



HAL
open science

Les modes de gestion de la main d'oeuvre dans les IAA de Provence-Alpes-Côte d'Azur : une exploitation sectorielle et régionale des DADS

Annie Lamanthe

► **To cite this version:**

Annie Lamanthe. Les modes de gestion de la main d'oeuvre dans les IAA de Provence-Alpes-Côte d'Azur : une exploitation sectorielle et régionale des DADS. 2001. halshs-00008846

HAL Id: halshs-00008846

<https://shs.hal.science/halshs-00008846v1>

Preprint submitted on 6 Feb 2006

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0
International License

AUTRES CONTRIBUTIONS - L.E.S.T.- CNRS – UMR 6123

Université de Provence (U1) et Université de la Méditerranée (U2) - 35 avenue J. FERRY - 13626 AIX-EN-PROVENCE CEDEX
Tél. : Standard : 04.42.37.85.00 - Fax : 04.42. 26.79.37 email lest@univ-aix.fr

LES MODES DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LES IAA DE PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR.

Une exploitation sectorielle et régionale des DADS

Annie Lamanthe

Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail/LEST – Centre associé au Céreq
Juillet 2001

LES MODES DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LES IAA DE PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR.

Une exploitation sectorielle et régionale des DADS*.

Juillet 2001

Le secteur des Industries agro-alimentaires se distingue sur différents aspects des autres activités industrielles : caractère saisonnier marqué, important recours aux contrats temporaires, taille des entreprises, localisation en milieu rural, produits et marchés... Il s'en distingue aussi en matière de structure des qualifications (main-d'œuvre à dominante ouvrière et peu qualifiée, féminisée, faible encadrement..).

Pour autant, ces grandes caractéristiques ne doivent pas masquer l'hétérogénéité qui règne au sein de ce secteur. Elle s'observe en premier lieu entre les différentes branches qui le composent, qu'il s'agisse de leur poids dans l'emploi, de leurs performances économiques et de leur évolution mais aussi des modes de gestion de la main-d'œuvre qui y sont développés. Elle s'observe, ensuite, entre les différentes régions qui combinent cette hétérogénéité des activités avec des configurations spatiales particulières issues de leur propre histoire. Qu'en est-il des modes de gestion de la main-d'œuvre dans ces configurations spatiales ? A titre exploratoire, l'intérêt est ici porté à la région Provence-Alpes-Côte d'Azur. L'exploitation de la source DADS (Déclarations Annuelles de Données Sociales), exhaustive pour les établissements employeurs, permet cette double observation : par branche et au niveau régional. Elle fait ressortir six profils différents au sein des IAA de cette région.

* Ce travail a bénéficié du soutien du Conseil Régional de Provence-Alpes-Côte d'Azur.

I – Caractéristiques des IAA, hétérogénéité sectorielle et spatiale.

1. Les IAA, un secteur qui occupe une place singulière dans l'ensemble des activités industrielles.

En 1997, les branches industrielles de l'agro-alimentaire¹ emploient environ 400 000 personnes (y compris salariés des coopératives et intérim) (Jourdain et al., 1999). Occupant 10% des actifs industriels (entreprises de 20 salariés et plus), elles se placent au 3^e rang parmi les employeurs industriels (Panorama, 2000). Elles se distinguent des autres activités de l'industrie sur de nombreux points, à la fois en structure et en tendance.

En structure

C'est un secteur d'entreprises moyennes où les unités de grande taille sont moins présentes que dans l'industrie manufacturière : les entreprises de 200 salariés et plus emploient 58% du total des salariés, -pour 65% dans l'industrie- alors que les unités de 500 salariés et plus emploient 38% de l'effectif total dans l'IAA pour 50% dans l'industrie manufacturière (Teurlay, 1997 ; entreprises de 20 salariés et plus, 1994).

Avec 66.1% du total de l'effectif salarié en 1998 pour 56.2% dans les autres industries, la main-d'œuvre ouvrière domine dans un secteur par ailleurs réputé pour son faible taux d'encadrement (la part des Cadres et Professions intermédiaires s'y élève à 23.3% pour 34.1% dans le reste de l'industrie) et où, malgré une tendance à l'élévation des niveaux de qualification, la part des ouvriers non qualifiés reste significativement élevée : un peu plus de 50% des ouvriers sont qualifiés pour 68% dans les autres industries (Jourdain et al., 1999). Quelle que soit la classe d'âge, la part des peu diplômés est plus importante dans les IAA : 42% des salariés IAA possèdent au plus le brevet des collèges, contre 34% dans le reste de l'industrie. Les ouvriers y sont moins souvent titulaires d'un CAP ou BEP, même si la hausse du niveau général de formation a aussi touché ce secteur (Jourdain et al., 1999).

C'est un secteur plus féminisé, avec une part des femmes qui s'élève à 35% de l'emploi total pour 29% dans le reste de l'industrie en 1998 (Jourdain et al., 1999). Elles sont aussi plus souvent ouvrières : 31% pour 24% dans le reste de l'industrie et occupent 49% des postes d'ouvriers non qualifiés (entreprises de 20 salariés et plus, 1994 ; Teurlay, 1997).

Les jeunes sont proportionnellement plus nombreux dans les IAA où les salariés de moins de 27 ans représentent 15.4% des actifs contre 12% dans le reste de l'industrie, la part des personnes âgées de 50 ans et plus y étant de 15.4% pour près de 20% dans le reste de l'industrie (en 1998 ; Jourdain et al., 1999). Les IAA font partie d'un ensemble d'activités qui accueillent la main-d'œuvre juvénile dans les phases de primo-insertion, recrutant notamment des diplômés de l'enseignement secondaire (CAP-BEP) dans des emplois d'ouvriers (Moncel, 1997). La faible qualification des emplois, la nature saisonnière des activités et un taux élevé de rotation de la main-d'œuvre offrant plus d'opportunités aux débutants expliquent cette position vis à vis de ces derniers (Brunet et Minni, 2000).

¹ Se reporter au champ de l'enquête et à la méthodologie présentés en fin de document.

Du fait de leur lien initial avec la production agricole, de nombreuses entreprises sont implantées en zone rurale. Les activités agroalimentaires sont sujettes à des variations saisonnières, et de façon nettement plus importante que dans l'ensemble des autres activités industrielles ; les coefficients de variation journalière y sont plus importants que dans la construction ou le secteur tertiaire (Jourdain et al., 1999). Les caractères structurels des IAA (saisonnalité, fluctuation de la demande, secteur à main-d'œuvre peu qualifiée confronté à une forte concurrence internationale...) expliquent un taux moyen de recours aux contrats temporaires supérieur à celui de l'ensemble des activités : 10% de l'effectif pour 8%, les IAA arrivant en troisième position après le BTP et les services aux particuliers (Coutrot, 2000). Avec un taux de 43.9% (entreprises de 10 salariés et plus), le rythme de rotation des emplois est très élevé comparé à ce qu'il est dans le reste de l'industrie où il atteint 17.5%, il est par contre comparable à celui du secteur tertiaire (42.4%). On note l'importance des sorties pour fin de contrat à durée déterminée et un taux plus élevé d'embauchés récents (17.1% pour 14.1% dans le reste de l'industrie) (Jourdain et al., 1999). Les jeunes sont plus touchés par les contrats temporaires. Selon l'Enquête Génération 92 (Lamanthe, 2001), entre 1992 et 1997, les IAA ont proposé aux jeunes plus d'emplois de courte durée et moins souvent en contrat à durée indéterminée que l'industrie : 42.7% des emplois totaux proposés ont duré moins de 6 mois pour 26.7% dans l'industrie ; les embauches en contrat à durée indéterminée ont concerné 19% des emplois totaux offerts dans les IAA pour 30% dans l'industrie.

Cette singularité par rapport aux autres activités industrielles se retrouve dans l'évolution que le secteur a connue depuis le début des années 80, en matière d'emploi notamment.

L'évolution depuis le début des années 80

Depuis le début des années 80, les IAA ont perdu des emplois, mais de façon nettement moins massive que le reste de l'industrie, ayant fait preuve d'une meilleure résistance aux aléas conjoncturels, moins 4.3% de l'effectif total entre 1984-1995 pour moins 18% dans l'industrie manufacturière (Teurlay, 1997 ; entreprises de 20 salariés et plus). On ne note pas de réductions massives comme dans d'autres secteurs de l'industrie. De même, Jourdain et al. remarquent que la recomposition de la main-d'œuvre a été limitée par rapport aux changements intervenus dans le reste de l'industrie : malgré un même mouvement de substitution capital/travail, la part des ouvriers n'a baissé que de 2 points contre 8 dans les autres industries ; la place des Cadres et Professions intermédiaires est restée réduite alors qu'elle s'est accrue ailleurs (plus 4 contre plus 9 points). La part des jeunes dans l'emploi IAA total a moins baissé que dans le reste de l'industrie (moins 6.5% contre moins 9%), par contre la part des salariés de 50 ans a chuté (moins 6.6%) alors qu'elle est restée stable ailleurs (plus 0.3%) (Jourdain et al., 1999).

On note une élévation des niveaux de qualification ouvrière et, depuis 1990, une diminution de l'emploi tertiaire liée à un mouvement d'externalisation des emplois de service, de transport et de commerce (Teurlay, 1997). Le recours aux contrats temporaires s'est accru : en 1998, 8.4% des salariés de l'IAA sont intérimaires contre 0.1% en 1982 ; 7% sont en contrats à durée déterminée pour 3.6% en 1982 (Jourdain et al., 1999). L'intérim a progressé de 14% entre 1998 et 1999, représentant 9% de l'effectif salarié total. La productivité du travail s'est accrue de 57% (en francs constants) entre 1985 et 1997 ; dans le même temps, la part des frais de personnel dans la valeur ajoutée est passée de 67% à 60% (Rastoin et Teurlay, 2000 ; entreprises de 20 salariés et plus).

Sur le plan de la conjoncture économique, une reprise se confirme dans les IAA après la stagnation du début des années 90. En 1997, elle est notamment portée par la progression des exportations qui ont été le moteur de la croissance du secteur entre 1980 et la fin des années 90, les IAA françaises occupant la première place sur le marché mondial des produits alimentaires depuis plusieurs années, notamment grâce aux boissons (vin) et aux produits laitiers. En 1998, la reprise est portée par une augmentation de la demande interne (encouragée par une plus forte décélération des prix de détail que dans l'ensemble des produits de consommation), mais cependant plus faible que celle que connaissent les autres biens de consommation, et ceci notamment du fait des problèmes de santé publique rencontrés (stagnation de la consommation de viande de bœuf depuis 1996). En 1998 et 1999, les IAA contribuent à la création d'emploi (INSEE).

En 1997, le taux de marge brute est supérieur à celui du reste de l'industrie (38% contre 27%) mais le taux de marge nette se situe en deçà de celui de l'industrie manufacturière (2.7%). La rentabilité économique est tombée en dessous de 23% en 1994, ne s'étant redressée que légèrement depuis (Rastoin et Teurlay, 2000 ; entreprises de 20 salariés et plus).

Ces auteurs voient dans l'évolution des ratios économiques du secteur les signes d'un redéploiement stratégique qui se révèle sur différents plans : la progression des investissements corporels (qui marque une croissance interne) ; une intensification des investissements de communication (ils notent que, dans ce domaine, les marges de financement sont de plus en plus consacrées aux actions commerciales et à la publicité, principalement avec la grande distribution, qui sont deux fois plus importantes que l'investissement productif) ; une externalisation croissante des activités (logistique, transport, services...) ; le développement des marchés étrangers ; un effort d'innovation, principalement commerciale, et l'adoption de méthodes d'amélioration de la qualité. Le recours à la sous-traitance se développe tout en restant modeste (2% des consommations intermédiaires en moyenne entre 1993 et 1997). Par contre, la fabrication sous marque de grand distributeur prend de l'ampleur (30% des ventes en grande surface).

En ce qui concerne les structures productives, l'évolution majeure aura été la montée en puissance des groupes. En 1995, ils sont trois fois plus nombreux qu'en 1987 (se constituant par achats, prises de participation, filialisations d'activités ou de sites de production), leur poids dans l'emploi est passé de 54% en 1987 à 75% en 1995 et de 60% à 80% dans le Chiffre d'affaires (Decaudin, 1998 ; entreprises de 20 salariés et plus). Cet auteur comptabilise environ 400 groupes dans les IAA françaises. Il souligne aussi la montée des « micro-groupes » (qui résultent d'une opération de séparation entre différentes unités légales de l'exercice d'une ou plusieurs activités pour des raisons juridiques, fiscales ou managériales) : deux groupes IAA français sur trois emploient moins de 500 salariés. De même, la présence des groupes étrangers s'est faite plus prégnante : entre 1987 et 1995, les effectifs IAA employés dans des entreprises sous contrôle étranger sont passés de 53 000 à 67 000, alors que globalement l'emploi sectoriel était en recul ; en 1995, toutes les entreprises de 500 salariés et plus appartiennent à un groupe et un quart d'entre elles sont sous contrôle étranger. Les entreprises indépendantes restent cependant la première modalité d'exercice de l'activité : elles sont au nombre de 2163 sur un total de 2445 unités, ne représentant toutefois que 29% de l'effectif salarié total et 20% du Chiffre d'affaires global (Cibanel et Galliano, 2000 ; entreprises de 20 salariés et plus).

Cette singularité globale des IAA par rapport aux autres secteurs industriels ne doit cependant pas cacher les fortes disparités existant entre les différentes branches qui le composent. Ce secteur, en effet, n'est pas une industrie homogène. « Agrégation sectorielle d'une grande variété structurelle » (Albert et al., 1995), les IAA sont constitués « de multiples sous-secteurs aux caractéristiques différenciées » (Rastoin et Teurlay, 2000).

2. Des caractéristiques et des dynamiques différentes selon les branches.

Selon l'Enquête Annuelle d'Entreprise de 1998 (Agreste, 1999), les entreprises de 20 salariés et plus des IAA françaises emploient 344 284 salariés (effectif moyen, niveau établissement). Dans cet ensemble, les Industries des viandes sont le premier employeur, avec 111 631 salariés, soit 32.4% du total. Les « Autres industries alimentaires » (qui rassemblent 9 branches différentes) arrivent en seconde position, employant 22.9% de l'effectif total (78 818 salariés). L'Industrie laitière occupe le troisième rang pour l'emploi, soit 16.3% du total et 56 084 salariés, suivie par l'Industrie de boissons (34 795 salariés, 10% du total) et l'Industrie des fruits et légumes (21 784 salariés, 6.3% du total). La Fabrication d'aliments pour animaux (17 099 salariés), l'Industrie du poisson (10 796), le Travail des grains-fabrication de produits amyliés (10 584) et l'Industrie des corps gras (2693) sont moins fortement employeurs, représentant ensemble un peu moins de 12% de l'effectif total.

Ces sous-secteurs sont confrontés à des contraintes structurelles différentes. Certaines activités ont un caractère saisonnier plus marqué, dont l'origine elle-même varie : approvisionnements en produits agricoles pour certaines branches (fabrication de sucre, transformation des fruits et légumes...), saison de consommation pour d'autres, voire les deux. On observe, de ce fait, des saisonnalités très spécifiques selon les secteurs : l'industrie des conserves de fruits et légumes a une saisonnalité très marquée avec 60% de variation de l'emploi entre le début de l'année et un maximum en août ; les boissons et alcools connaissent un pic en septembre ; dans la transformation du poisson et la chocolaterie-confiserie l'emploi suit une progression à partir de juin pour atteindre un maximum entre octobre et novembre (Jourdain et al., 1999). Par ailleurs, les types de produits et de marchés confrontent les entreprises à des univers concurrentiels qui ne sont pas les mêmes. Rastoin et Teurlay (2000) notent par exemple que les branches où le produit est très élaboré sur le plan du marketing (comme l'ultra-frais laitier) font l'objet d'une concurrence par l'image et la marque, l'intensité publicitaire y est forte, alors que celles qui fabriquent des produits basiques (lait de consommation, fruits et légumes, viande en découpe) sont soumises à une concurrence qui s'opère par les prix.

De ce fait, ces sous-secteurs se distinguent aussi par leurs caractéristiques et performances économiques. On note d'importantes disparités en matière de rentabilité économique : les produits alimentaires divers (biscuiterie, sucrerie, chocolaterie-chocolaterie), les boissons et les corps gras ont un taux supérieur à celui de l'ensemble de l'industrie manufacturière ; dans les autres secteurs, on note une relative faiblesse de ce taux. Le taux de valeur ajoutée varie lui-même du simple au double selon les branches : les boissons, sucrerie, boulangerie-pâtisserie industrielle et produits diététiques, ont un taux de valeur ajoutée parmi les plus hauts (supérieurs à 20%) quand dans la transformation des produits animaux (viandes et lait) et l'alimentation pour animaux il ne dépasse pas 15%. Entre 1995 et 1999, les plus fortes progressions des investissements ont concerné le secteur des viandes (où il a été multiplié par 66), du lait (multiplié par 2), des fruits et légumes et des grains (multiplié par 1.5).

Decaudin (1998) observe que l'implantation des groupes se fait à des rythmes différents et selon des proportions qui ne sont pas identiques. Ils pèsent pour 85% dans l'effectif des industries laitière et des boissons, deux branches où ils ont leur plus fort poids. Les boissons sont plus investies par la présence étrangère. Le poids des groupes est moindre dans les industries des viandes, mais plus marqué dans l'industrie de la volaille que dans la production de viande de boucherie. Dans le travail des grains, la meunerie reste peu concentrée. Les groupes sont prépondérants dans la biscotterie, biscuiterie, pâtisserie de conservation, le sucre, la chocolaterie-confiserie et la transformation du thé et du café. Certaines activités (fabrication d'aliments pour animaux de ferme, vinification, produits laitiers) restent fortement investies par les coopératives qui, en 1997, représentent 20% des établissements et 10% de l'effectif IAA national total (Rastoin et Teurlay, 2000).

L'évolution de l'emploi a aussi connu de très fortes disparités selon les sous-secteurs. Sur le moyen terme, entre 1984 et 1995, les effectifs ont augmenté dans l'industrie du poisson, des viandes et la transformation des fruits et légumes (respectivement 21%, 17% et 4%) ; l'industrie laitière et les boissons ont perdu des emplois (respectivement 25% et 14% de leur effectif total) (Teurlay, 1997 ; entreprises de 20 salariés et plus). Les baisses d'effectif ont été plus fortes dans les secteurs à grandes entreprises, les PME ayant globalement moins perdu d'emplois que les unités employant 500 salariés et plus. Ces baisses sont liées à des phénomènes sectoriels très marqués comme les restructurations engagées dans l'industrie laitière suite à l'instauration des quotas laitiers en 1984 ou à des politiques de concentration et de recherche de gains de productivité dans les activités à grandes entreprises (fabrication de sucre, brasserie) et/ou fortement automatisées comme les boissons, contrairement aux industries des viandes, faiblement automatisées et qui doivent accroître leur recours à la main-d'œuvre quand la demande augmente.

Un autre facteur de différenciation, particulièrement analysé par Albert et al. (1995), concerne les modes de gestion de la main-d'œuvre et les caractéristiques de celle-ci (qualification ouvrière, taux de féminisation, stabilité...).

3. Des modes de gestion de la main-d'œuvre différenciés.

Pour ces auteurs, les modes de gestion de la main-d'œuvre prennent leur sens replacés dans le contexte propre à chaque branche : contraintes structurelles des activités, logiques productives et organisationnelles, stratégies commerciales et industrielles, types de produits, de marché et de concurrence. Rapprochant données économiques des branches et données sur la structure de la main-d'œuvre, ils ont identifié cinq modèles différents, dans lesquels caractéristiques économiques et caractéristiques de la main-d'œuvre se combinent.

Le modèle industriel lourd

Les activités composant ce modèle (semoulerie, malterie, brasserie, fabrication de sucre, jus de fruits, boissons non alcoolisées) se caractérisent par une forte intensité capitalistique et un niveau élevé de concentration. Dans la décennie 80, les stratégies ont privilégié la recherche d'économies d'échelles, la substitution capital/travail (disparition des emplois d'ouvriers non

qualifiés) et une forte productivité du travail. La main-d'œuvre ouvrière est qualifiée (le taux de qualification des ouvriers est supérieur à la moyenne IAA) et stable, les entreprises recourent à des formes internes de flexibilité. Pour les auteurs, l'élévation du niveau de compétence de la main-d'œuvre et le degré élevé de stabilité sont liés au recours massif à des équipements lourds et coûteux ne pouvant être confiés à une main-d'œuvre mal formée.

Les évolutions de la décennie 90 confirment ces tendances : poursuite de la concentration avec restructurations, fermetures de sites et perte d'effectif, notamment dans les plus grandes entreprises ; poursuite de la substitution capital/travail et des gains de productivité par l'automatisation. Les groupes, notamment étrangers, sont maintenant dominants dans ces branches (particulièrement brasserie, fabrication de sucre, boissons non alcoolisées). La plupart sont en croissance (boissons non alcoolisées, malterie), ou bien ont connu une croissance qui ne s'est ralentie que récemment (fabrication de jus de fruits, brasserie), la fabrication de sucre connaissant une reprise après une longue période de stabilité.

Le modèle industriel de main-d'œuvre

A la fin des années 80, et à l'inverse des précédentes, l'intensité capitaliste et la concentration sont faibles dans les branches appartenant au modèle industriel de main-d'œuvre (charcuterie, abattage de volailles, conserves de fruits, de légumes et de poissons, biscuiterie, chocolaterie). Les ouvriers sont peu qualifiés (taux inférieur à la moyenne IAA), le taux d'encadrement réduit et la part de l'emploi féminin importante. L'activité des branches concernées connaît une forte saisonnalité liée à la demande (chocolaterie, charcuterie) ou à la collecte des matières premières (transformation des fruits et légumes, conserves de poisson) ; elle induit une fluctuation structurelle de l'activité et le recours à des formes externes de flexibilité. Ici, les produits sont destinés à la consommation finale, le conditionnement étant une étape importante du processus de production nécessitant une abondante main-d'œuvre mais où l'automatisation connaît un développement rapide.

L'évolution récente des composantes de ce modèle montre une tendance forte à la concentration et à l'implantation de groupes, avec à la clé des restructurations. Pour autant, cette observation doit être relativisée car, au sein de chaque branche, notamment en fonction du type de produit, se maintiennent des segments moins concentrés à dominante PME, la présence des grandes entreprises étant par ailleurs plus forte dans la production de viandes de volailles, la transformation des légumes et la chocolaterie. Le mouvement de rationalisation et d'automatisation de la production se poursuit, même si elle reste limitée dans certaines activités (production de viande de volailles notamment). Ces branches conservent un caractère saisonnier très marqué, qu'il soit lié à leur approvisionnement ou à la demande et ce, malgré une prise de distance d'avec la consommation finale (développement des débouchés vers l'industrie, la restauration hors foyer...). On a aussi dans ce modèle des activités moins confrontées à la saisonnalité mais où le taux de turn-over est élevé, en lien notamment avec les conditions de travail (viande de volailles, charcuterie et boulangerie-pâtisserie industrielles). On note une accentuation de l'emploi non permanent et du recours à l'intérim (fruits et légumes, poissons, biscuiterie). La structure de la main-d'œuvre reste de même type (féminisée, ouvrière, peu qualifiée).

Les productions traditionnelles de ces branches ont tendance à stagner (conserves appertisées, viande de poulet, thon en boîte...) étant très fortement concurrencées par les pays à plus faible

coût de la main-d'œuvre. La croissance est essentiellement portée par la fabrication de produits plus élaborés et l'élargissement des gammes. C'est cependant dans ce modèle que se trouvent les principales activités agro-alimentaires où l'emploi a suivi une tendance positive au cours de la période 93-97 (en moyenne annuelle : +3.9% pour la biscuiterie, +1.0% pour la viande, +1.7% dans le cas de la fabrication de conserves pour une moyenne IAA de -0.3%).

Le modèle marchand

Les branches composant ce modèle (fabrication de glaces et sorbets, fabrication d'entremets, fabrication de bouillons et potages, torréfaction du café, transformation des céréales secondaires, fabrication d'aliments divers, fabrication d'apéritifs à base de vin) occupent une position aval dans la chaîne alimentaire que révèle la forte proportion des produits revendus en l'état et seulement reconditionnés permettant une importante flexibilité produit (capacité de différenciation du produit sans alourdir l'appareil productif). La proximité avec la demande finale et la clientèle est forte. La présence de groupes, souvent multinationaux, est à noter dans les branches appartenant à ce modèle où le taux de concentration est élevé. La proximité avec la clientèle et le suivi organisé d'une clientèle ciblée se traduisent par un taux élevé d'encadrement et un nombre important d'établissements par entreprise. Ici, du fait du faible recours aux produits agricoles, la saisonnalité n'est pas liée aux approvisionnements mais à la demande.

Le modèle coopératif

Dans ces activités (abattage de bétail, industrie laitière, meunerie, distillation d'alcool, aliments pour le bétail), l'outil industriel a pour finalité la première transformation des produits de l'agriculture et fonctionne sous la forme de coopératives agricoles. Ce cas de figure se rapproche du modèle industriel lourd pour l'intensité capitaliste et l'investissement, et du modèle industriel de main-d'œuvre pour le positionnement très en amont de la chaîne agro-alimentaire et son faible niveau de concentration.

Dans la période récente, les activités de ce modèle semblent poursuivre cette double tendance d'évolution :

- proximité avec le modèle industriel lourd dans le cas des investissements et de l'intensité capitaliste. Cette proximité semble cependant s'accroître pour une partie de la production de viande de boucherie et certaines branches de l'industrie laitière qui se sont concentrées de façon importante, avec la montée de grands groupes privés et la présence de coopératives à dimension nationale. Ce mouvement s'est accompagné de restructurations et de fermetures de sites, une automatisation poussée dans l'industrie laitière a entraîné des baisses d'effectifs. Dans cette dernière, une redistribution des cartes s'est opérée entre groupes privés et coopératives avec des prises de contrôle de sociétés privées par des coopératives et inversement. La présence des coopératives reste importante dans la fabrication d'aliments pour le bétail ;

- proximité avec le modèle industriel de main-d'œuvre. C'est le cas de toutes les activités pour leur position très amont qui se maintient, certaines activités comme la meunerie restent aussi peu concentrées. Même proximité en matière de main-d'œuvre : faiblesse des qualifications ouvrières dans l'industrie laitière ; la production de viande de boucherie reste une industrie de main-d'œuvre, avec les difficultés d'automatisation qu'elle connaît elle fait appel à un personnel abondant et possédant une certaine technicité mais de plus en plus difficile à attirer, semble-t-il.

Le modèle de la rente agro-alimentaire

Les entreprises appartenant à ce modèle réalisent une rente liée à la valorisation d'une matière première ou d'un savoir-faire rares. Il s'agit ici de produits de luxe (champagne, distillation d'eaux de vie). Du fait de l'importance des métiers liés à un savoir-faire, la qualification ouvrière est élevée, la main-d'œuvre est stable et la rémunération du personnel est de bon niveau. Avec l'automatisation des chaînes de conditionnement et du stockage, l'évolution de ce modèle se caractérise cependant par un important processus de substitution du capital au travail lié à un phénomène de concentration.

Un second facteur de différenciation du secteur a de nombreuses fois été souligné, il s'agit de sa dimension spatiale, entendue dans un double sens : la répartition des activités sur le territoire national, la mise en évidence de combinaisons régionales spécifiques en lien avec les logiques historiques et locales qui y ont été accumulées et qui se combinent aux tendances plus récentes de l'évolution du système productif.

4. Les régions : des configurations d'activités.

Les IAA sont présentes sur l'ensemble du territoire national. Chaque région a cependant plus ou moins de poids dans l'emploi. Cinq régions concentrent 41% des effectifs IAA. Avec respectivement 13% et 10% de l'emploi IAA total, la Bretagne et les Pays de la Loire arrivent en tête (en Bretagne, un salarié du privé sur dix et un salarié de l'industrie sur trois travaille dans l'IAA), suivies dans ce peloton de tête par Rhône-Alpes, Nord Pas de Calais et Ile de France (Jourdain et al., 1999).

La composition même du secteur (degré de spécialisation ou de diversification et de représentation des différentes branches) varie d'une région à l'autre, en lien notamment avec les caractéristiques du système de production agricole et de l'histoire de l'activité : par exemple, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Languedoc-Roussillon sont plus spécialisées sur les boissons du fait du poids qu'y a la vinification ; en Bretagne, ce sont les productions animales qui dominent (lait et viande) quand Rhône-Alpes apparaît plus diversifiée (Rastoin et Teurlay, 2000).

De même, on note des spécificités régionales en ce qui concerne les structures productives. Les petites entreprises sont proportionnellement plus nombreuses dans les régions du sud, elles emploient le quart des effectifs en Languedoc-Roussillon et Provence-Alpes-Côte d'Azur, un cinquième en Midi-Pyrénées, les branches à petites structures, comme la vinification, la distillation d'alcool, les salaisons... y étant plus fortement représentées (Teurlay, 1999). Dans

le même sens, la présence des groupes varie selon les régions, ils sont très présents en Picardie, dans tous les sous-secteurs (les groupes de 500 salariés et plus concentrent 84% de l'emploi IAA régional). En Basse-Normandie et dans les Pays de la Loire dans l'industrie laitière et des viandes, en Ile de France où sont regroupés les sièges sociaux, les groupes de 500 salariés et plus représentent environ 70% de l'emploi IAA (Decaudin, 1998). A l'inverse, les grands groupes ne regroupent que 36% de l'emploi en Franche-Comté et en Corse. Les systèmes productifs régionaux sont plus ou moins fortement placés dans une situation de dépendance par rapport à des centres de décision externes à la région : le taux d'indépendance (c'est-à-dire la part des effectifs salariés régionaux dépendant d'organisations ayant une logique régionale sur le total des effectifs salariés régionaux dans les IAA) est le plus élevé en Bretagne (73.1%), le plus faible en Picardie où l'IAA est très dépendante de firmes extra-régionales (34.2%) (Cibanel et Galliano, 2000).

Ces ensembles régionaux se caractérisent par des performances économiques diverses. L'emploi a progressé différemment selon les régions. Entre 1984 et 1995, les régions de l'Ouest de la France ont vu s'accroître leur poids dans l'emploi IAA total ; l'emploi a reculé en Ile de France (moins 19%), dans le quart Nord de la France (Nord-pas-de-Calais, Picardie, Champagne-Ardenne) ce sont les sucreries, brasseries et, en Lorraine, les restructurations de l'industrie laitière qui ont été à l'origine de la baisse des effectifs. Le sud, occupant un poids moindre dans l'emploi total a vu maintenir sa place, l'emploi ayant progressé en Rhône-Alpes, Aquitaine et Midi-Pyrénées (Teurlay, 1997). On note des écarts importants sur les indicateurs économiques de base (Rastoin et Teurlay, 2000). Le taux de valeur ajoutée varie du simple au double, les régions productrices de boissons alcoolisées arrivent en tête, les régions où l'industrie laitière est bien représentée (Pays de la Loire, Franche Comté, Basse Normandie, Bretagne) connaissent les taux les plus bas. La productivité du travail (valeur ajoutée/salarié) fluctue de 400 000F par salarié en Provence-Alpes-Côte d'Azur, Champagne-Ardenne, Alsace et Ile de France à moins de 270 000F dans les Pays de la Loire, le Limousin, la Bretagne et la Corse. Les marges dégagées laissent percevoir des écarts considérables dans la rentabilité économique des activités : perte de 200 000F en Languedoc-Roussillon pour un bénéficiaire supérieur à 2.7 milliards de francs en Provence-Alpes-Côte d'Azur entre 1996 et 1997. Les régions sont par ailleurs plus ou moins exportatrices.

On reprendra ici la définition de ces ensembles régionaux proposée par Cibanel et Galliano (2000), considérant que chacun d'eux représente une « une configuration sectorielle propre, une population de firmes et une évolution spécifique (...) », « un lieu d'articulation entre différents types d'organisations porteuses de modes de coordination internes et externes divers, de comportements stratégiques spécifiques et, globalement, de rationalités diverses (Salais et Stoper, 1993) » et, à ce titre, pouvant être considéré comme unique. Mais ces mêmes auteurs insistent aussi cependant sur le fait que, par la présence croissante d'entreprises et de groupes dont la logique dépasse le seul cadre régional, les interdépendances entre la région et son environnement ont elles-mêmes tendance à croître. Ceci les conduit à inviter à la prudence quant à l'analyse des fondements des performances régionales et de leurs perspectives d'évolution.

Concernant ces ensembles régionaux, on s'intéressera plus particulièrement maintenant à la question des modes de gestion de la main-d'œuvre qui s'y développent, selon l'hypothèse qu'ils y sont le fruit d'un double effet combiné, -celui des logiques de branches entendu dans le sens d'Albert et al. (1995) et celui de logiques territoriales-, avec l'analyse d'un cas, la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

En 1998, les établissements IAA de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, au nombre de 219, emploient 12 215 salariés (Agreste, 1999 ; établissements d'entreprises de 20 salariés et plus, effectif moyen). Se plaçant au onzième rang national, la région regroupe près de 5% de l'effectif IAA total.

La région constitue un ensemble agro-alimentaire bien spécifique quant à sa composition. La répartition entre sous-secteurs et leur poids respectif la distinguent du niveau national. En effet, ici, ce sont les Autres industries alimentaires qui arrivent au premier rang en terme aussi bien d'emplois offerts que de nombre d'unités : avec 87 établissements employant 6201 salariés, elles concentrent près de 51% de l'effectif IAA régional. La région occupe le troisième rang pour l'emploi dans ce sous-secteur. Dans cette agrégation d'activités que constituent les Autres industries alimentaires, la Chocolaterie-confiserie arrive en tête, avec 1711 salariés, occupant le quatrième rang dans l'emploi total de cette activité, avec près de 12% de son effectif national total. Elle est suivie par la Fabrication de pâtes alimentaires qui est aussi un gros employeur dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur : ses 1127 salariés représentent près de 30% du total national de cette activité, la région occupant le deuxième rang. Dans cette agrégation, on trouve aussi d'autres activités bien situées nationalement sur le plan des effectifs : deuxième rang pour la Fabrication de condiments et assaisonnements, quatrième rang pour la Transformation du thé et du café.

En seconde position parmi le sous-secteurs, on trouve l'Industrie des boissons, avec 44 établissements et 1907 salariés, soit 15.6% du total des effectifs IAA de la région et 5.5% de l'emploi de ce sous-secteur au niveau national, se situant au onzième rang. La région occupe le deuxième rang national pour l'effectif employé dans la Production de boissons rafraîchissantes et le quatrième pour celui de la Vinification.

Les Industries des viandes occupent la troisième position, avec 38 établissements et 1645 salariés (13.5% de l'effectif IAA régional, au seizième rang pour l'emploi national dans ce sous-secteur). L'Industrie des fruits et légumes, en quatrième position, emploie 1144 salariés dans 18 établissements (la région occupant le cinquième rang national pour l'emploi dans ce sous-secteur). Le Travail des grains-fabrication de produits amylacés, en cinquième position, emploie 712 salariés, soit 5.3% de l'effectif IAA régional total et 6.7% de l'effectif national de ce sous-secteur, la région se plaçant sur ce plan au cinquième rang.

Des sous-secteurs importants au niveau national, comme les Industries des viandes qui est le premier employeur national, sont nettement moins représentés en Provence-Alpes-Côte d'Azur ou quasiment absents, comme l'Industrie laitière. A l'inverse, les Autres industries alimentaires, l'Industrie des boissons et la Transformation des fruits et légumes y sont proportionnellement plus représentés.

Les IAA de la région occupent de bonnes positions sur différents indicateurs économiques de base : au premier rang pour les taux de valeur ajoutée sur 96-97 (28.9%), de productivité (556 000F par salarié pour une moyenne nationale de 344 000F) et pour le ratio moyen de marge brute et nette 1996-1997 (le résultat net représentant 10.4% du Chiffre d'affaires pour 2.7% en moyenne), bonnes positions largement imputables selon Rastion et Teurlay au secteur des boissons, notamment à la vinification dominé par une très grande firme multinationale. Sur ce dernier plan, Cibenel et Galliano ont fait apparaître pour la région Provence-Alpes-Côte d'Azur un taux de dépendance plus fort que la moyenne nationale : 44.7% des effectifs salariés employés dans la région dépendent d'organisations ayant une logique régionale contre 51.8% en moyenne nationale (quinzième rang). Les entreprises indépendantes

emploient 30.4% des effectifs totaux, part légèrement plus élevée qu'au niveau national (27.2%), les groupes régionaux 14.3% (de moindre poids que dans l'ensemble des IAA françaises : 24.6%), les groupes extra-régionaux occupent la première position avec 55.3% des effectifs pour une moyenne nationale de 48.2%.

Entre 1993 et 1997, la croissance régionale des IAA a été plus particulièrement portée par quelques secteurs : les boissons rafraîchissantes (croissance de 16% du Chiffre d'Affaires par an), les Fruits et légumes (+10%), la Vinification (+6.6%), les Corps gras (+6%) et la Chocolaterie-confiserie (+4%). C'est aussi dans ces secteurs que l'on trouve les plus forts taux de valeur ajoutée : pour les Boissons, la Chocolaterie-confiserie, les pains et pâtisseries industrielles, il varie entre 33% et 36% et s'élève à 25% pour les Fruits et légumes. Dans le même temps, les Boissons ont perdu des emplois, la Chocolaterie-confiserie et les Fruits et légumes ont augmenté leur effectif. L'Industrie des viandes enregistre un ralentissement de son activité, qui se traduit en terme de Chiffre d'Affaires (-10%) et en terme d'effectifs (Agreste Provence-Alpes-Côte d'Azur, 1999).

Après une baisse entre 1996 et 1998 (moins 4.5% en 96-97 et moins 2% en 97-98 ; entreprises de 20 salariés et plus ayant leur siège social en Provence-Alpes-Côte d'Azur ; moins 4.5% pour l'UNEDIC entre 1995 et 1997, effectif au 31.12, tous établissements), les effectifs employés se sont accrûs entre 1998 et 1998 (plus 2.1%).

II – Les modes de gestion de la main-d’œuvre dans les IAA de la région Provence-Alpes-Côte d’Azur : une exploitation des DADS.

L’exploitation des Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS, 1995) dont les résultats sont présentés ci-dessous a servi le projet d’une analyse structurelle des différents modes de gestion et des structures de qualification existant au sein du secteur agro-alimentaire régional. Elle s’est inspirée des travaux de Albert, Huiban et Martin cités ci-dessus et qui, à partir d’une exploitation de l’Enquête Structure des Emplois et de l’Enquête Annuelle d’Entreprise, ont pu repérer cinq modèles au sein de l’IAA au niveau national (industriel lourd, industriel de main-d’œuvre, marchand, coopératif, de la rente agro-alimentaire). Ce travail s’en distingue cependant par le fait qu’il ne prend en compte que les informations concernant la main-d’œuvre, les données économiques régionales n’ayant pu faire l’objet d’un traitement au niveau de nomenclature privilégié ici.

La DADS est un formulaire administratif rempli obligatoirement par tout employeur, il s’agit d’« une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés, en application de l’article R243-14 du code de la Sécurité Sociale (Décret du 24 mars 1972) et de l’article du Code Général des Impôts » (INSEE). Ces documents comportent des renseignements sur l’établissement employeur et sur chaque salarié (effectif, conditions d’emploi, caractéristiques de la main-d’œuvre, structure des qualifications). L’analyse a été faite au niveau le plus détaillé de la Nomenclature (NAF 700). Elle a porté sur les seules activités proposant un total d’au moins 100 postes sur l’année (des branches comptant plus de 100 postes n’ont pas pu être intégrées à l’exploitation : effectif trop faible en ETC, problème de secret statistique...). Avec ce critère, sur le total des 39 activités considérées comme relevant des industries agro-alimentaires, seules 26 ont pu être prises en compte (voir en fin de document Champ de l’analyse et Présentation de la source – définitions et limites du travail). Cette source représente aussi l’intérêt d’être exhaustive en couvrant l’ensemble des établissements employeurs, quelle que soit leur taille.

On a cherché à comparer les différentes activités sur l’ensemble des variables retenues en vue de faire ressortir des types, c’est-à-dire de regrouper celles dont les caractéristiques se rapprochent (classement par rapport à la moyenne sectorielle, établie sur l’ensemble des 39 activités). Quatre grands indicateurs sont apparus plus discriminants et corrélés : le poids de l’emploi non permanent (en postes et en Equivalents Temps Complet - ETC) dans le total de l’activité ; les modes de recours à la main-d’œuvre féminine (définis à partir de leur poids respectif dans les postes totaux, les ETC totaux, les ETC permanents et non permanents) ; les modes de recours à la main-d’œuvre juvénile (idem que ci-dessus) ; le poids de la catégorie Ouvriers dans le total des postes. On a ainsi pu faire ressortir 6 « profils » différents.

Dans un premier temps, on présentera les grandes caractéristiques du secteur agro-alimentaire en région Provence-Alpes-Côte d’Azur (ensemble des 39 activités), telles qu’elles ressortent de l’exploitation de cette source. Les six profils de gestion de la main-d’œuvre identifiés dans le secteur feront l’objet d’une seconde partie.

Ce travail fait ressortir les particularités des IAA en région Provence-Alpes-Côte d’Azur, dans leur composition et dans leur structure. L’hétérogénéité propre à ce secteur se vérifie au niveau de cette région en ce qui concerne le poids dans l’emploi des différentes branches représentées, la féminisation de l’emploi, la répartition des établissements par tranche de taille

d'effectif, la structure par âge, la part de l'emploi non permanent et, plus spécialement dans l'exploitation conduite ici, dans les modes de gestion de la main-d'œuvre.

1. Les Industries Agro-Alimentaires dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

En Provence-Alpes-Côte d'Azur, les IAA comptent 924 établissements employeurs, 68% emploient moins de 10 salariés, 6% en emploi 50 et plus. Les IAA s'y caractérisent par le poids plus important qu'y ont les petites entreprises par rapport au niveau national (85% des entreprises ayant leur siège dans la région emploient moins de 20 salariés, pour 75% au niveau national¹). La région représente, dans cette tranche de taille, 9% du total IAA national (5% pour les 20 et plus).

Les établissements employeurs

53% des établissements employeurs sont regroupés dans 6 branches : Vinification (136), Fabrication industrielle de pain et pâtisserie fraîche (78), Chocolaterie-confiserie (76), Fabrication de pâtes alimentaires (72), Préparation industrielle de produits à base de viandes (67), Transformation du thé et du café (63). A l'inverse, la Fabrication d'autres produits laitiers, Fabrication de sucre, Champagnisation, Transformation et conservation de pommes de terre, Fabrication d'aliments pour animaux de compagnie, Production d'alcool éthylique de fermentation et la Brasserie comptent chacune moins de 5 établissements (tableau I ci-après).

Dans certaines activités, les petits établissements sont sur-représentés (plus de 80% du total des établissements de l'activité pour une moyenne totale de 68%) : Fabrication de glaces et sorbets (82.7%), Transformation du thé et du café (82.5%), Vinification (81.6%), Fabrication d'huiles et de graisses brutes (81.2%), Fabrication de pâtes alimentaires (80.6%). Les établissements employant entre 10 à 49 salariés prédominent (50% et plus du total des établissements de l'activité, pour une moyenne totale de 26%) dans les activités de Transformation et conservation de pommes de terre (50%), Fabrication industrielle de pain et pâtisserie fraîche (50%), Production d'eaux de vie naturelles (60%), Fabrication de spiritueux (53.8%), Industrie des eaux de table (60%). Par contre, dans d'autres branches, les établissements employant au moins 50 salariés et plus sont plus représentés qu'en moyenne (6%). C'est notamment le cas de la Fabrication de sucre (100%), Production de boissons rafraîchissantes (50%), Brasserie (33.3%), Fabrication de condiments et assaisonnements (33.3%), Autres activités du travail des grains (30%), Fabrication de spiritueux (15.3%). Quatorze branches n'ont aucun établissement de cette classe de taille, dont la Vinification et la Fabrication de glaces et sorbets.

¹ Source EPEI, traitement DRAF-SRSA.

Les effectifs employés

Les IAA des la région comptabilisent un total de 20598 postes².

Les établissements de 50 salariés et plus arrivent en tête dans l'emploi, ils concentrent 48.5% du total des postes, soit 10045. Les établissements employant entre 10 et 49 salariés arrivent en seconde position avec 6937 postes et 33.5% du total ; enfin, les établissements de moins de 10 salariés regroupent 3716 postes et 18% du total.

Selon les DADS, 51% du total des postes est concentré dans 6 branches : Chocolaterie-confiserie, Fabrication industrielle de pain et pâtisserie fraîche, Préparation industrielle de produits à base de viandes, Fabrication de pâtes alimentaires, Industries alimentaires diverses et Vinification (tableau II). En région, certaines activités sont faiblement ou pas employeurs : l'Industrie laitière (Fabrication de margarine, Fabrication de beurre, Fabrication d'autres produits laitiers, Fabrication de fromages), certaines activités de l'Industrie des boissons (Production d'eaux de vie naturelles, Production d'alcool éthylique de fermentation, Champagnisation) ou du secteur des Fruits et légumes (Préparation de jus de fruits et légumes, Transformation et conservation des pommes de terre) représentent chacune moins de 100 postes.

Les postes occupés par les femmes

Ils sont au nombre de 7171, représentant 34.6% du total. Les IAA emploient proportionnellement moins de femmes que l'ensemble des activités de la région (43%) mais nettement plus que les autres activités industrielles régionales (26%).

Les femmes occupent 37.9% du total des postes des établissements de moins de 10 salariés, 34.5% de ceux des établissements employant entre 10 et 49 salariés et 33.3% pour les établissements de 50 salariés et plus. Les plus gros employeurs de main-d'œuvre féminine sont la Chocolaterie-confiserie, qui arrive en tête avec près de 15% du total des postes occupés par les femmes, la Préparation industrielle de produits à base de viandes (10.3%), les Industries alimentaires diverses (8.8%), Fabrication industrielle de pain et pâtisserie fraîche (7.0%), Fabrication de pâtes alimentaires (6.6%) et Transformation et conservation de légumes avec 6.0%, soit 53.7% du total des postes féminins dans ces 6 branches.

Des activités sont plus féminisées que d'autres : 63% des postes sont occupés par des femmes dans l'Industrie du poisson. C'est aussi le cas pour plus de 45% des postes dans la Production de viandes de boucherie, Transformation et conservation des fruits, Biscotterie biscuiterie pâtisserie de conservation. A l'inverse, dans la Meunerie, la Fabrication de produits amylacés, la Fabrication de sucre, la Brasserie et l'Industrie des eaux de table, moins de 20% des postes sont occupés par des femmes.

² Non compris salariés intermittents et travailleurs à domicile, qui représentent 654 postes au total.

La part des jeunes

Un peu plus de 50% du total des postes est occupé par des salariés ayant entre 31 et 49 ans ; 32.0% par les plus jeunes (30 ans et moins) et 14% par les plus âgés (50 ans et plus)¹.

La part des jeunes varie selon les activités. Les jeunes occupent plus de 45% du total des postes dans quatre activités : Industrie des eaux de table (54.4%), Production de viandes de volailles (47.1%), Transformation et conservation des fruits (46.6%), Fabrication industrielle de pain et pâtisserie fraîche (46.4%). Ils représentent plus de 40% des postes dans cinq autres : Fabrication de glaces et sorbets (43.6%), Production de boissons rafraîchissantes (42%), Préparation industrielle de produits à base de viandes (40.9%) et Transformation et conservation des légumes (40.4%).

A l'inverse, dans la Fabrication d'huiles et graisses raffinées, Fabrication de lait liquide et produits frais, Fabrication de pâtes alimentaires, Fabrication de spiritueux et Brasserie, la part des plus jeunes est plus faible qu'en moyenne (respectivement 24.9%, 23.9%, 21.6%, 16.1% et 7.7%). La population salariée plus âgée est proportionnellement plus représentée que la moyenne dans la Fabrication de spiritueux (27.1% des postes sont occupés par des personnes ayant 50 ans et plus), Brasserie (26.1%), Fabrication d'aliments pour animaux de ferme (21.1%), Fabrication d'huiles et graisses brutes (21.1%), Chocolaterie-confiserie (20.4%), Meunerie (20.3%) et Fabrication d'huiles et graisses raffinées (19.3%).

Les conditions d'emploi

L'emploi non permanent¹ représente 7793 postes, soit 37.7% du total. Les plus petits établissements ont un poids plus élevé dans l'emploi non permanent que celui qu'ils ont dans l'emploi total (28.3% et 18%). L'emploi aurait tendance à être plus « permanent » dans les établissements plus grands : les établissements employant 50 salariés et plus regroupent 35.9% du total des postes non permanents alors qu'ils pèsent 48.5% dans le total des postes ; le rapport est plus « équilibré » pour les établissements employant entre 10 et 49 salariés dont le poids dans l'emploi non permanent est proche de celui qu'ils ont dans l'emploi total (respectivement 35.8% et 33.5%). Dans 21 branches, les postes non permanents des établissements de moins de 10 salariés représentent plus de 50% des postes totaux de cette tranche de taille (plus de 80% dans certaines d'entre elles) alors que c'est le cas pour seulement 6 activités dans la tranche des établissements employant entre 10 et 49 salariés et de 4 pour la tranche des 50 et plus.

Certaines branches recourent plus à l'emploi non permanent qu'en moyenne. Il dépasse 50% du total des postes en Transformation et conservation de légumes (60.2%), Industrie du poisson (55.9%), Fabrication de glaces et sorbets (53.8%), Transformation et conservation de fruits (53.4%), Vinification (50.1%). Moins élevé, il reste supérieur à la moyenne en Préparation industrielle de produits à base de viandes (49.6%), Fabrication industrielle de pain et pâtisserie fraîche (48.6%), Production de viandes de boucherie (47.7%). A l'inverse d'autres activités sont plus « stables », l'emploi non permanent y ayant un poids plus faible qu'en moyenne : Fabrication de sucre (10.1%), Brasserie (13.2%), Autres activités du travail

¹ Pour 3.7% des postes, l'âge n'est pas renseigné.

¹ Non permanent : moins de 360 jours de travail dans l'année, à temps partiel ou à temps complet.

des grains (13.2%), Fabrication de pâtes alimentaires (19%) et Fabrication de spiritueux (21.1%).

Les femmes sont plus affectées à l'emploi non permanent que les hommes et les jeunes plus que les salariés âgés de 31 ans et plus. Les femmes réalisent 32.4% des ETC totaux pour 31.1% des ETC permanents et 38% des ETC non permanents (respectivement : 67.6%, 68.9% et 62% pour les hommes) ; 23.5% des ETC totaux qu'elles réalisent sont non permanents, 18.4% chez les hommes. Les jeunes représentent 25.9% des ETC totaux, ils réalisent 20.4% des ETC permanents et près de 50% des ETC non permanents (47.9%) (respectivement : 71.3%, 77.1% et 48.2% pour leurs aînés) ; 37% des ETC totaux qu'ils réalisent sont non permanents, 13.5% chez leurs aînés.

Les IAA sont un secteur à dominante ouvrière. Cette catégorie représente 61.4% du total des postes des IAA pour 52% dans les autres activités industrielles régionales et 26% dans l'ensemble des secteurs. Les Employés sont moins représentés que dans l'ensemble des activités régionales (14% et 36%) mais plus que dans le reste de l'industrie (10%). Les IAA comptent aussi moins d'Ingénieurs et cadres (8% pour 12% dans l'industrie et 13% dans l'ensemble des activités de la région).

LES IAA EN REGION PACA

Tableau 1 – Répartition des établissements par tranche de taille

	- de 10 salariés	10 à 49 salariés	50 et + salariés	TOTAL
Effectif	626	239	59	924
En %	68.0	26.0	6.0	100.0

Tableau 2 – Répartition des postes par tranche de taille d'établissement

	- de 10 salariés	10 à 49 salariés	50 et + salariés	TOTAL
Effectif	3716	6937	10045	20698
En %	18.0	33.5	48.5	100.0

Tableau 3 – Répartition des postes par sexe

	Hommes	Femmes	TOTAL
Effectif	13527	7171	20698
En %	65.4	34.6	100.0

Tableau 4 – Répartition des postes par tranche d'âge

	30 ans et moins	31 à 49 ans	50 ans et +	TOTAL
Effectif	6623	10368	2907	20698
En %	32.0	50.1	14.0	100.0 (NR 760)

Tableau 5 – Répartition des postes selon les conditions d'emploi

	Permanents	Non permanents	TOTAL
Effectif	12902	7793	20698
En %	62.3	37.7	100.0

Tableau 6 – Répartition des ETC totaux selon les conditions d'emploi

	Permanents	Non permanents	TOTAL
Effectif	11951	3001	14952
En %	80.0	20.0	100.0

Tableau 7 – Répartition des ETC selon les conditions d'emploi et le sexe

	Hommes	Femmes	TOTAL
ETC P			
Effectif	8240	3706	11946
En %	68.9	31.1	100.0
ETC NP			
Effectif	1862	1139	3001
En %	62.0	38.0	100.0
ETC Totaux			
Effectif	10102	4845	14947
En %	67.6	32.4	100.0

Tableau 8 – Répartition des ETC selon les conditions d'emploi et l'âge

	30 ans et moins	31 ans et plus	TOTAL
ETC P			11959
Effectif	2440	9227	(NR 292)
En %	20.4	77.1	100.0
ETC NP			2988
Effectif	1433	1441	(NR 114)
En %	47.9	48.2	100.0
ETC Totaux			14947
Effectif	3873	10668	(NR 406)
En %	25.9	71.3	100.0

Tableau 8bis - Part des ETC non permanents/ETC totaux

Hommes	18.4
Femmes	23.5
30 ans et moins	37.0
Plus de 30 ans	13.5

Tableau 9 – Répartition des postes totaux selon la CS

	Effectif	en %
2 - Chefs d'entreprise	313	1.5
3 - Cadres et professions intellectuelles supérieures	1336	6.5
4 - Professions intermédiaires (sauf 47 et 48)	1673	8.1
47 - Techniciens	399	1.9
48 – Contremaîtres, agents de maîtrise	814	3.9
5 - Employés	2946	14.2
6 – Ouvriers	12699	61.4
7 – Apprentis et stagiaires	430	2.1
TOTAL	20698	100.0

Tableau I– Répartition des établissements par branche.

ACTIVITES	TOTAL	en % du total
159G Vinification	136	14,7%
158A Fabrication industrielle de pain, pâtisserie fraîche	78	8,4%
158K Chocolaterie, confiserie	76	8,2%
158M Fabrication de pâtes alimentaires	72	7,8%
151E Préparation industrielle de produits à base de viandes	67	7,3%
158P Transformation thé et café	63	6,8%
158V Industries alimentaires N.C.A	59	6,4%
155F Fabrication de glaces et sorbets	58	6,3%
151A Production de viandes de boucherie	50	5,4%
158F Biscotterie, biscuiterie, pâtisserie de conservation	32	3,5%
153E Transformation et conservation de légumes	23	2,5%
152Z Industrie du poisson	20	2,2%
153F Transformation et conservation des fruits	20	2,2%
158R Fabrication de condiments et assaisonnements	18	1,9%
154A Fabrication d'huiles et graisses brutes	16	1,7%
156A Meunerie	16	1,7%
159B Fabrication de spiritueux	13	1,4%
154C Fabrication d'huiles et graisses raffinées	12	1,3%
157A Fabrication d'aliments pour animaux de ferme	12	1,3%
155C Fabrication de fromages	11	1,2%
156B Autres activités du travail des grains	10	1,1%
151C Production de viandes de volailles	9	1,0%
159T Production de boissons rafraîchissantes	8	0,9%
155A Fabrication de lait liquide, produits frais	7	0,8%
158T Fabrication d'aliments pour enfants, diététique	7	0,8%
153C Préparation de jus de fruits et légumes	5	0,5%
159A Production d'eaux de vie naturelles	5	0,5%
159S Industrie des eaux de table	5	0,5%
153A Transformation et conservation de pommes de terre	4	0,4%
159D Production d'alcool éthylique de fermentation	4	0,4%
159N Brasserie	3	0,3%
157C Fabrication d'aliments pour animaux de compagnie	2	0,2%
155D Fabrication d'autres produits laitiers	1	0,1%
158H Fabrication de sucre	1	0,1%
159F Champagnisation	1	0,1%
TOTAL IAA	924	100,0%

Tableau II – Répartition des postes par branche.

ACTIVITES	Postes	en % du total
158K Chocolaterie, confiserie	2485	12,01%
158A Fabrication industrielle de pain, pâtisserie fraîche	1842	8,90%
151E Préparation industrielle de produits à base de viandes	1795	8,67%
158M Fabrication de pâtes alimentaires	1610	7,78%
158V Industries alimentaires N.C.A	1511	7,30%
159G Vinification	1419	6,86%
153E Transformation et conservation de légumes	1015	4,90%
151A Production de viandes de boucherie	1002	4,84%
159T Production de boissons rafraîchissantes	938	4,53%
158R Fabrication de condiments et assaisonnements	848	4,10%
159B Fabrication de spiritueux	719	3,47%
158P Transformation thé et café	590	2,85%
155F Fabrication de glaces et sorbets	559	2,70%
156B Autres activités du travail des grains	491	2,37%
158F Biscotterie, biscuiterie, pâtisserie de conservation	453	2,19%
156A Meunerie	428	2,07%
158H Fabrication de sucre	385	1,86%
152Z Industrie du poisson	374	1,81%
153F Transformation et conservation des fruits	307	1,48%
151C Production de viandes de volailles	291	1,41%
154C Fabrication d'huiles et graisses raffinées	269	1,30%
155A Fabrication de lait liquide, produits frais	234	1,13%
159N Brasserie	234	1,13%
157A Fabrication d'aliments pour animaux de ferme	171	0,83%
159S Industrie des eaux de table	149	0,72%
154A Fabrication d'huiles et graisses brutes	128	0,62%
155C Fabrication de fromages	89	0,43%
159A Production d'eaux de vie naturelles	88	0,43%
153C Préparation de jus de fruits et légumes	64	0,31%
159D Production d'alcool éthylique de fermentation	60	0,29%
153A Transformation et conservation de pommes de terre	53	0,26%
158T Fabrication d'aliments pour enfants, diététique	46	0,22%
157C Fabrication d'aliments pour animaux de compagnie	31	0,15%
159F Champagnisation	14	0,07%
155D Fabrication d'autres produits laitiers	6	0,03%
Total IAA	20698	100,00%

2. Les modes de gestion de la main-d'œuvre dans les IAA de la région*

L'exploitation des DADS fait ressortir 6 profils différents, construits autour de quatre indicateurs : le poids de l'emploi non permanent dans le total de chaque branche ; les modes de recours à la main-d'œuvre féminine ; les modes de recours à la main-d'œuvre juvénile et le poids de la catégorie Ouvriers dans le total des postes.

On observe une double structure de l'emploi dans les IAA de la région, distinguant, d'une part les branches fortement marquées par l'emploi non permanent et, de l'autre, les branches où la part de l'emploi permanent est plus élevé qu'en moyenne. Les profils A, D et F correspondent au premier cas de figure, ils concentrent près de 45% du total des postes. Les profils B, C et E correspondent au deuxième cas de figure et regroupent près de 51% du total. On note cependant des différences dans la combinaison des indicateurs à l'intérieur de chacune de ces catégories. Chaque modalité de combinaison décrivant un type de gestion de la main-d'œuvre.

. Les profils où l'emploi non permanent est supérieur à la moyenne (A, D et F).

A. Des activités marquées par l'emploi non permanent, qui recourent à une main-d'œuvre jeune et dont la structure de qualification est dominée par la catégorie Ouvrier.

Cet ensemble se divise en deux sous-catégories : les branches qui recourent de façon importante à la main-d'œuvre féminine (A1 - Production de viandes de volailles, Préparation industrielle de produits à base de viandes, Industrie du poisson, Transformation et conservation de légumes, Transformation et conservation de fruits) ; les branches qui recourent peu à la main-d'œuvre féminine (A2 - Production de viandes de boucherie, Fabrication industrielle de pain et de pâtisserie fraîche)¹ (pour le détail, on se reportera aux commentaires et tableaux qui suivent cette partie).

On retrouve ici les activités fortement marquées par la saisonnalité : soit parce qu'elles s'approvisionnent en produits agricoles (c'est le cas de la Transformation des fruits et légumes : approvisionnement en tomates, enchaînement de campagnes pour les fruits...) soit parce qu'elles sont confrontées à une saisonnalité de la consommation (dans la Préparation industrielle de produits à base de viandes, c'est le cas de la saurisserie qui se consomme fraîche, et en été). Des activités sont moins saisonnières mais connaissent un taux élevé de turn-over notamment lié aux des conditions de travail (Industries de la viande, Boulangerie-pâtisserie industrielle). C'est plus le cas des branches de type A2 dans lesquelles il y a moins de femmes parce que les travaux physiques pénibles y sont encore importants (charges à porter, métiers masculins, travail de nuit...). Ces branches possèdent les traits typiques des activités du modèle industriel de main-d'œuvre décrit par Albert et al. (prédominance d'une main-d'œuvre ouvrière peu qualifiée, saisonnalité, produit à destination de la consommation finale).

* Ce travail a bénéficié des commentaires et apports de Mireille Enguent (antenne Méditerranée de l'AGEFAFORIA) qui ont permis de l'enrichir sur le plan qualitatif.

¹ S'agissant d'un classement par rapport à la moyenne, par « peu » « faible » « moins »..., il faut entendre « proportionnellement moins qu'en moyenne » ; par « activité marquée par » « plus »..., il faut entendre « proportionnellement plus qu'en moyenne ».

Ici, se combine emploi non permanent élevé et fort recours à la main-d'œuvre juvénile, particulièrement affectée à ce type d'emploi. Pour autant, dans certaines branches, la part des jeunes est telle qu'on doit considérer que ces derniers sont aussi une composante de la main-d'œuvre stable. La même remarque vaut pour les femmes, globalement plus affectées que les hommes à l'emploi non permanent, elles n'en représentent pas moins une composante de l'emploi permanent dans certaines branches : Production de viandes de volailles et Transformation et conservation de légumes où les hommes et les salariés plus âgés assument largement l'emploi non permanent. Dans les branches du sous-profil A2, plus masculines, les hommes connaissent des conditions d'emploi plus instables que celles de leurs homologues en moyenne. A l'inverse, dans la Préparation industrielle de produits à base de viandes et l'Industrie du poisson les femmes et les jeunes sont massivement affectés à l'emploi non permanent.

Dans toutes ces branches, la main-d'œuvre ouvrière prédomine, elle représente toujours plus de 65% du total des postes, pour atteindre jusqu'à 80% dans la Transformation et conservation de légumes.

D. Des activités où les conditions d'emploi sont moins stables qu'en moyenne, peu féminisées, faible recours à la main-d'œuvre juvénile, plus faible poids qu'en moyenne de la catégorie Ouvriers.

Comme dans le cas précédent, les branches du profil D (Fabrication d'huiles et graisses brutes, Meunerie, Vinification) ont un taux de postes (et/ou d'ETC) non permanents supérieurs à la moyenne. Mais, à l'inverse, elles recourent peu à la main-d'œuvre juvénile. Ce sont des activités peu féminisées, à métiers masculins. Ici, contrairement au profil A, les femmes sont proportionnellement plus affectées à l'emploi permanent que les hommes. Le poids qu'y possède la catégorie Employés laisse supposer qu'elles occupent des postes permanents dans cette catégorie plutôt que d'ouvrières en production (importance de la vente toute l'année dans la Vinification). De ce fait, les hommes et les salariés plus âgés (31 ans et plus) assument plus qu'en moyenne la part non stable de l'emploi.

Ces branches s'apparentent pour partie au modèle coopératif décrit par Albert et al. (secteurs à forte présence des coopératives, peu concentrés, ayant des liens directs avec la production agricole) et, pour certains pans de la vinification haut de gamme au modèle de la rente agro-alimentaire (main-d'œuvre masculine permanente qualifiée et à forte ancienneté).

F. Une activité féminisée avec une affectation massive des femmes à l'emploi non permanent, qui emploie des jeunes, pour l'emploi non permanent ; une plus faible représentation qu'en moyenne des Ouvriers.

La branche correspondant à ce cas de figure (Fabrication de glaces et sorbets) s'apparente sur la plupart des indicateurs retenus aux branches du profil A1 : féminisée, fortement marquée par l'emploi non permanent et le recours à la main-d'œuvre juvénile, avec une affectation massive des femmes et des jeunes à l'emploi non permanent. Par contre, on observe ici le moindre poids de la catégorie des Ouvriers au profit de celle de Employés (plus du double de

la moyenne) et des Professions intermédiaires aussi nettement plus représentées. C'est une activité où les petits établissements sont nombreux.

Elle est classée par Albert et al. dans le modèle marchand : position en aval de la chaîne IAA, forte proximité avec la demande finale et la clientèle qui explique la structure des qualifications (vente, taux d'encadrement élevé) et la forte proportion d'établissements par entreprise dans un secteur particulièrement concentré.

. Les profils où l'emploi permanent est supérieur à la moyenne (B, C et E).

B. Des activités marquées par l'emploi permanent, féminisées et dont la structure de qualification est dominée par la catégorie Ouvriers.

Les branches du profil B (Biscotterie biscuiterie pâtisserie de conservation, Chocolaterie-confiserie) se caractérisent par une même combinaison entre emploi plus stable qu'en moyenne et un recours important à la main-d'œuvre féminine, ce qui signifie que les femmes sont une composante de la main-d'œuvre stable. Cependant, alors que dans la Biscotterie biscuiterie pâtisserie de conservation hommes et femmes ont de conditions d'emploi voisines, les femmes sont proportionnellement plus affectées que les hommes à l'emploi non permanent en Chocolaterie-confiserie qui est aussi plus saisonnière (saisonnalité liée aux approvisionnements dans la fabrication de fruits confits, cerises notamment, et aux consommations de fin d'année qui enclenchent une forte activité de conditionnement).

Le recours à la main-d'œuvre juvénile diffère dans les deux cas : au-dessus de la moyenne dans la Biscotterie biscuiterie pâtisserie de conservation et en-dessous en Chocolaterie-confiserie. Dans cette dernière, les jeunes sont cependant proportionnellement plus affectés à l'emploi non permanent que dans l'autre branche, ce qui est aussi à relier avec son caractère saisonnier plus marqué.

Ici, la catégorie des ouvriers domine avec des taux toujours supérieurs à 70% du total des postes.

Ces deux branches sont classées par Albert et al. dans le modèle industriel de main-d'œuvre : très féminisée et à dominante ouvrière, mais où les conditions d'emploi sont plus stables que dans le cas de figure A relevant du même modèle.

C. Des activités marquées par l'emploi permanent, un faible recours à la main-d'œuvre jeune, le poids plus faible qu'en moyenne de la catégorie Ouvriers.

Comme le profil A, ce cas de figure se divise en deux sous-ensembles : les branches qui recourent à une main-d'œuvre féminine (C1 – Transformation du thé et du café, Fabrication de condiments et assaisonnements, Industries alimentaires n.c.a., Fabrication de spiritueux) ; les branches qui recourent peu à une main-d'œuvre féminine (C2 – Fabrication d'huiles et graisse raffinées, Autres activités du travail du grain, Fabrication de sucre, Fabrication de pâtes alimentaires, Brasserie).

Dans ces deux catégories, les conditions d'emploi sont plus stables qu'en moyenne aussi bien pour les hommes que pour les femmes, même si ces dernières y sont aussi proportionnellement plus affectées que les hommes à l'emploi non permanent. Elles sont une composante de l'emploi stable. Les branches C1 sont plus féminisées alors qu'en C2 les femmes sont sous-représentées par rapport à la moyenne. Dans les deux cas, le recours à la main-d'œuvre juvénile est plus faible qu'en moyenne, avec une tendance nettement plus marquée pour C2 où la part des jeunes dans les postes totaux ne dépasse pas 25% et dans lesquelles on trouve les taux les plus faibles de salariés de 30 ans et moins. Plus affectés que leurs aînés à l'emploi non permanent, -C2 se caractérisant par des durées d'emploi non permanent plus longues-, ils bénéficient cependant ici de conditions d'emploi plus stables que leurs homologues en moyenne.

La part de Ouvriers se situe dans la moyenne pour les branches masculines. Les Employés et les Professions intermédiaires et notamment les Techniciens y sont plus représentés. On note la part importante occupée par les plus grands établissements dans l'emploi. Les branches de C2 sont apparentées au modèle industriel lourd qui se caractérise par une main-d'œuvre masculine, stable et qualifiée, le recours à des équipements lourds et coûteux. A l'inverse, les branches de C1 sont plus apparentées au modèle marchand. Ici, la catégorie des Ouvriers est sous-représentée par rapport à la moyenne, au profit des Employés, des Professions intermédiaires et des Cadres, les Techniciens y sont aussi plus représentés qu'en moyenne.

(On notera que les Industries alimentaires n.c.a., catégorie fourre-tout, se rapproche plus que les autres branches des moyennes IAA sur la plupart des indicateurs).

E. Une activité où les conditions d'emploi sont plus stables qu'en moyenne ; un faible recours à la main-d'œuvre féminine et qui emploie des jeunes ; une sous représentation de la catégorie Ouvriers.

Dans ce cas, celui de la Production de boissons rafraîchissantes, on a un profil particulier, qui combine emploi plus stable qu'en moyenne et recours à la main-d'œuvre juvénile, dans une activité masculine. Les femmes, proportionnellement moins nombreuses qu'en moyenne ont des conditions d'emploi globalement plus stables que leurs homologues et que les hommes de la branche (on suppose qu'elles sont peu en production). Les jeunes sont plus affectés que leurs aînés à l'emploi non permanent, mais ils connaissent aussi des conditions d'emploi plus stables que les jeunes en moyenne. Les Ouvriers ont ici leur plus faible taux. A l'inverse les Professions intermédiaires, Employés, Cadres et Techniciens sont toujours plus représentés. Dans cette branche, les établissements de 50 salariés et plus regroupent 90% du total des postes. On a ici une activité typique du modèle industriel lourd, particulièrement concentrée et automatisée.

Cette analyse fait ressortir des modes d'usage différenciés de la main-d'œuvre juvénile et de la main-d'œuvre féminine. Ils le sont sur le plan quantitatif : selon les profils, le recours y est plus ou moins intense, permettant de distinguer des branches plus féminisées (A1, B, C1, F) et/ou recourant plus que d'autres aux jeunes salariés (A, E, F). Ils le sont aussi sur le plan qualitatif. En ce qui concerne les jeunes, on remarque une corrélation très nette du recours à cette main-d'œuvre et l'emploi non permanent et ceci sur deux plans : une présence plus massive dans les profils où l'emploi non permanent est important (A, F) et, dans toutes les

branches, une affectation plus massive des jeunes à l'emploi non permanent. La Production de boissons rafraîchissantes constitue un cas de figure à part dans la mesure où elle est la seule à combiner emploi plus stable qu'en moyenne et recours important à la main-d'œuvre juvénile. Les femmes sont plus confrontées que les hommes à l'emploi non permanent. Leur présence dans les profils est cependant moins systématiquement associée à l'emploi non permanent : soit qu'elles représentent une part telle dans l'emploi qu'elles sont de ce fait aussi une composante de l'emploi stable (A1), soit qu'elles sont sur-représentées dans des branches caractérisées par un taux d'emploi permanent plus élevé qu'en moyenne (C1) ; soit que, peu présentes, elles ont des conditions d'emploi plus stables que les hommes de la même branche parce qu'elles occupent des emplois hors production (E). Le profil D apparaît comme une entité bien distincte puisque les branches y combinent un emploi moins stable qu'en moyenne dans des activités masculines et ayant peu recours aux jeunes : ici, les hommes et les salariés âgés de 31 ans et plus ont des conditions d'emploi moins stables que leurs homologues dans l'ensemble de l'IAA régional.

Une autre ligne de clivage entre les profils passe par le poids de la catégorie Ouvriers. On l'a vu, des branches, -masculines ou féminines, où l'emploi non permanent peut être supérieur à la moyenne ou non-, sont à forte dominante ouvrière (A, B, D). A l'inverse, dans les profils C, E et F, cette catégorie est moins représentée au profit des Employés dans les branches où l'activité de vente est importante, des Professions intermédiaires, notamment Techniciens, et des Cadres dans les branches plus industrielles.

En Provence-Alpes-Côte d'Azur, les profils **A** et **C** arrivent en première position en ce qui concerne leur poids dans l'ensemble des postes (représentant chacun un peu plus de 30% du total des postes) et leur poids dans les établissements (respectivement 28.9% et 27.2% du total). Le profil **A** arrive en tête pour l'emploi des jeunes (41%) et des femmes (34.6%). Le profil **B** occupe la troisième position avec 14.2% des postes et 11.7% des établissements. Il est suivi par le profil **D**, regroupant 9.5% du total des postes pour cependant 18.2% des établissements. Les profils **E** et **F**, représentent chacun moins de 5% de l'emploi total (tableau III).

Tableau III – Le poids de chaque profil

PROFILS	A	B	C	D	E	F
Postes totaux	6626 (32.0%)	2938 (14.2%)	6891 (33.3%)	1975 (9.5%)	938 (4.5%)	559 (2.7%)
Etablissements	267 (28.9%)	108 (11.7%)	258 (27.9%)	168 (18.2%)	8 (0.9%)	58 (6.3%)
Postes occupés par les femmes	2484 (34.6%)	1266 (17.7%)	2275 (31.7%)	507 (7.1%)	223 (3.1%)	226 (3.2%)
Postes occupés par les jeunes	2774 (41.0%)	827 (12.5 %)	1721 (26.0%)	401 (6.1%)	394 (5.9%)	244 (3.7%)

LES SIX PROFILS

A. Des activités marquées par l'emploi non permanent, qui recourent à une main-d'œuvre jeune et dont la structure de qualification est dominée par la catégorie des Ouvriers.

A1. Des activités marquées par l'emploi non permanent, qui recourent à une main-d'œuvre féminine et jeune et dont la structure de qualification est dominée par la catégorie des Ouvriers.

EMPLOI NON PERMANENT : entre 44.3% et 60.2% des postes (37.7% en moyenne)
FEMMES : entre 40.9% et 63.4% (34.6%)
JEUNES : entre 34.8% et 47.1% (32.0%)
OUVRIERS : entre 66.1% et 80.1% (61.4%)

Production de viandes de volailles (151C) / Préparation industrielle de produits à base de viandes (151 E) / Industrie du poisson (152 Z) / Transformation et conservation de légumes (153 E) / Transformation et conservation de fruits (153 F)

Des activités marquées par l'emploi non permanent

Qu'il s'agisse des postes totaux ou des ETC, la part de l'emploi non permanent est partout supérieure à la moyenne IAA (qui est de 37.7% pour les postes et de 20% pour les ETC).

Pour trois de ces activités, les postes non permanents représentent plus de 50% du total des postes : 60.2% pour la Transformation et conservation de légumes ; 55.9% pour l'Industrie du poisson, et 53.4% pour la Transformation et conservation de fruits. Ces taux varient entre 44.3% et 49.6% pour les deux autres (respectivement Production de viandes de volailles et Préparation industrielle de produits à base de viandes).

La part des ETC non permanents dans le total des ETC varie entre 38.6% pour l'Industrie du Poisson et 21.8% pour la Production de viandes de volailles (taux le plus faible).

Des activités qui recourent à une abondante main-d'œuvre féminine

Dans ces cinq activités, les postes occupés par des femmes représentent toujours plus de 40% des postes totaux (contre 34.6% au niveau sectoriel). La part des femmes dans les ETC est elle-même particulièrement élevée, variant entre 38.1% pour le taux le plus faible (Préparation industrielle de produits à base de viandes) et 60% pour l'Industrie du poisson, activité très féminisée (32.4% en moyenne IAA).

Bien que moindre, la part des femmes dans les ETC permanents reste élevée pour toutes ces activités : variant de 35.5% (Préparation industrielle de produits à base de viandes) à 50% (Industrie du poisson) pour une moyenne IAA de 31.1%. C'est dans les ETC non permanents que la présence des femmes est la plus marquée avec des taux allant de 39.5% (Production de

viandes de volailles) à 76.3% (Industrie du poisson), qui traduit une affectation plus fréquente des femmes que des hommes sur ce type d'emploi (moyenne IAA : 38.0%). Sauf dans la Production de viandes de volailles pour les femmes, les hommes comme les femmes, connaissent cependant dans ces activités des conditions d'emploi moins stables que leurs homologues en moyenne (notamment en Transformation des fruits et légumes et dans l'Industrie du poisson).

Des activités qui emploient des jeunes

La part des jeunes (30 ans et moins) dans le total des postes est toujours supérieure à la moyenne IAA (qui est de 32.0%) : 46.6% pour le taux le plus élevé (Transformation et conservation de fruits), 34.8% pour le taux le plus faible (Industrie du poisson) ; de même qu'elle est toujours supérieure dans le total des ETC (variant de 32.5% à 38.9%, contre 25.9% en moyenne IAA) (sauf Industrie du poisson : 25.2%).

Les jeunes sont plus majoritairement que leurs aînés affectés à des postes non permanents : leur présence dans les ETC non permanents est toujours supérieure à leur présence dans les ETC totaux, et a fortiori dans les ETC permanents. Cependant, ils apparaissent aussi comme une composante structurelle de l'emploi permanent dans certaines activités (Transformation et conservation de légumes, Transformation et conservation des fruits) où les salariés plus âgés assurent, plus qu'en moyenne, la part non permanente de l'emploi.

Une structure des qualifications dominée par la catégorie des Ouvriers.

La part des ouvriers dans le total des postes est toujours supérieure à la moyenne IAA, qui est de 61.4%.

Ce taux dépasse les 70% pour la Transformation et conservation de légumes (80.1%), la Production de viandes de volailles (75.3%) et l'Industrie du poisson (70.6%) ; il dépasse 65% pour les deux autres activités (respectivement 67.1% et 66.1% pour la Préparation industrielle de produits à base de viandes et la Transformation et conservation de légumes).

L'appartenance à un même « profil » qui ne va cependant pas sans différences

Les différences entre les activités tiennent à la taille des établissements (la taille moyenne varie entre 15.2 et 44.1 salariés pour une moyenne IAA de 22.4) et aux modes d'usage de la main-d'œuvre féminine et juvénile : des activités sont plus féminisées que d'autres (Industrie du poisson, Transformation et conservation des fruits) ou emploient plus de jeunes que d'autres (Production de viandes de volailles notamment) ; dans certains cas, les femmes et les jeunes sont massivement affectés à l'emploi non permanents (Préparation industrielle de produits à base de viandes, Industrie du poisson) et dans d'autres, ils sont une composante structurelle de l'emploi permanent, les hommes et les salariés plus âgés assumant alors plus largement l'emploi non permanent (Production de viandes de volailles, Transformation et conservation de légumes notamment).

Ce profil regroupe 3782 postes, soit 18,2% du total IAA régional ; 139 établissements, soit 15% du total IAA ; 1699 postes occupés par des femmes, soit 23,7% du total IAA et 1554 postes occupés par des jeunes de moins de 30 ans, soit 21% du total IAA.

A-1

INDICATEURS	151C	151E	152Z	153E	153 F	IAA
Effectif total (en nombre de postes)	291	1795	374	1015	307	20698
Poids dans l'emploi total des établ. - 10 salariés	8.6	25.6	19.0	12.6	40.4	18.0
Poids dans l'emploi total des établ. 50 et +	54.0	46.4	40.6	62.6	23.1	48.5
Taille moyenne	32.3	26.7	18.7	44.1	15.3	22.4
Part des postes non permanents dans le total des postes	44.3	49.6	55.9	60.2	53.4	37.7
Part des ETC non permanents dans le total des ETC	21.8	29.6	38.5	36.5	34.5	20.0
Part des femmes dans le total des postes	46.0	40.9	63.4	43.3	49.8	34.6
Part des femmes dans les ETC totaux	43.2	38.2	60.0	42.9	49.7	32.4
Part des femmes dans les ETC permanents	44.2	35.5	50.0	42.8	45.9	31.1
Part des femmes dans les ETC non permanents	39.5	44.8	76.3	43.2	57.2	38.0
Part des jeunes (30 ans et moins) dans le total des postes	47.1	40.9	34.8	40.4	46.6	32.0
Part des jeunes dans les ETC totaux	38.9	34.8	25.2	32.5	38.5	25.9
Part des jeunes dans les ETC permanents	33.8	28.9	14.9	22.0	34.6	20.4
Part des jeunes dans les ETC non permanents	56.8	48.7	41.6	51.1	47.2	47.9
Poids des ouvriers dans le total des CS	75.3	67.5	70.6	80.1	66.1	61.4

A2. Des activités marquées par l'emploi non permanent, peu féminisées, qui recourent à une main-d'œuvre jeune et dont la structure de qualification est dominée par la catégorie des Ouvriers.

EMPLOI NON PERMANENT : 47.7% et 48.6% des postes (37.7% en moyenne)
FEMMES : 27.0% et 28.6% (34.6%)
JEUNES : 36.4% et 46.4% (32.0%)
OUVRIERS : 69.4% et 72.2% (61.4%)

Production de viandes de boucherie (151 A) / Fabrication industrielle de pain et de pâtisserie fraîche (158 A)

Des activités marquées par l'emploi non permanent

Qu'il s'agisse des postes ou des ETC, la part de l'emploi non permanent est ici toujours supérieure à la moyenne IAA et toujours supérieure, pour les postes, à 40%. Elle varie, pour ces derniers, entre 48.6% dans la Fabrication industrielle de pain et de pâtisserie fraîche à 48.4% dans la Production de viandes de boucherie (37.7% en moyenne IAA) et, pour les ETC, entre 29.3% (Fabrication industrielle de pain et de pâtisserie fraîche) et 30.9% (Production de viandes de boucherie) (20% en moyenne IAA). Globalement, ces taux sont inférieurs à ceux du profil A1.

Des activités où les femmes sont peu nombreuses

Ce profil se distingue du précédent par la faible représentation qu'y ont les femmes et par une structure de l'emploi très masculine. La part des femmes, dans le total des postes, varie entre 28.5% (Production de viandes de boucherie) et 27.0% (Fabrication industrielle de pain et de pâtisserie fraîche) pour une moyenne IAA de 34.6%. C'est la même chose dans les ETC, où les femmes représentent entre 24.5% (Fabrication industrielle de pain et de pâtisserie fraîche) et 25.5% (Production de viandes de boucherie) pour une moyenne de 32.4%.

Leur part dans les ETC permanents et non permanents est toujours plus faible qu'en moyenne, variant entre 20.1% (Fabrication industrielle de pain et de pâtisserie fraîche) et 33.5% (Production de viandes de boucherie) pour les ETC non permanents (38.0%) ; entre 22.6% (Fabrication industrielle de pain et de pâtisserie fraîche) et 21.9% (Production de viandes de boucherie) pour les ETC permanents (31.1% en moyenne IAA).

Dans la Production de viandes de boucherie et la Fabrication industrielle de pain et de pâtisserie fraîche, les femmes sont proportionnellement plus affectées que les hommes à l'emploi non permanent.

Dans ces activités, les conditions d'emploi des hommes sont globalement plus instables que celles de leurs homologues en moyenne IAA. Proportionnellement plus nombreux, ils sont plus amenés à assurer l'instabilité de ces activités.

Des activités qui emploient des jeunes

La part des jeunes de 30 ans et moins est toujours supérieure à la moyenne IAA, avec des taux variant de 34.6% (Production de viandes de boucherie) à 46.4% (Fabrication industrielle de pain et de pâtisserie fraîche) pour les postes. Leur part reste très élevée dans les ETC totaux, entre 31.2 % (Production de viandes de boucherie) et 41.7% (Fabrication industrielle de pain et de pâtisserie fraîche), pour une moyenne IAA de 25.9%.

Si les jeunes sont plus globalement que leurs aînés affectés à l'emploi non permanent, ils se répartissent dans toutes les catégories d'emploi, y compris l'emploi permanent : les jeunes représentent entre 24.7% (Production de viandes de boucherie) et 37.2% (Fabrication industrielle de pain et de pâtisserie fraîche) des ETC permanents (20.4% en moyenne IAA). Il semblerait que la part des jeunes atteigne des taux plus importants dans ces activités que dans celle du profil A1.

Une structure de qualification dominée par la catégorie Ouvriers

La part des Ouvriers varie de 69.4% (Production de viandes de boucherie) à 72.2% (Fabrication industrielle de pain et de pâtisserie fraîche) (61.4% en moyenne IAA).

On notera aussi dans ces activités le poids élevé des petits établissements dans l'emploi et la faible représentation des établissements employant 50 salariés et plus.

Ce profil regroupe 2844 postes, soit 14.5% du total IAA régional ; 128 établissements, soit 13.8% du total IAA ; 785 postes occupés par des femmes soit 10.9% du total IAA ; 1220 postes occupés par des jeunes (30 ans et moins), soit 18.4% du total IAA.

A-2

INDICATEURS	151A	158A	IAA
Effectif total (en nombre de postes)	1002	1842	20698
Poids dans l'emploi total des établ. - 10 salariés	18.3	9.8	18.0
Poids dans l'emploi total des établ. 50 et +	33.5	27.6	48.5
Taille moyenne	20.0	25.6	22.4
Part des postes non permanents dans le total des postes	47.7	48.6	37.7
Part des ETC non permanents dans le total des ETC	30.9	29.3	20.0
Part des femmes dans le total des postes	28.6	27.0	34.6
Part des femmes dans les ETC totaux	25.5	24.5	32.4
Part des femmes dans les ETC permanents	21.9	22.6	31.1
Part des femmes dans les ETC non permanents	33.5	20.1	38.0
Part des jeunes (30 ans et moins) dans le total des postes	36.4	46.4	32.0
Part des jeunes dans les ETC totaux	31.2	41.7	25.9
Part des jeunes dans les ETC permanents	24.7	37.2	20.4
Part des jeunes dans les ETC non permanents	45.8	52.5	47.9
Poids des ouvriers dans le total des CS	69.4	72.2	61.4

B. Des activités marquées plus qu'en moyenne par l'emploi permanent, féminisées et dont la structure de qualification est très nettement dominée par la catégorie des Ouvriers (B).

EMPLOI NON PERMANENT : entre 29.7% et 31.3% des postes (37.7% en moyenne)
FEMMES : entre 42.7% et 45.5% (34.6%)
JEUNES : entre 26.7% et 36.0% (32.0%)
OUVRIERS : entre 71.5% et 73.2% des postes (61.4%)

Biscotterie, biscuiterie, pâtisserie de conservation (158F) / Chocolaterie, confiserie (158K)

Dans ces deux activités, la part de l'emploi non permanent est inférieure à la moyenne IAA (en postes : 31.3% et 29.7%) et en ETC (15.4% et 14.8%). Les femmes y ont un taux de présence dans l'emploi supérieur à la moyenne (45.5% et 42.7%), des taux voisins pour la main-d'œuvre juvénile et supérieurs pour la catégorie des Ouvriers.

Des différences entre les deux activités

Dans **le poids dans l'emploi** (5 fois plus de postes en Chocolaterie-confiserie). Une part plus importante dans l'emploi des établissements de 50 salariés et plus en Chocolaterie-confiserie, qui a une taille moyenne plus importante (32.7 et 14.1 pour la Biscotterie, biscuiterie, pâtisserie de conservation).

Le recours à la main-d'œuvre féminine

Dans la Biscotterie, biscuiterie, pâtisserie de conservation, une répartition relativement proche dans les différentes conditions d'emploi des hommes et des femmes, notamment dans l'emploi permanent. Les femmes y bénéficient de conditions voisines de celles des hommes et nettement plus stables que les femmes en moyenne IAA, de même que les hommes : 14.0% des ETC qu'elles réalisent sont non permanents (23.5% en moyenne), 16.5% pour les hommes (18.4% en moyenne).

Dans la Chocolaterie-confiserie, les femmes sont plus nettement qu'en moyenne affectées à l'emploi non permanent : elles réalisent près de 60% des ETC non permanents (38.0% en moyenne IAA) ; les hommes connaissent des conditions d'emploi plus stables que les hommes en moyenne IAA (9.6% de leurs ETC sont non permanents).

Le recours à la main-d'œuvre juvénile

La Chocolaterie-confiserie emploie proportionnellement moins de jeunes que la Biscotterie, biscuiterie, pâtisserie de conservation. Ils y sont majoritairement affectés à l'emploi non permanent (près de 54% des ETC qu'ils réalisent sont non permanents).

Si, globalement, dans la Chocolaterie-confiserie, l'emploi apparaît plus stable que dans l'autre, cette stabilité profite plus aux hommes et aux salariés plus âgés qu'aux femmes et aux plus jeunes (8.4% des postes occupés par des salariés de 31 ans et plus sont non permanents, pour 41.2% chez les 30 ans et moins ; 9.6% pour les hommes et 23.2% pour les femmes).

Ce profil regroupe 2938 postes, soit 14.2% du total IAA régional ; 108 établissements, soit 11.7% du total IAA ; 1266 postes occupés par des femmes soit 17.7% du total IAA ; 827 postes occupés par des jeunes (30 ans et moins), soit 11.2% du total IAA

PROFIL B

INDICATEURS	158 F	158K	IAA
Effectif total (en nombre de postes)	453	2485	20698
Poids dans l'emploi total des établ. - 10 salariés	22.5	14.7	18.0
Poids dans l'emploi total des établ. 50 et +	45.3	71.3	48.5
Taille moyenne	14.1	32.7	22.4
Part des postes non permanents dans le total des postes	31.3	29.7	37.7
Part des ETC non permanents dans le total des ETC	15.4	14.8	20.0
Part des femmes dans le total des postes	45.5	42.7	34.6
Part des femmes dans les ETC totaux	45.5	38.2	32.4
Part des femmes dans les ETC permanents	41.5	34.4	31.1
Part des femmes dans les ETC non permanents	46.3	59.9	38.0
Part des jeunes (30 ans et moins) dans le total des postes	36.0	26.7	32.0
Part des jeunes (30 et +) dans les ETC totaux	30.0	19.1	25.9
Part des jeunes dans les ETC permanents	25.9	13.2	20.4
Part des jeunes dans les ETC non permanents	51.8	53.6	47.9
Poids des ouvriers dans le total des CS	73.7	71.5	61.4

C. Des activités plus marquées qu'en moyenne par l'emploi permanent, un faible recours à la main-d'œuvre jeune, le poids plus faible ou moyen de la catégorie des Ouvriers.

C1. Des activités plus marquées qu'en moyenne par l'emploi permanent, un faible recours à la main-d'œuvre jeune, féminisées, un poids plus faible qu'en moyenne de la catégorie des Ouvriers au profit des Employés, Professions intermédiaires et Cadres, plus forte représentation qu'en moyenne des Techniciens.

EMPLOI NON PERMANENT : entre 21.1% et 24.3% des postes (158V : 38.9%) (37.7% en moyenne)
FEMMES : entre 39.3% et 43.8% (34.6%)
JEUNES : entre 16.1% et 30.3% (158V : 35.5%) (32.0%)
OUVRIERS : entre 26.6% et 55.5% (61.4%)

Transformation du thé et du café (158P) / Fabrication de condiments et assaisonnements (158R) / Industries alimentaires n.c.a. (158V)¹ / Fabrication de spiritueux (159B)

Des activités plus marquées qu'en moyenne par l'emploi permanent (sauf 158V, qui se situe dans la moyenne)

La part des postes non permanents varie entre 21.1% (Fabrication de spiritueux) et 24.3% (Fabrication de condiments et assaisonnements). En ETC, même position par rapport à la moyenne : 13.6% pour la Fabrication de condiments et assaisonnements, 12.0% pour la Transformation du thé et du café et 8.8% pour la Fabrication de spiritueux, qui est l'activité la plus stable de ce profil. 158V se situe dans la moyenne (21.2%).

Des activités qui recourent plus qu'en moyenne à une main-d'œuvre féminine

Dans toutes ces activités, la part des femmes dans l'ensemble des postes est supérieure à la moyenne, allant de 43.8% pour la Fabrication de condiments et assaisonnements à 39.3% pour la Transformation du thé et du café.

Les femmes sont proportionnellement plus affectées que les hommes à l'emploi non permanent, mais connaissent plus qu'en moyenne des conditions d'emploi plus stables, -sauf en 158V où ce taux est proche de la moyenne-, la part non permanente des ETC totaux qu'elles réalisent est inférieure à la moyenne (15.1% pour la Fabrication de condiments et assaisonnements, 15.3% pour la Transformation du thé et du café et 6.8% pour la Fabrication de spiritueux, activité où les femmes ont des conditions d'emploi plus stables que celles des hommes : 10.1% des ETC réalisés par les hommes sont non permanents). Dans ces activités,

¹ Les Industries alimentaires n.c.a. constituent un ensemble hétérogène (Fabrication de préparations pour entremets, de desserts lactés de conservation, petits déjeuners en poudre ou granulés, etc... ; Fabrication d'arômes alimentaires ; Fabrication de soupes et potages ; Fabrication de levures et ovo-produits ; Fabrication d'aliments à base de fruits à coque) qui, de ce fait, est plus difficile à classer.

les hommes ont aussi des conditions d'emploi plus stables que leurs homologues en moyenne (sauf 158V qui se situe dans la moyenne).

Un faible recours à la main-d'œuvre juvénile

Sauf pour les Industries alimentaires diverses qui, là aussi, voisinent avec la moyenne, la part des jeunes dans l'ensemble des postes comme des ETC est inférieure ou proche de la moyenne. Pour les postes, elle varie de 16.1% dans la Fabrication de spiritueux à 30.3% pour la Transformation du thé et du café (32.0% en moyenne, 35.5% en 158V). Pour les ETC, elle varie de 10.1% en 159B à 26.8% en 158P (25.9% en moyenne, 28.9% en 158V).

Les jeunes sont proportionnellement plus que leurs aînés affectés à l'emploi non permanent : alors qu'ils réalisent en 158R 42.1%, en 158P 50.9% et en 159B 39.2% des ETC non permanents, leur part dans les ETC totaux est respectivement de 26.0%, 26.8% et 10.1%. Mais ils connaissent cependant des conditions d'emploi plus stables que leurs homologues en moyenne : 21.6% en 158R, 24.5% en 158P, 33.3% en 159B de leur ETC totaux sont non permanents, pour 37.0% en moyenne IAA. 158V se distingue là aussi : cette part est de 41.2%, les jeunes réalisant 56.5% des ETC non permanents totaux.

Dans l'ensemble des cas, les salariés de 31 ans et plus ont des conditions d'emploi plus stables que leurs homologues en moyenne (de 5.8% en 159B à 12.9% en 158V des ETC totaux qu'ils réalisent sont non permanents, pour 13.5% en moyenne).

Une moindre représentation des Ouvriers

La catégorie des Ouvriers est ici sous-représentée par rapport à la moyenne sectorielle. La Fabrication de spiritueux a le plus faible taux, avec 26.6% du total de ses postes au profit des Employés (26.3%), des Professions intermédiaires (22.1%) et des Cadres (13.2%). La Transformation du thé et du café se situe en seconde position avec 43.2% d'Ouvriers (20.2% d'Employés, 11.7% de Professions intermédiaires). La Fabrication de condiments et assaisonnements et les Industries diverses se rapprochent de la moyenne tout en restant en dessous avec respectivement 55.5% et 55.3% (13.1% d'Employés, 10.1% de Professions intermédiaires et 11.4% de Cadres pour la première ; 11.8% d'Employés, 9.1% de Professions intermédiaires et 8.5% de Cadres pour la seconde).

Les Techniciens, dans toutes ces activités, sont plus représentés qu'en moyenne : de 5.2% pour les Industries diverses à 2.7% pour 158R (1.9% en moyenne).

Ce profil regroupe 3668 postes, soit 17.2% du total IAA régional ; 153 établissements, soit 16.5% du total IAA ; 1519 postes occupés par des femmes, soit 21.2% du total IAA ; 1074 postes occupés par des jeunes (moins de 30 ans), soit 14.5% du total IAA.

PROFIL C-1

INDICATEURS	158P	158R	158V	159B	IAA
Effectif total (en nombre de postes)	590	848	1511	719	20698
Poids dans l'emploi total des établ. - 10 salariés	30.5	5.0	12.0	3.8	18.0
Poids dans l'emploi total des établ. 50 et +	29.7	80.1	38.5	72.7	48.5
Taille moyenne	9.3	47.1	25.6	55.3	22.4
Part des postes non permanents dans le total des postes	23.4	24.3	38.9	21.1	37.7
Part des ETC non permanents dans le total des ETC	12.0	13.6	21.2	8.8	20.0
Part des femmes dans le total des postes	39.3	43.8	41.6	40.1	34.6
Part des femmes dans les ETC totaux	36.5	42.8	38.7	39.6	32.4
Part des femmes dans les ETC permanents	35.1	42.0	37.6	40.5	31.1
Part des femmes dans les ETC non permanents	46.6	47.4	42.6	30.8	38.0
Part des jeunes (30 ans et moins) dans le total des postes	30.3	28.5	35.5	16.1	32.0
Part des jeunes dans les ETC totaux	26.8	26.0	28.9	10.1	25.9
Part des jeunes dans les ETC permanents	23.5	25.5	21.6	7.4	20.4
Part des jeunes dans les ETC non permanents	50.9	42.1	56.5	39.2	47.9
Poids des ouvriers dans le total des CS	43.2	55.5	55.3	26.6	61.4

C2. Des activités plus marquées qu'en moyenne par l'emploi permanent, un faible recours à la main-d'œuvre jeune, peu féminisées, un poids moyen de la catégorie des Ouvriers, une part importante des établissements de 50 salariés et plus dans l'emploi.

EMPLOI NON PERMANENT : entre 7.6% et 21.6% des postes (37.7% en moyenne)
FEMMES : entre 9.8% et 29.5% (34.6%)
JEUNES : entre 7.7% et 24.9% (32.0%)
OUVRIERS : entre 58.4% et 62.4% des postes (156B : 71.5%) (61.4%)

Fabrication d'huiles et graisses raffinées (154C) / Fabrication de lait liquide, produits frais (155A) / Autres activités du travail du grain (156B) / Fabrication de sucre (158H) / Fabrication de pâtes alimentaires (158M) / Brasserie (159N)

Des activités où l'emploi non permanent est moins représenté qu'en moyenne

En postes et en ETC, l'emploi non permanent est toujours nettement sous-représenté par rapport à la moyenne IAA : 7.6% des postes sont non permanents dans la Brasserie, 19.0% dans la Fabrication de pâtes alimentaires et 13.2% dans les Autres activités du travail du grain. Il est un peu supérieur dans la Fabrication d'huiles et graisses raffinées mais reste inférieur à la moyenne IAA (21.6% pour 37.7%). En ETC, il est respectivement de 7.6%, 8.6%, 4.5% et 10.8% (pour une moyenne de 20%).

Des activités qui recourent peu à la main-d'œuvre féminine

Ici, les femmes sont toujours nettement moins représentées qu'en moyenne IAA, qu'il s'agisse des postes ou des ETC. La Brasserie compte le taux le plus faible (10%). Dans les Autres activités du travail du grain, les femmes représentent 22.2% du total des postes et 21.9% des ETC ; elles sont respectivement 23.4% dans les postes et 22% dans les ETC de la Fabrication d'huiles et graisses raffinées. Un peu plus présentes cependant dans la Fabrication de pâtes alimentaires (29.5% des postes et 27.8% des ETC) mais toujours de façon moindre qu'en moyenne.

Les femmes, dans ces activités aussi, sont proportionnellement plus que les hommes affectées à l'emploi non permanent (leur poids dans les ETC non permanent est supérieur à leur poids dans les ETC totaux et dans les ETC permanents), mais nettement moins qu'en moyenne. Elles connaissent des conditions d'emploi plus stables que leurs homologues en moyenne sectorielle : entre 7.6% et 17.0% des ETC qu'elles réalisent sont non permanents (23.5% en moyenne).

Les hommes connaissent aussi des conditions plus stables que leurs homologues en moyenne (entre 3.6% et 9% des ETC qu'ils réalisent sont non permanents, pour une moyenne de 18.4%).

Un faible recours à la main-d'œuvre juvénile : moins de 25% des postes totaux sont occupés par les 30 ans et moins.

La Brasserie détient, de ce point de vue, le record : 7.7% de ses postes et 7.6% de ses ETC sont occupés par des jeunes. Les autres activités dépassent les 20% : de 21.6% pour la Fabrication de pâtes alimentaires à 23.6% pour les Autres activités du travail du grain (respectivement en ETC de 17.6% à 23%) (en moyenne : 32% des postes et 25.9% des ETC).

La part des jeunes dans les ETC non permanents est toujours supérieure à ce qu'elle est dans les ETC totaux ou permanents, ce qui signifie leur plus grande affectation à l'emploi non permanent (près de 50% des ETC non permanents sont réalisés par les jeunes dans les Autres activités du travail du grain, près de 55% dans la Fabrication de pâtes alimentaires, mais 41% dans la Fabrication d'huiles et graisses raffinées et seulement 12.5% dans la Brasserie).

Les jeunes, comme leurs aînés, connaissent cependant des conditions d'emploi plus stables que leurs homologues en moyenne : 12.5% dans la Brasserie, 8.9% dans les Autres activités du travail du grain, 20.9% dans la Fabrication d'huiles et graisses raffinées et 26.7% dans la Fabrication de pâtes alimentaires des ETC totaux qu'ils réalisent sont non permanents (37% en moyenne). Par ailleurs, l'écart relativement faible entre leur part dans les postes totaux et dans les ETC totaux peut être interprété comme le révélateur de durées longues de l'emploi non permanent.

Un poids moyen de la catégorie des Ouvriers

Sauf dans les Autres activités du travail du grain où elle dépasse nettement la moyenne (71.5%), la part des Ouvriers reste proche de la moyenne dans ces activités : de 58.4% dans la Fabrication d'huiles et graisses raffinées à 62.4% dans la Brasserie, et ceci au profit des catégories Contremaîtres et agents de maîtrise (13.2%) et Employés (8.5%) dans la Brasserie ; Employés (14.5%) et Professions intermédiaires (10.4%) dans la Fabrication d'huiles et graisses raffinées ; Employés (10.9%) et Professions intermédiaires dans la Fabrication de pâtes alimentaires. Sauf en 156B, la part des Techniciens est toujours supérieure à la moyenne.

Cette structure des qualifications peut s'expliquer en partie par la plus grande taille des établissements où la taille moyenne est égale ou supérieure à la moyenne IAA (de 22.3 à 385), avec une part importante dans l'emploi des établissements de 50 salariés et plus (sauf en 154C) où elle est toujours supérieure à la moyenne IAA, allant de 67.6% à 100% (48.5% en moyenne).

On intégrera la Fabrication de lait liquide, produits frais (155A) à la marge de ce profil. En effet, cette activité est proche des branches qui le composent par le poids des femmes et des jeunes dans l'emploi qui est inférieur à la moyenne (les premières occupent 17.1% des postes et 16.2% des ETC totaux ; les seconds respectivement 24% et 21%). De même, la part de la catégorie Ouvriers, avec 45% du total des postes, se situe nettement en deçà de la moyenne, les Employés représentant près de 30% du total. Par contre, les conditions d'emploi y sont moins stables : qu'il s'agisse des ETC ou des postes, l'emploi non permanent se situe dans la moyenne sectorielle (22.7% et 36.3%). Ici, les hommes et les femmes ont des conditions d'emploi voisines (peu d'écart entre les postes totaux, les ETC permanents et les ETC non permanents) mais ils bénéficient cependant de conditions d'emploi moins stables (part des

ETC non permanents dans le total des ETC qu'ils réalisent) que leurs homologues des branches de ce profil et plus proches des moyennes IAA. C'est l'inverse pour les jeunes, ils ont des conditions d'emploi plus stables qu'en moyenne, elles sont cependant un peu moins stables que celles des jeunes des branches de ce profil. On notera aussi le moindre poids dans l'emploi des plus grands établissements.

Ce profil regroupe 3223 postes, soit 15.6% du total IAA régional ; 105 établissements, soit 11.4% du total IAA ; 756 postes occupés par des femmes, soit 10.5% du total IAA ; 647 postes occupés par des jeunes (30 ans et moins), soit 9.7% du total IAA.

PROFIL C-2

INDICATEURS	154C	155A	156B	158H	158M	159N	IAA
Effectif total (en nombre de postes)	269	234	491	385	1610	234	20698
Poids dans l'emploi total des établ. - 10 salariés	8.6	18.4	2.0	0.0	13.5	1.3	18.0
Poids dans l'emploi total des établ. 50 et +	46.5	37.6	67.6	100.0	73.1	98.7	48.5
Taille moyenne	22.4	33.4	49.1	385	22.3	78	22.4
Part des postes non permanents dans le total des postes	21.6	36.3	13.2	-	19.0	13.2	37.7
Part des ETC non permanents dans le total des ETC	10.8	22.7	4.5	-	8.6	7.6	20.0
Part des femmes dans le total des postes	23.4	17.1	22.2	-	29.5	9.8	34.6
Part des femmes dans les ETC totaux	22.0	16.2	21.8	-	27.8	10.0	32.4
Part des femmes dans les ETC permanents	20.4	16.1	21.1	-	27.0	9.3	31.1
Part des femmes dans les ETC non permanents	34.8	16.7	36.9	-	35.7	18.7	38.0
Part des jeunes (30 ans et moins) dans le total des postes	24.9	24.0	23.6	-	21.6	7.7	32.0
Part des jeunes dans les ETC totaux	20.3	21.0	24.0	-	17.6	7.6	25.9
Part des jeunes dans les ETC permanents	17.9	18.8	18.4	-	14.1	7.2	20.4
Part des jeunes dans les ETC non permanents	40.9	28.6	47.4	-	54.5	12.5	47.9
Poids des ouvriers dans le total des CS	58.4	45.0	71.5	-	62.1	62.4	61.4

D. Activités où les conditions d'emploi sont moins stables qu'en moyenne, peu féminisées, faible recours à la main-d'œuvre juvénile, plus faible poids qu'en moyenne de la catégorie des Ouvriers.

EMPLOI NON PERMANENT : entre 39.5% et 53.1% des postes (37.7% en moyenne)
FEMMES : entre 20.3% et 27.2% (34.6%)
JEUNES : entre 18.5% et 25.5% (32.0%)
OUVRIERS : entre 46.0% et 60.8% des postes (61.4%)

Fabrication d'huiles et graisses brutes (154A) / Meunerie (156A) / Vinification (159G)

L'emploi non permanent plus représenté qu'en moyenne

Il représente plus de 50% des postes dans deux activités (la Fabrication d'huiles et graisses brutes, 53.1% et la Vinification, 50.1%) ; moins de 40% dans la Meunerie. En ETC, il varie entre 30.2% et 22.2%, toujours de façon supérieure à la moyenne.

Une moindre présence des femmes

Dans ces activités, les femmes représentent entre 20.3% (Meunerie) et 27.2% (Vinification) des postes et entre 19.8% et 31.2% des ETC.

Les femmes, peu nombreuses, ont un poids relatif plus élevé dans les ETC permanents que celui qu'elles ont dans les ETC totaux et dans les ETC non permanents, elles sont donc proportionnellement plus affectées que les hommes à l'emploi non permanent. Ici, les hommes effectuent de façon importante les tâches non permanentes. La part des ETC non permanents réalisés par les femmes dans le total des ETC qu'elles ont réalisés est inférieure à la moyenne pour deux activités : la Fabrication d'huiles et graisses brutes (15%) et la Vinification (14.5%) (pour une moyenne de 23.5%). Par contre, elle est supérieure dans le cas de la Meunerie, avec 31.4%. Ceci est à mettre en relation avec le poids nettement supérieur à la moyenne de la catégorie des Employés dans ces deux activités (26.6% et 21.8%, 12.1% seulement pour la Meunerie), ce qui fait supposer que les femmes sont plutôt dans cette catégorie d'emploi que dans la production.

Par contre, dans ces trois activités, les hommes ont des conditions d'emploi moins stables que leurs homologues en moyenne : 29.9% en Meunerie, 25% dans la Fabrication d'huiles et graisses brutes et 26% dans la Vinification des ETC totaux qu'ils réalisent sont non permanents, pour une moyenne de 18.4%.

Les jeunes moins représentés qu'en moyenne

Ces activités emploient proportionnellement moins de jeunes qu'en moyenne IAA : entre 18.5% (Vinification)¹ et 25.5% (Meunerie) (32% en moyenne). En ETC, leur part varie entre 12% (Vinification) et 21.4% (Meunerie) (25.9% en moyenne).

Plus affectés proportionnellement que leurs aînés à l'emploi non permanent (part des ETC non permanents dans les ETC totaux qu'ils réalisent), ils connaissent des conditions d'emploi moins stables que leurs homologues en moyenne IAA (46% dans la Meunerie et 43% dans la Vinification des ETC qu'ils réalisent sont non permanents), ce qui est aussi le cas de leurs aînés dans la Meunerie et dans la Fabrication d'huiles et graisses brutes.

Des Ouvriers moins représentés qu'en moyenne

Les trois activités ont un taux d'Ouvriers dans le total de leurs postes inférieur à la moyenne IAA, variant entre 60.8% et 46%. Au profit des Employés pour la Vinification et la Fabrication d'huiles et graisses brutes, des Professions intermédiaires pour la Meunerie.

Ce profil regroupe 1975 postes, soit 9.5% du total IAA régional ; 168 établissements, soit 18.2% du total ; 507 postes occupés par des femmes, soit 7.1% ; 401 postes occupés par des jeunes, soit 6.1% du total des postes occupés par des jeunes dans l'IAA régional.

¹ Attention, cette observation est en partie faussée par la forte proportion d'âges non renseignés dans cette branche.

PROFIL D

INDICATEURS	154A	156A	159G	IAA
Effectif total (en nombre de postes)	128	428	1419	20698
Poids dans l'emploi total des établ. - 10 salariés	43.0	13.3	59.6	18.0
Poids dans l'emploi total des établ. 50 et +	0.0	53.7	0.0	48.5
Taille moyenne	8	26.7	10.4	22.4
Part des postes non permanents dans le total des postes	53.1	39.5	50.1	37.7
Part des ETC non permanents dans le total des ETC	22.2	30.2	24.4	20.0
Part des femmes dans le total des postes	26.6	19.8	27.2	34.6
Part des femmes dans les ETC totaux	27.8	19.8	31.2	32.4
Part des femmes dans les ETC permanents	30.4	19.4	34.4	31.1
Part des femmes dans les ETC non permanents	-	20.6	20.2	38.0
Part des jeunes (30 ans et moins) dans le total des postes	22.6	25.5	18.5	32.0
Part des jeunes dans les ETC totaux	16.7	21.4	12.0	25.9
Part des jeunes dans les ETC permanents	17.8	16.5	8.8	20.4
Part des jeunes dans les ETC non permanents	-	32.4	22.8	47.9
Poids des ouvriers dans le total des CS	46.9	46.0	60.8	61.4

E. Activité plus marquée qu'en moyenne par l'emploi permanent, un moindre recours à la main-d'œuvre féminine, une activité qui emploie des jeunes (plus de 40% des postes), une sous-représentation de la catégorie des Ouvriers.

EMPLOI NON PERMANENT : 34.3% des postes (37.7% en moyenne)
FEMMES : 23.8% (34.6%)
JEUNES : 42.2% (32.0%)
OUVRIERS : 31.3% (61.4%)

Production de boissons rafraîchissantes (159T)

Une activité un peu plus stable qu'en moyenne

La part de l'emploi non permanent est ici inférieure à ce qu'elle est en moyenne dans les postes (34.3%) mais tout à fait voisine en ce qui concerne les ETC (20.4%).

Un plus faible recours à la main-d'œuvre féminine mais avec des conditions d'emploi plus stables que les hommes

C'est une activité plus masculine que la moyenne sectorielle : les femmes occupent 23.8% des postes (34.6% en moyenne) et réalisent 24.3% des ETC totaux (32.4% en moyenne).

Les femmes ont ici des conditions d'emploi plus stables que leurs homologues en moyenne et que les hommes de l'activité : leur poids dans les ETC permanents (26.5%) est plus élevé que celui qu'elles ont dans les ETC non permanents (15.5%) et dans les ETC totaux (24.3%) (respectivement en moyenne IAA : 31.1%, 38% et 32.4%) ; 13% des ETC qu'elles réalisent sont non permanents (23.5% en moyenne et 22.8% pour les hommes de l'activité, qui ont des conditions d'emploi moins stables que leurs homologues en moyenne pour lesquels ce taux est de 18.4%).

Plus de 40% des postes occupés par des jeunes

La part des jeunes dans les postes et dans les ETC totaux est toujours supérieure à la moyenne (42.2% et 38.2%, respectivement 32% et 25.9% en moyenne).

Les jeunes sont plus affectés que leurs aînés à l'emploi non permanent : alors qu'ils représentent 38.2% des ETC totaux, ils réalisent 56.8% des ETC non permanents (respectivement 61.8% et 43.2% pour les salariés de 31 ans et plus). Près de 70% des ETC totaux qu'ils réalisent sont permanents, 85% pour leurs aînés. Les jeunes connaissent cependant des conditions d'emploi plus stables que leurs homologues en moyenne : 30.3% des ETC qu'ils réalisent sont non permanents, pour une moyenne de 37%.

La catégorie des Ouvriers est sous-représentée par rapport à la moyenne

Les Ouvriers représentent 31.3% du total des postes, près de la moitié de ce qu'ils représentent en moyenne. A l'inverse les Professions intermédiaires, les Employés (18.2%, Cadres (12%) et Techniciens (3.7%) sont toujours plus représentés qu'en moyenne.

Il faut noter, dans cette activité, le poids dans l'emploi des établissements de 50 salariés et plus avec plus de 90% des postes.

Ce profil représente 938 postes, 8 établissements, 223 postes occupés par des femmes et 394 postes occupés par des salariés âgés de 30 ans et moins.

PROFIL E

INDICATEURS	159T	IAA
Effectif total (en nombre de postes)	938	20698
Poids dans l'emploi total des établ. - 10 salariés	1.3	18.0
Poids dans l'emploi total des établ. 50 et +	90.7	48.5
Taille moyenne	117.2	22.4
Part des postes non permanents dans le total des postes	34.3	37.7
Part des ETC non permanents dans le total des ETC	20.4	20.0
Part des femmes dans le total des postes	23.8	34.6
Part des femmes dans les ETC totaux	24.3	32.4
Part des femmes dans les ETC permanents	26.5	31.1
Part des femmes dans les ETC non permanents	15.5	38.0
Part des jeunes (30 ans et moins) dans le total des postes	42.2	32.0
Part des jeunes dans les ETC totaux	38.2	25.9
Part des jeunes dans les ETC permanents	33.5	20.4
Part des jeunes dans les ETC non permanents	56.8	47.9
Poids des ouvriers dans le total des CS	31.3	61.4

F. Activité marquée par l'emploi non permanent, féminisée, qui emploie des jeunes, plus faible représentation qu'en moyenne de la catégorie des Ouvriers au « profit » des Employés.

EMPLOI NON PERMANENT : 53.8% des postes (37.7% en moyenne)
FEMMES : 40.4% (34.6%)
JEUNES : 43.6% (32.0%)
OUVRIERS : 41.5% (61.4%)

Fabrication de glaces et sorbets (155F)

Plus de 50% des postes sont non permanents

53.8% des postes totaux de cette activité sont non permanents, part qui reste toujours plus élevée que la moyenne pour les ETC (28.3% et 20%).

Le poids de l'emploi non permanent est très élevé dans les plus petits établissements puisque 82.1% du total des postes qu'ils proposent sont non permanents (59.4% en moyenne) ; les postes non permanents représentent 32.6% du total des postes proposés dans les établissements employant entre 10 et 49 salariés (40.2% en moyenne).

Une activité féminisée

Les femmes occupent 40% du total des postes, part qui est nettement supérieure à la moyenne. Leur part dans les ETC totaux, par contre, se situe dans la moyenne : 31.5% (32.4%). Ce différentiel traduit leur forte affectation à l'emploi non permanent : elles réalisent 42.3% des ETC non permanents et près de 40% des ETC qu'elles réalisent ne sont pas permanents, pour 23.5% en moyenne et 23.4% pour les hommes, qui ont aussi des conditions d'emploi moins stables que leurs homologues en moyenne. Ils ont cependant des conditions d'emploi plus proches de la moyenne dans une activité globalement moins stable.

Une activité qui emploie des jeunes

La Fabrication de glaces de sorbets est une activité dans laquelle la part qu'occupent les jeunes dans l'ensemble des postes et des ETC est supérieure à la moyenne : respectivement 43.6% (32%) et 30.1% (25.9%). Ici, les jeunes sont massivement affectés à l'emploi non permanent : près de 60% des ETC qu'ils réalisent sont non permanents, ils réalisent près de 62% des ETC non permanents (37% en moyenne) pour une part dans les ETC totaux qui est de moitié. A l'inverse, leurs aînés semblent connaître des conditions d'emploi un peu plus stables que leurs homologues en moyenne.

Une moindre représentation des Ouvriers au profit des Employés

41.5% des postes totaux de l'activité sont des postes d'Ouvriers, avec 20 points de moins qu'en moyenne. Par contre, on notera la plus forte présence des Employés qui représentent 30.1% du total pour une moyenne qui est de moitié. La catégorie Professions intermédiaires se caractérise, aussi, par un plus fort taux de présence qu'en moyenne (14.8% et 8.1%).

On notera, enfin, la sur-représentation des petits établissements dans cette activité : 82.8% du total (68% en moyenne), proposant 42.9% des postes (18% en moyenne) ; aucun établissement dans la tranche des 50 salariés et plus. La taille moyenne est une des plus faibles de l'ensemble IAA : 9.6 (22.4 en moyenne).

Ce profil est très proche du profil A1 mais en diffère par le poids des Employés. Il représente 559 postes, 58 établissements, 226 postes occupés par des femmes et 244 postes occupés par des salariés âgés de 30 ans et moins.

PROFIL F

INDICATEURS	155 F	IAA
Effectif total (en nombre de postes)	559	20698
Poids dans l'emploi total des établ. - 10 salariés	42.9	18.0
Poids dans l'emploi total des établ. 50 et +	0.0	48.5
Taille moyenne	9.6	22.4
Part des postes non permanents dans le total des postes	53.8	37.7
Part des ETC non permanents dans le total des ETC	28.3	20.0
Part des femmes dans le total des postes	40.4	34.6
Part des femmes dans les ETC totaux	31.5	32.4
Part des femmes dans les ETC permanents	26.8	31.1
Part des femmes dans les ETC non permanents	42.3	38.0
Part des jeunes (30 ans et moins) dans le total des postes	43.6	32.0
Part des jeunes dans les ETC totaux	30.1	25.9
Part des jeunes dans les ETC permanents	17.6	20.4
Part des jeunes dans les ETC non permanents	61.8	47.9
Poids des ouvriers dans le total des CS	41.5	61.4

Champ de l'analyse.

En gras, les activités prises en compte dans l'analyse.

ACTIVITES AGRO-ALIMENTAIRES
151A Production de viandes de boucherie
151C Production de viandes de volailles
151E Préparation industrielle de produits à base de viandes
152Z Industrie du poisson
153A Transformation et conservation pommes de terre
153C Préparation de jus de fruits et légumes
153E Transformation et conservation de légumes
153F Transformation et conservation des fruits
154A Fabrication d'huiles et graisses brutes
154C Fabrication d'huiles et graisses raffinées
154E Fabrication de margarine
155A Fabrication de lait liquide, produits frais
155B Fabrication de beurre
155C Fabrication de fromages
155D Fabrication d'autres produits laitiers
155F Fabrication de glaces et sorbets
156A Meunerie
156B Autres activités du travail des grains
156D Fabrication de produits amylacés
157A Fabrication d'aliments pour animaux de ferme
157C Fabrication d'aliments pour animaux de compagnie
158A Fabrication industrielle de pain, pâtisserie fraîche
158F Biscotterie, biscuiterie, pâtisserie de conservation
158H Fabrication de sucre
158K Chocolaterie, confiserie
158M Fabrication de pâtes alimentaires
158P Transformation thé et café
158R Fabrication de condiments et assaisonnements
158T Fabrication d'aliments pour enfants, diététique
158V Industries alimentaires N.C.A
159A Production d'eaux de vie naturelles
159B Fabrication de spiritueux
159D Production d'alcool éthylique de fermentation
159F Champagnisation
159G Vinification
159L Production d'autres boissons fermentées
159N Brasserie
159S Industrie des eaux de table
159T Production de boissons rafraîchissantes

Présentation de la source – Définitions et limites du travail

La DADS est un formulaire administratif rempli obligatoirement par tout employeur, il s'agit d'« une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés, en application de l'article R243-14 du code de la Sécurité Sociale (Décret du 24 mars 1972) et de l'article du Code Général des Impôts » (INSEE). Ces documents comportent des renseignements sur l'établissement et sur chaque salarié.

Les variables retenues :

- Etablissements : nombre, répartition par taille en salariés (effectif au 31.12, en trois tranches : moins de 10 salariés, 10 à 49 salariés, 50 salariés et plus).
- Conditions d'emploi : postes totaux sur l'année, postes non permanents, Equivalents Temps Complet (ETC) permanents, Equivalents Temps Complet (ETC) non permanents ;
- Caractéristiques de la main-d'œuvre : répartition des postes et des ETC par sexe et par âge (3 tranches d'âge pour les postes : 30 ans et moins, 31 à 49 ans, 50 ans et plus ; 2 tranches pour les ETC : 30 ans et moins, 31 ans et plus).
- Structure des qualifications : répartition des postes selon les Catégories Socio-professionnelles (CS : 2.Chefs d'entreprises, 3.Cadres et professions intellectuelles supérieures, 4.Professions intermédiaires (hors 47 et 48), 47.Techniciens, 48.Contremaîtres et agents de maîtrise, 5.Employés, 6.Ouvriers, 7.Apprentis et stagiaires).

Limites - difficultés liées à la source et au traitement réalisé :

- Les DADS permettent de comptabiliser des postes et non des personnes (poste : tout contrat de travail dans l'établissement ; plusieurs contrats pouvant être réalisés par une même personne, une même personne peut avoir occupé plusieurs postes sur l'année).
 - Le repérage et la définition de l'emploi non permanent. Est considéré comme non permanent tout poste dont le début de rémunération est postérieur au 1^{er} janvier de l'année considérée ou dont la fin de rémunération est antérieure au 31 décembre de l'année considérée (moins de 360 jours dans l'année). Il peut donc s'agir de contrats à durée déterminée (débuté et/ou terminé dans l'année ou pas), d'emplois saisonniers, de turn-over, d'embauches sur contrats à durée indéterminée en cours d'année, de licenciements ou départs volontaires en cours d'année de contrats ayant débuté les années précédentes. Dans l'analyse conduite, il n'a pas été possible de mesurer la part des pertes et des gains d'emplois permanents dans le calcul de l'emploi non permanent. Dans la période, la tendance d'évolution sectorielle a été à la baisse des effectifs ; les variations constatées dans certaines activités sont restées limitées et dans des proportions qui ne changent pas fondamentalement les ratios présentés ici.
- Le recours à l'intérim n'est pas compris, ce qui conduit à sous-estimer l'emploi non permanent dans les IAA.

Permanent = ayant travaillé 360 jours dans l'année (à temps plein ou à temps partiel).

- Le seuil de secret statistique. Dans la fourniture des données, l'INSEE applique un seuil de secret statistique selon lequel aucune case de tableau n'est renseignée dès lors qu'elle comporte un effectif inférieur à 4. C'est une limite importante pour réaliser une analyse fine. Certains totaux peuvent légèrement varier de ce fait.
- Les caractéristiques des « profils » doivent toujours être entendues non pas dans l'absolu mais au regard de la moyenne IAA régionale (par exemple : une activité est dite féminisée dès lors que la part des femmes y est plus forte qu'en moyenne, ce qui ne signifie pas que les femmes y sont plus nombreuses que les hommes) ;
- Les profils sont plus ou moins homogènes selon les cas. La proximité sur les quatre grands indicateurs cache parfois des différences de sens (par exemple : deux activités se rapprochent par une importante présence des femmes, mais utilisent cette main-d'oeuvre de façon différente, dans l'une elle est massivement affectée à l'emploi non permanent et

dans l'autre c'est aussi une composante structurelle de l'emploi permanent ; ces différences sont indiquées dans le commentaire). Il peut y avoir des différences au sein d'une même activité (entre petites et grandes entreprises par exemple), les caractéristiques de l'ensemble étant tirées par les plus grosses unités. Dans une même activité, la saisonnalité peut concerner des emplois différents, -production, conditionnement ou vente-, de façon simultanée ou décalée dans le temps et des populations différentes. Le recours à l'intérim n'est pas comptabilisé dans les DADS, ce qui signifie qu'une activité qui paraît stable dans cette exploitation peut très bien ne pas l'être et gérer son instabilité par l'intérim. Le taux de recours de l'agro-alimentaire régional (y.c. Boulangerie-pâtisserie, charcuterie, terminaux de cuisson) à l'intérim est estimé à 3.3% (source DRTEFP) (taux de recours = rapport du volume de travail en équivalents emplois à temps plein à l'effectif total de salariés du secteur auquel on a rajouté le volume de travail réalisé par les intérimaires ; source effectifs salariés : estimations d'emploi INSEE au 1^{er} janvier - il faut considérer que, du fait que la base de son calcul intègre les salariés des activités non industrielles, ce taux est probablement sous-estimé ; le CEP Industries agroalimentaires donne celui de 10% pour 1992).

Références bibliographiques.

-Agreste Données chiffrées IAA (1999), Industries agricoles et alimentaires. Enquête annuelle d'entreprise, n°93, décembre, 152p.

- Agreste Provence-Alpes-Côte d'Azur (1999), Les IAA en provence-Alpes-Côte d'Azur : forte progression du secteur des fruits et légumes transformés, Marseille, DRAF-SRSA, 4p.

-Albert P., Huiban J.-P., Martin M. (1995), Modèles de configurations productives et dynamique sectorielle. Une application au cas des Industries Agro-Alimentaires Françaises (1978-1987), in Allaire G., Boyer R., La grande transformation de l'agriculture, Paris, INRA-Economica, pp.159-179.

-Brunet F., Minni C. (2000), L'activité des 15-29 ans : stabilisation depuis 1995, Paris, Dares, *Premières informations Premières synthèses*, 2000.02, n°08.03, 12p.

-Cibanel C. Galliano D. (2000), Entre ancrage local et dépendance extra-régionale, in Aurier P., Autran F., Couderc J.-P., Galas J., Rastoin J.-L (eds), Dynamique des entreprises agroalimentaires. Regards croisés sur le Languedoc-Roussillon, Montpellier, Agreste-Gral.M, mai, pp.187-196.

-Cohen-Solal M. (1996), 1995 : une année plutôt bonne pour le industries agro-alimentaires, *INSEE-Premières*, n°468, juin, 4p.

(1997), Les industries agro-alimentaires en 1996 : croissance confirmée malgré la crise de la viande bovine, *INSEE-Premières*, n°528, juin, 4p.

(1998), Les industries agro-alimentaires en 1997 : une reprise affermie, *INSEE-Premières*, n°587, mai, 4p.

-Coutrot T. (2000), Les facteurs de recours aux contrats temporaires, Paris, Dares, *Premières informations Premières synthèses*, 2000.06, n°25.3, 8p.

-Decaudin G. (1998), Les groupes d'entreprises dominant l'industrie agroalimentaire, *Agreste Les cahiers*, n°33, septembre, pp.3-9.

-Jourdain C., Minni C., Tanay A., Topiol-Bensaïde A. (1999), Dans les industries alimentaires, l'emploi résiste mieux que dans le reste de l'industrie, Paris, Dares, *Premières informations Premières synthèses*, 99.07, n°28.2, 8p.

-Lamanthe A. (2000), Modes de recours à la main-d'œuvre juvénile et filières de stabilisation des débutants dans les IAA. Exploration à partir de l'enquête Génération 92.

-Ministère de l'Agriculture et de la Pêche (2000), Panorama des industries agro-alimentaires, édition 200.

-Moncel N. (1997), Les profils de gestion de la main-d'œuvre au niveau des secteurs d'activité. Conséquences pour l'emploi des jeunes, *Formation Emploi*, n°60, décembre, pp.67-79.

-Niel X. (1994), Les industries agro-alimentaires en 1993, *INSEE-Premières*, n°328, juin, 4p.

(1993), Les industries agro-alimentaires en 1992 : une croissance fragile, *INSEE-Premières*, n°263, juin, 4p.

-Nolin A. (1999), Industries agro-alimentaires : une croissance plus modeste en 1998, *INSEE-Premières*, n°672, août, 4p.

-Rastoin J.-L., Teurlay J.-C. (2000), Industrie agroalimentaire : la richesse des régions in Aurier P., Autran F., Couderc J.-P., Galas J., Rastoin J.-L (eds), Dynamique des entreprises agroalimentaires. Regards croisés sur le Languedoc-Roussillon, Montpellier, Agreste-Gral.M, mai, pp.175-186.

-Teurlay J.-C. (1997), L'emploi agroalimentaire résiste aux aléas conjoncturels, *Agreste Les Cahiers*, n°16, juin, pp.15-20.

(1999), 10 000 entreprises agroalimentaires ont moins de 20 salariés.10% de l'emploi agroalimentaire dans les petites entreprises, *Agreste primeur*, n°63, septembre, 4p.