de télévision	70	6	22	20	22
748D Conditionnement à façon	72	45	11	10	6
555C Restauration collective sous contrat	74	50	12	7	5
921D Prestations techniques pour le cinéma et la télévision	79	5	49	23	2
724Z Activités de banques de données	84	13	26	24	21
921F et G Distribution de films cinématographiques, édition, etc.	85	9	25	27	24
748J Organisation de foires et salons	86	22	34	14	16
930A Blanchisserie teinturerie de gros	91	48	5	15	23
741E Études de marché et sondages	93	19	43	30	1
921A Production de films pour la télévision	93	1	65	8	19
732Z RD en sciences humaines et sociales	96	17	53	19	7
701A Promotion immobilière de logements	99	15	15	49	20
711Z Location de véhicules automobiles	99	29	17	28	25
641C Autres activités de courrier	101	44	27	1	29
744B Agences, conseil en publicité	103	23	32	34	14
703D Administration d'autres biens immobiliers	104	26	10	40	28
921J Projection de films cinématographiques	104	30	28	35	11
744A Gestion de supports de publicité	106	27	36	33	10
921B Production de films institutionnels et publicitaires	118	3	64	25	26
748G Routage	119	39	6	29	45
900B Enlèvement et traitement des ordures ménagères	121	54	2	50	15
722Z Réalisation de logiciels	122	11	18	47	46
731Z RD en sciences physiques et naturelles	122	12	21	31	58
721Z Conseil en systèmes informatiques	123	8	23	48	44
642B Télécommunication hors télécom. nationales	124	16	35	22	51
701F Marchands de biens immobiliers	128	20	37	44	27
555D Traiteurs, organisation de réceptions	131	52	52	18	9
921C Production de films pour le cinéma	131	4	67	5	55
748B Laboratoires techniques de développement et de tirage	133	28	7	39	59
723Z Traitement de données	134	24	8	46	56
746Z Enquêtes et sécurité	135	64	50	3	18
553B Restauration de type rapide	135	58	66	3	8
922A Activités de radio	135	10	47	11	67
741C Activités comptables	137	34	3	65	35
551C Hôtels de tourisme sans restaurant	140	47	46	17	30
742C Ingénierie, études techniques	143	18	16	57	52
551D Hôtels de préfecture	144	40	55	16	33
741G Conseil pour les affaires et la gestion	147	14	38	45	50
712A Autres locations (sans opérateur)	149	43	29	38	39
742A Activités d'architecture	152	36	24	58	34
748A Studios et autres activités photographiques	152	31	30	42	49
703A Agences immobilières	155	32	31	56	36
930G et H Soins aux défunts et pompes funèbres	158	37	19	55	47
551A Hôtels avec restaurant	164	59	59	6	40
900A Épuration des eaux usées	166	38	4	59	65
702A Location de logements	168	49	20	61	38
743 Activités de contrôle et analyses techniques	172	33	9	64	66
553A Restauration de type traditionnel	173	61	60	21	31
747Z Activités de nettoyage	175	65	61	37	12
930K et L Activités thermales et de thalassothérapie	175	42	56	13	64
554B Débits de boissons	178	57	63	26	32
930E Soins de beauté	178	56	45	36	41
748F Secrétariat et traduction	179	41	33	51	54
702C Location d'autres biens immobiliers	181	55	62	2	62
701C Promotion immobilière d'infrastructures	183	21	39	62	61
741A Activités juridiques	186	63	13	67	43
701D Supports juridiques de programmes	188	35	44	52	57
930D Coiffure	191	60	40	54	37
930B Blanchisserie teinturerie de détail	196	53	42	53	48
554A Cafés, tabacs	200	67	48	43	42
748K Services annexes à la production	215	51	41	63	60
555A Cantines et restaurants d'entreprises	239	62	54	60	63
703C Administration d'immeubles résidentiels	243	66	58	66	53

Lecture : CV = coefficient de variation. Les rangs sont attribués par ordre croissant de l'indicateur. Un rang faible (classement dans le premier tiers) correspond à une situation dans laquelle les écarts entre entreprises sont plutôt faibles.

Source : déclarations annuelles de données sociales (salariés du secteur privé et semi-public hors intérim), 1997, Insee.

emplois flexibles étaient essentiellement occupés par des apprentis. On ne saurait donc conclure, dans ces activités, à l'existence d'un modèle interne général.

Les *activités audiovisuelles*, caractérisées par la flexibilité et l'intermittence des emplois de cadres de l'information, des arts et du spectacle, se retrouvent majoritairement dans le haut du tableau, les entreprises de ces secteurs auraient ainsi des comportements proches en matière de gestion de leur main-d'œuvre (9). On observerait également un modèle interne généralisé dans les *activités de banques de données* et dans les *agences et le conseil en*

9 La production de films pour le cinéma et la radio, même si elle se trouve classée dans la zone de score médiane, occupe plutôt un rang faible pour deux des quatre critères. En matière de taux d'encadrement et de mobilité des salariés, les différences entre entreprises sont plutôt faibles, mais élevés pour le volume de travail effectué et le niveau de rémunération.

10 De même que pour les activités audiovisuelles, dans la R&D en sciences physiques et naturelles, l'ingénierie et les télécommunications privées, les écarts entre entreprises sont plutôt faibles pour le taux d'encadrement et la stabilité des contrats (R&D, ingénierie) ou la mobilité (télécommunications).

publicité (10), secteurs dans lesquels les techniciens ou les professions intermédiaires administratives sont soumis à la flexibilité. C'est aussi le cas dans le *conditionnement à façon*, secteur où seuls les dirigeants et les cadres constituaient un noyau d'emplois favorables.

Le taux d'encadrement varie peu d'une entreprise à l'autre dans le *conseil en systèmes informatiques* et dans la *réalisation de logiciels*. Mais les écarts sont plutôt élevés quant au niveau de rémunération des salariés, à leur taux de mobilité, voire au volume de travail effectué ; si bien que ces secteurs se retrouvent plutôt classés dans la zone médiane. Il en est de même, mais pour d'autres raisons, dans le *routage* et les *services d'enquêtes et sécurité*. Dans le routage, le volume de travail effectué varie peu, mais les différences de taux d'encadrement et de rémunération entre entreprises sont assez importantes. Dans les *enquêtes et sécurité* c'est plutôt le taux de mobilité et le niveau de rémunération qui diffèrent peu d'une entreprise à l'autre. □

Les auteurs remercient Céline Rouquette ainsi qu'un relecteur d'une première version de cet article pour leurs remarques.

BIBLIOGRAPHIE

- Bordigoni M. et Vergnies J.-F. (1997)**, « Étudiants salariés, quand la vie active commence avant la fin des études », *Bref du Cereq*, n° 132, juin.
- Bloch L. et Estrade M.-A. (1998)**, « Les formes particulières d'emploi en France : un marche-pied vers les emplois stables ? », *France, Portrait Social*, 1998-1999, pp. 123-139.
- Burnod G. et Chenu A. (1999)**, « Employés : quelles qualifications ? », Document de travail du Crest.
- Cellier R., Gelot D. et Ramandraivonona D. (1999)**, « Les emplois en contrats à durée déterminée en 1996 », *Les dossiers de la Dares*, n° 7, juillet.
- Cézard M. (1979)**, « Les qualifications ouvrières en question », *Économie et Statistique*, n° 110, pp. 15-36.
- Dares (1998)**, *L'audiovisuel, Synthèse prospective formation emploi*, La documentation Française.
- Gadrey J. (1992)**, *L'économie des services*, Collection Repères, La Découverte.
- Fermanian J.-D. (1999)**, « La durée du travail et les horaires dans les services marchands », Synthèse n° 24 sur l'emploi dans les services marchands, Insee, pp. 107-114.
- Hirschhorn L. (1987)**, « L'économie post-industrielle : quel travail, quelle compétence pour un nouveau mode de production ? », *Économie et Humanisme*, n° 295, mai-juin.
- Insee (1999)**, *Les comptes des services en 1997*, Insee Résultats, Économie Générale, n° 176-177-178.
- Lerenard A. (1999)**, « Le profil des nouveaux embauchés dans les métiers porteurs des services marchands », *Dares*, 1^{ères} Synthèses n° 15.1, 99.04.
- Lerenard A. et Tanay A. (1998)**, « L'emploi dans le secteur des technologies de l'information et des télécommunications », *Dares*, 1^{ères} informations et 1^{ères} synthèses, n° 33.1, 98-08.
- Meisenheimer J.R. (1998)**, « The Services Industry in the 'Good' versus 'Bad' Jobs Debate », *Monthly Labor Review*, volume 121, n° 2, février.
- Pinto V., Cartron D. et Burnod G. (2000)**, « Étudiants en fast-food : les usages sociaux d'un petit boulot », *Travail et emploi*, *Dares*, n° 83, juillet, pp. 137-156.
- Rougerie C. (1999)**, « Les conditions de travail des salariés dans les services », Synthèse n° 24 sur l'emploi dans les services marchands, Insee, pp. 115-120.
- Richet-Mastain L. et Vazeille O. (2000)**, « Dans tous les secteurs d'activité, les mouvements de personnel se sont intensifiés entre 1996 et 1998 », *Dares*, 1^{ères} informations et 1^{ères} synthèses, n° 07.1, 2000-02.
- Rouquette C. (1999a)**, « Les salariés dans les services marchands », Synthèse n° 24 sur l'emploi dans les services marchands, Insee, pp. 55-70.
- Rouquette C. (1999b)**, « L'essor des services marchands », Synthèse n° 24 sur l'emploi dans les services marchands, Insee, pp. 11-18.
- Rouquette C. (1999c)**, « Les salaires dans les services marchands », Synthèse n° 24 sur l'emploi dans les services marchands, Insee, pp. 127-138.
-

CARACTÉRISTIQUES DES PARTITIONS OBTENUES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Secteurs (activité et code NAF)	Groupes de salariés caractéristiques dans le secteur (entre parenthèses la moyenne du secteur)		
	Volume de travail rémunéré	Taux de départs (1)	Catégorie socioprofessionnelle
Une segmentation « duale » des emplois			
Hôtels de préfecture (551D)	Faible : 56 % (40 %) et moyen : 41 % (30 %)	– (départs : 33 %)	Employés de commerce
Débits de boissons (554B)	Faible : 61 % (44 %) et moyen : 38 % (29 %)	Pas de départ : 71 % (66 %)	Employés de commerce
Distribution de films cinématographiques (921F)	Très élevé : 60 % (42 %) Moyen : 25 % (19 %) et faible 45 % (28 %)	Pas de départ : 82 % (74 %) Départs : 34 % (26 %)	Dirigeants, cadres et prof. intermédiaires administratives Employés adm. et de commerce, ouvriers
Promotion immobilière de logements (701A)	Moyen : 29 % (21 %) et faible 38 % (24 %)	Départs : 30 % (21 %)	Employés et ouvriers (qualifiés ou non)
Conseil pour les affaires et la gestion (741G)	Très élevé 55 % (38 %) et élevé : 13 % (9 %)	Pas de départ : 86 % (77 %)	Dirigeants, ingénieurs cadres administratifs
Restauration de type rapide (553B)	Faible : 66 % (55 %) et moyen : 33 % (30 %)	Départs : 46 % (40 %)	Employés de commerce
Activités juridiques (741A)	Très élevé 68 % (56 %) Élevé : 31 % (6 %)	Pas de départ : 89 % (87%) –	Prof. intermédiaires adm, employés Dirigeants, cadres, prof. intermédiaires administratives
Location de véhicules automobiles (711Z)	Très élevé : 54 % (43 %) Très élevé : 47 % (43 %)	Pas de départ : 87 % (79 %) –	Dirigeants, ingénieurs et cadres adm. Prof. intermédiaires adm, techniciens, employés adm., ouvriers Q ou ONQ
Administration d'autres biens immobiliers (703D)	Très élevé : 69 % (54 %) Très élevé : 62 % (54 %)	–	Dirigeants, cadres et prof. internéd. adm. Employés
Secrétariat et traduction (748F)	Très élevé : 52 % (42 %) et élevé : 12 % (8 %) Très élevé : 50 %	– –	Dirigeants, cadres et professions intermédiaires Employés, ouvriers qualifiés
Activités comptables (741C)	Très élevé : 70 % (57 %) Très élevé : 67 % et élevé : 13 % (9 %)	Pas de départ : 90 % (86 %) –	Prof. intermédiaires adm., employés Dirigeants, cadres
Organisation de foires et salons (748J)	Très élevé : 57 % (30 %) Très élevé : 38 % (30 %)	Pas de départ : 87 % (68 %) –	Dirigeants : 100 % Cadres, prof. intermédiaires administratives et techniciens
Supports juridiques de programme (701D)	Très élevé : 62 % (45 %)	Pas de départ : 85 % (82 %)	Dirigeants, cadres et prof. intermédiaires administratives
Promotion immobilière d'infrastructures (701C)	Très élevé : 75 % (50 %)	Pas de départ : 88 % (85 %)	Dirigeants, cadres administratifs
Restauration collective sous contrat (748K)	Très élevé : 74 % (46 %) Très élevé : 62 % Très élevé : 56 % et élevé 4 % (3 %)	Pas de départ : 89 % (75 %) Pas de départ : 82 % Départs : 31 % (25 %)	Dirigeants, prof. intermédiaires administratives et techniciens Cadres : 100 % Employés de commerce, chauffeurs- manutentionnaires, etc., OQ et ONQ
Promotion immobilière de bureaux (701B)	Très élevé : 91 % (58 %) Élevé : 75 % (6 %)	Pas de départ : 97 % (78 %) Départs : 32 % (22 %)	Cadres et prof. intermédiaires administratives et techniciens Professions intermédiaires administratives
Location de logements (702A)	Très élevé : 99 % (61 %) Élevé : 33 % (5 %)	Pas de départ : 99 % (86 %) Pas de départ : 91 % (86 %)	Prof. intermédiaires administratives techniciens et employés administratifs Dirigeants et cadres
Activités de contrôle et analyses techniques (743)	Très élevé : 83 % (59 %) Très élevé : 65 % et élevé : 16 % (10 %)	Pas de départ : 97 % (87 %) Pas de départ : 92 %	Techniciens, prof. intermédiaires adm. Ingénieurs, cadres administratifs
Traitement de données (723Z)	Très élevé : 67 % (51 %) Très élevé : 62 %	Pas de départ : 88 % (81 %) Pas de départ : 85 %	Ingénieurs, techniciens, cadres administratifs et prof. int. administratives Dirigeants : 100 %
Hôtels de tourisme sans restaurant (551C)	Très élevé : 60 % (31 %) Très élevé : 45 % (31 %) et élevé : 7 % (5 %) Faible : 54 % (36 %) et moyen : 41 % (28 %)	Pas de départ : 85 % (68 %) – Départs : 37 % (32 %)	Dirigeants et cadres (100 %) Prof. intermédiaires adm, employés et ouvriers Employés de commerce
Administration d'immeubles résidentiels (703C)	Très élevé : 52 % (34 %) et élevé : 18 % (3 %) Très élevé : 55 % (34 %)	Départs : 20 % (15 %) Départs : 18 % (15 %)	Dirigeants, cadres et prof. int. adm. Employés administratifs et de commerce

ANNEXE 1 (suite)

Secteurs (activité et code NAF)	Groupes de salariés caractéristiques dans le secteur (entre parenthèses la moyenne du secteur)		
	Volume de travail rémunéré	Taux de départs (1)	Catégorie socioprofessionnelle
Activités d'architecture (742A)	Très élevé : 86 % (47 %) et élevé : 12 % (7 %) Très élevé : 61 %	Pas de départ : 98 % (81 %) Pas de départ : 87 %	Ingénieurs, techniciens Dirigeants, cadres administratifs
Services annexes à la production (748K)	Moyens : 45 % (23 %) et faible : 42 % (28 %)	Départs : 35 % (18 %)	Employés
Activités de nettoyage (747Z)	Très élevé : 57 % (17 %) Très élevé : 44 % Très élevé : 31 % et élevé : 11 % (6 %)	Pas de départ : 92 % (76 %) Pas de départ : 81 % Départs : 27 % (24 %)	Dirigeants : 100 % Prof. intermédiaires administratives : 100 % Ouvriers (qualifiés : surreprésentés)
Marchands de biens immobiliers (701F)	Moyen : 31 % (25 %) et faible : 42 % (33 %) Moyen : 28 % et faible : 44 %	Départs : 28 % (24 %) Départs : 34 % (24 %)	Employés, ouvriers qualifiés et non qualifiés Apprentis : 100 % (2 %)
Agences immobilières (703A)	– (très élevé : 43 %, faible : 26 %, moyen : 24 %)	– (départs : 10 %)	Prof. intermédiaires administratives, employés
Les ouvriers qualifiés occupent aussi des emplois « favorables »			
Élimination et traitement des autres déchets (900C)	Très élevé : 62 % (57 %) Élevé : 41 % (6 %)	Pas de départ : 87 % (84 %)	Chauffeurs, manutentionnaires, etc., OQ et ONQ Dirigeants, cadres, prof. int. administratives
Épuration des eaux usées (900A)	Très élevé : 100 % (76 %) Élevé : 26 % (4 %)	Pas de départ : 99 % (92 %) Pas de départ : 94 %	Chauffeurs, manutentionnaires, etc., OQ et ONQ Dirigeants, cadres, prof. int. administratives et techniciens
Cantines et restaurants d'entreprises (555A)	Très élevé : 65 % (40 %) Très élevé : 57 % et élevé : 7 % (3 %)	Pas de départ : 80 % (76 %)	Prof. int. administratives, ouvriers Dirigeants, cadres, prof. intermédiaires adm.
Activités de courrier privé (641C)	Très élevé : 72 % (37 %) Très élevé : 59 % Très élevé : 40 % et élevé : 11 % (9 %)	Pas de départ : 80 % (70 %) Pas de départ : 87 % –	Chauffeurs, manutentionnaires Dirigeants, cadres : 100 % Employés, chauffeurs, manutentionnaires, autres ouvriers
Cafés, tabacs (554A)	Très élevé : 43 % (31 %)	Départs : 28 % (26 %)	Dirigeants, cadres et ouvriers
Blanchisserie teinturerie de détail (930B)	Très élevé : 62 % (39 %) Élevé : 32 % (5 %)	– –	Dirigeants, cadres, prof. intermédiaires administratives et OQ ONQ
Location d'autres biens immobiliers (702C)	Très élevé : 26 % (21 %)	–	Prof. intermédiaires adm., employés administratifs et OQ
Enlèvement et traitement des ordures ménagères (900B)	Très élevé : 96 % (61 %) Très élevé : 64 % et élevé : 10 % (5 %)	Pas de départ : 99 % (82 %) Pas de départ : 85 %	Chauffeurs, manutentionnaires, etc., OQ et ONQ Dirigeants, cadres, prof. int. adm. et techniciens
Blanchisserie teinturerie de gros (930A)	Très élevé : 98 % (56 %) Très élevé : 69 % Élevé : 68 % (6 %)	Pas de départ : 100 % (78 %) Pas de départ : 87 % –	Prof. int. adm., employés, ouvriers Dirigeants et cadres : 100 % –
Projection de films cinématographiques (921J)	Très élevé : 46 % (28 %) Très élevé : 43 % et élevé : 6 % (4 %)	Pas de départ : 81 % (72 %) Départs : 30 % (28 %)	Dirigeants, cadres adm. et de l'information, des arts, etc. Prof. intermédiaires administratives et employés administratifs
Autres locations (sans opérateur) (712)	Très élevé : 91 % (51 %) et élevé : 7 % (6 %) Très élevé : 63 % (51 %) et élevé : 10 % (6 %)	Pas de départ : 98 % (75 %) Pas de départ : 86 % (75 %)	Techniciens, chauffeurs-manutentionnaires, etc., et OQ Dirigeants, cadres administratifs
Gestion de supports de publicité (744A)	Très élevé : 61 % (36 %) et élevé : 11 % (5 %) Très élevé : 56 % et élevé : 6 %	Pas de départ : 82 % (79 %) –	Dirigeants, cadres, prof. int. administratives Prof. int. administratives, ouvriers
Laboratoires techniques de développement et de tirage (748B)	Très élevé : 89 % (48 %) Très élevé : 70 % et élevé : 9 % (6 %)	Pas de départ : 99 % (74 %) Pas de départ : 88 %	Prof. intermédiaires adm. et employés Patrons, cadres adm. et techniciens
Soins aux défunts et pompes funèbres (930G et H)	Très élevé : 81 % (47 %)	Pas de départ : 93 % (83 %)	Dirigeants, cadres et prof. int. administratives
Études de marché et sondages (741E)	Très élevé : 51 % (24 %) et élevé : 11 % (5 %) Très élevé : 40 % et élevé : 6 %	Pas de départ : 81 % (76 %) Pas de départ : 79 %	Dirigeants, cadres, prof. intermédiaires adm. Prof. intermédiaires administratives, ouvriers

ANNEXE 1 (suite)

Secteurs (activité et code NAF)	Groupes de salariés caractéristiques dans le secteur (entre parenthèses la moyenne du secteur)		
	Volume de travail rémunéré	Taux de départs (1)	Catégorie socioprofessionnelle
Activités thermales et de thalassothérapie et autres soins corporels (930K et L)	Moyen : 52 % (43 %) et faible : 35 % (30 %)	Départs : 53 % (47 %)	Employés administratifs et de commerce, ONQ
Traiteurs, organisation de réceptions (555D)	Faible : 75 % (50 %)	Départs : 43 % (33 %)	Employés de commerce, chauffeurs, manutentionnaires
Les emplois flexibles : apprentis et stagiaires			
Hôtels avec restaurant (551A)	Faible : 52 % (37 %) et moyen : 36 % (29 %)	–	Apprentis
Coiffure (930D)	Faible : 43 % (30 %) et moyen : 32 % (25 %)	–	Apprentis employés, apprentis ouvriers
Restauration de type traditionnel (553A)	Faible : 55 % (41 %) Faible : 46 % (41 %) et moyen : 33 % (29 %)	Pas de départ : 70 % (64 %) Départs : 39 % (36 %)	Apprentis Employés de commerce et ouvriers
Soins de beauté (930E)	Moyen : 42 % (32 %) et faible : 38 % (30 %)	–	Apprentis employés et apprentis ouvriers
Flexibilité et intermittence des emplois de cadres de l'information, des arts et du spectacle			
Prestations techniques pour le cinéma et la télévision (921D)	Faible : 97 % (58 %)	–	Cadres de l'information, des arts et des spectacles et ouvriers
RD en sciences humaines et sociales (732Z)	Faible : 83 % (48 %) Faible : 64 % et moyen : 32 % (23 %)	Pas de départ : 88 % (83 %) Pas de départ : 91 % (83 %)	Ingénieurs Employés, stagiaires
Production de films institutionnels et publicitaires (921B)	Faible : 90 % (73 %) Moyen : 25 % (12 %)	Départs : 43 % (37 %) Pas de départ : 71 % (63 %)	Cadres de l'information, des arts et des spectacles et apprentis Employés de commerce
Production de films pour le cinéma (921C)	Faible : 92 % (83 %) Faible : 87 %	Départs : 55 % (51 %) –	Cadres de l'information, des arts et des spectacles, prof. intermédiaires administratives et ouvriers Employés de commerce et apprentis
Production de films pour la télévision (921A)	Faible : 89 % (76 %) Faible : 85 %	Départs : 53 % (37 %) Départs : 40 %	Apprentis Cadres de l'information, des arts et des spectacles
Production de programmes de télévision (922B)	Faible : 94 % (55 %)	Départs : 45 % (30 %)	Cadres de l'information, des arts et des spectacles et ouvriers
Diffusion de programmes de télévision (922C)	Faible : 96 % (41 %) Faible : 67 % et moyen : 30 % (14 %) Faible : 53 %	Départs : 35 % (24 %) Départs : 39 % Départs : 46 %	Cadres de l'information, des arts et des spectacles et ouvriers Cadres de l'information, des arts et des spectacles et employés Cadres de l'information, des arts et des spectacles, dirigeants et cadres
Activités de radio (922A)	Moyen : 32 % (20 %) et faible : 60 % (34 %)	Départs : 19 % (12 %)	Cadres de l'information, des arts et des spectacles, employés et apprentis
Professions intermédiaires administratives ou techniciens soumis à la flexibilité			
Télécommunication hors télécom. nationales (642B)	Faible : 54 % (31 %)	Départs : 32 % (20 %)	Prof. intermédiaires adm., employés, ouvriers
RD en sciences physiques et naturelles (731Z)	Faible : 29 % (14 %) et moyen : 21 % (12 %)	Départs : 23 % (13 %)	Prof. intermédiaires adm., techniciens, employés, ouvriers
Activités de banques de données (724Z)	Faible : 82 % (30 %)	–	Prof. intermédiaires adm., employés, ouvriers
Agences, conseil en publicité (744B)	Faible : 98 % (38 %)	Pas de départ : 88 % (74 %)	Prof. intermédiaires administratives
Ingénierie, études techniques (742C)	Faible : 28 % (19 %)	Départs : 22 % (17 %)	Technicien, prof. int. adm., employés et ouvriers
Chefs d'entreprises et cadres constituent le noyau d'emplois favorisés, les autres salariés ne se distinguent pas			
Studios et autres activités photographiques (748A)	Très élevé : 46 % (38 %)	Pas de départ : 81 % (76 %)	Dirigeants, cadres administratifs et techniciens
Conditionnement à façon (748D)	Très élevé : 58 % (45 %) Très élevé : 54 %	Pas de départ : 84 % (74 %) Pas de départ : 84 %	Prof. intermédiaires adm., techniciens Dirigeants, cadres

ANNEXE 1 (fin)

Secteurs (activité et code NAF)	Groupes de salariés caractéristiques dans le secteur (entre parenthèses la moyenne du secteur)		
	Volume de travail rémunéré	Taux de départs (1)	Catégorie socioprofessionnelle
Une segmentation moins nette			
Conseil en systèmes informatiques (721Z)	Très élevé : 53 % (44 %)	– (départs : 18 %)	Ingénieurs, cadres administratifs et commerciaux
Réalisation de logiciels (722Z)	Très élevé : 55 % (44 %)	– (départs : 22 %)	Ingénieurs, cadres administratifs et commerciaux
Le cœur du métier des entreprises : des emplois flexibles			
Enquêtes et sécurité (746Z)	Moyen : 23 % (21 %) et faible : 42 % (40 %)	Départs : 37 % (36 %)	Agents de surveillance et employés administratifs
Routage (748G)	Faible : 89 % (26 %)	Départs : 22 % (18 %)	Ouvriers manutention, magasinage et transport
	Moyen : 53 % (16 %) et faible : 44 % (26 %)	Départs : 25 %	Ouvriers manutention, magasinage et transport
	Faible : 31 %, moyen : 21 % et élevé : 11 % (5 %)	Départs : 29 % (18 %)	Employés administratifs et ONQ
1. Les – signifient que pour le secteur, la modalité en question n'est pas significativement différente dans ce groupe de la moyenne du secteur.			

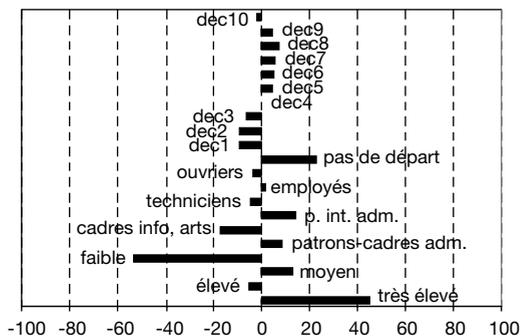
Lecture : par exemple, dans les débits de boissons, les employés de commerce sont surreprésentés dans le groupe de salariés effectuant (plus que la moyenne) des volumes de travail faibles ou moyens, mais ayant un taux de départ plus faible qu'en moyenne dans le secteur.

Source : déclarations annuelles de données sociales (salariés du secteur privé et semi-public hors intérim), 1997, Insee.

LA POLARISATION DES EMPLOIS

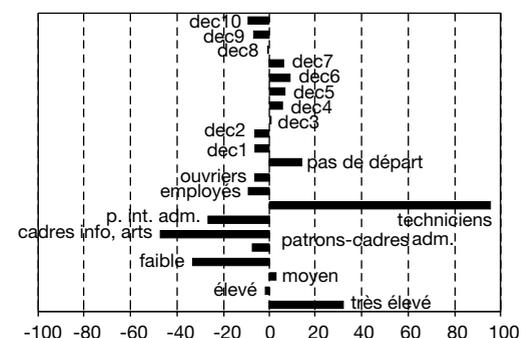
A - Dans le secteur de la production de programmes pour la télévision

I - Premier groupe à statuts « favorables »



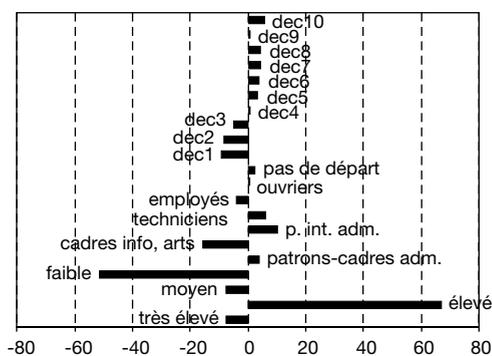
Écart par rapport à la moyenne du secteur

II - Deuxième groupe à statuts « favorables »



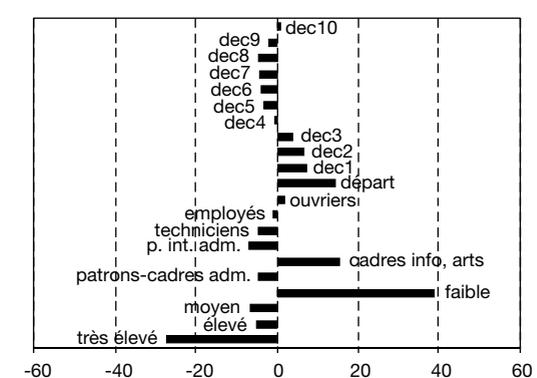
Écart par rapport à la moyenne du secteur

III - Troisième groupe à statuts « favorables »



Écart par rapport à la moyenne du secteur

IV - Quatrième groupe à statuts « défavorables »

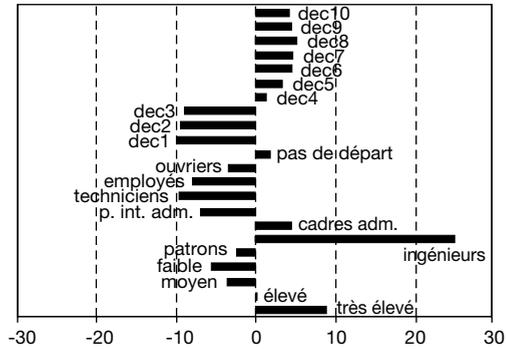


Écart par rapport à la moyenne du secteur

Lecture : dans le quatrième groupe à statuts « défavorables », la proportion de salariés effectuant des volumes de travail faibles est supérieure de 39 points à la proportion moyenne de salariés ayant un volume faible de travail dans le secteur.
 Source : déclarations annuelles de données sociales (salariés du secteur privé et semi-public hors intérim), 1997, Insee.

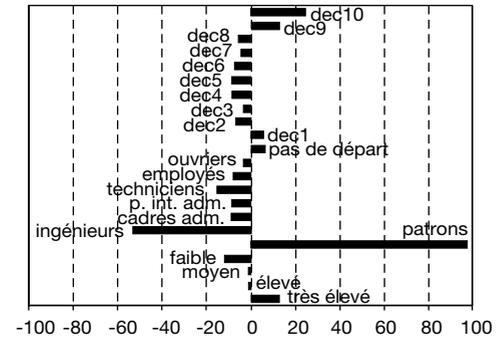
B - Dans le secteur conseil en systèmes informatiques

I - Premier groupe à statuts « favorables »



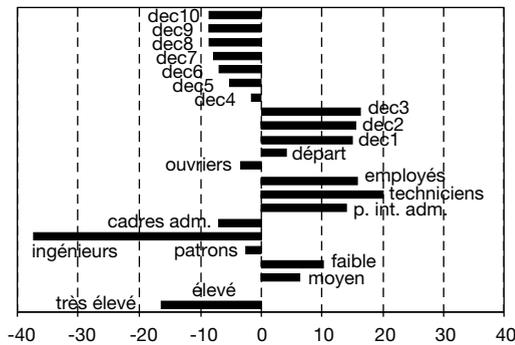
Écart par rapport à la moyenne du secteur

II - Deuxième groupe à statuts « favorables »



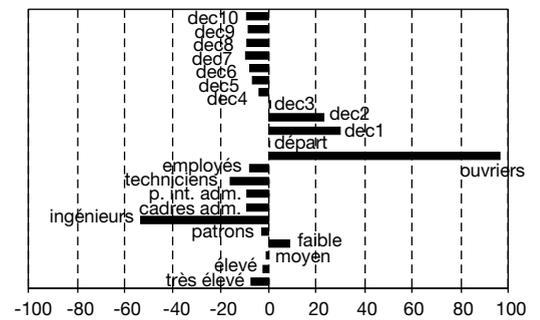
Écart par rapport à la moyenne du secteur

III - Troisième groupe à statuts « défavorables »



Écart par rapport à la moyenne du secteur

IV - Quatrième groupe à statuts « défavorables »



Écart par rapport à la moyenne du secteur

Lecture : dans le premier groupe à statuts « favorables », la proportion de salariés effectuant des volumes de travail très élevés est supérieure de 9 points à la proportion moyenne de salariés ayant un volume très élevé de travail dans le secteur.
 Source : déclarations annuelles de données sociales (salariés du secteur privé et semi-public hors intérim), 1997, Insee.