

ANALYSE SECTORIELLE DES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES SUR LA PÉRIODE 1980-1985 ⁽¹⁾

par

CHRISTIAN BESSY (*)

L'analyse des licenciements économiques par secteur d'activité est réalisée annuellement par le S.E.S. du Ministère du travail au sein d'une étude portant sur les principales caractéristiques des licenciements économiques (sexe, âge, nationalité, motif, taille des établissements, secteurs, régions).

Le calcul de taux de licenciement permet d'appréhender le recours à cette mesure pour chaque secteur d'activité. Nous proposons dans cet article de prolonger cette approche en reliant le taux de licenciement à la variation d'effectifs, ceci, afin de décomposer les licenciements en une composante conjoncturelle et une composante plus structurelle. C'est cette dernière que l'on cherchera à identifier pour la rapprocher, ensuite, du mode de gestion de la main d'œuvre.

Au sein d'un ensemble de moyens d'ajustement des effectifs (départs naturels, contrats à durée déterminée...), le licenciement économique tient une place spécifique, ne serait-ce que du fait de l'existence d'une procédure qui le régleme.

La notion de licenciement pour cause économique apparaît réellement, pour la première fois, dans la jurisprudence administrative concernant la mise en application de l'ordonnance du 24 mai 1945 relative au contrôle de l'emploi. Le Conseil d'État considéra qu'un tel contrôle ne pouvait s'imposer qu'en matière de licenciement économique (en raison de l'objectif de l'ordonnance) à l'exclusion du licenciement pour motif individuel relevant de la seule compétence des tribunaux judiciaires en cas de litige. D'ailleurs la loi du 13 juillet 1973 sur le licenciement individuel en excluant le licenciement collectif pour cause économique de l'essentiel de ses dispositions, a, de ce fait, souligné son autonomie.

La loi du 3 janvier 1975 confirme et généralise l'exigence d'une intervention de l'autorité administrative pour tout licenciement économique (2). Elle consacre le passage d'une situation où l'employeur est seul juge de sa gestion, à celle où l'autorité administrative « contrôle » la manière dont il gère son entreprise.

La première perspective renvoie à l'optique civiliste du contrat de travail considéré comme un simple louage de service ; la rationalité juridique sous-jacente étant celle du Code Civil de 1804. En raison de l'égalité des contractants, le contrat de travail peut être rompu à tout moment. Le licenciement est le symétrique de la démission.

La deuxième perspective est celle qui sous-tend l'édifice du droit social. L'entreprise doit se soumettre à certaines exigences sociales en matière d'emploi. La rupture du contrat de travail pour motif économique n'est que la conséquence d'un « accident conjoncturel ». La réparation du dommage est assurée par le système d'indemnisation du chômage.

(*) Étudiant en 3^e cycle à Paris I et élève à l'ENS de Cachan.

(1) Cette étude a été réalisée sous la direction de F. Eymard. Duvernay, dans le cadre du DEA « économie des ressources humaines » à l'université de Paris I et d'un stage au Centre d'Études de l'Emploi.

(2) Il n'en demeure pas moins que les dispositions nouvelles combinées avec celles de la loi du 13 juillet 1973 maintiennent la distinction entre les deux formes de licenciement pour cause économique. La qualification de licenciement « individuel » demeure justifiée en ce sens que seul il bénéficie de l'exigence d'un entretien préalable, de l'indication du motif à la demande du salarié.

Cependant, l'existence d'un cadre juridique réglementant le contrat de travail à une époque donnée laisse une certaine autonomie aux entreprises en matière de gestion de la main d'œuvre. L'analyse de H. Hatzfeld (3) rappelle bien que dès la fin du XIX^e siècle, le contrat de travail de type civiliste ne répondait qu'imparfaitement à la nécessité pour la grande industrie d'organiser la fidélité de son personnel. Aujourd'hui, cette autonomie relative des entreprises se traduit par un ensemble diversifié de pratiques.

Notre hypothèse de travail est qu'il y a coexistence de plusieurs formes de contrat de travail. Les travaux de F. Eymard-Duvernay (4) allaient en ce sens en distinguant les secteurs dans lesquels les contrats individuels de travail s'inséraient dans le cadre d'un statut collectif de ceux pour lesquels la rotation élevée de la main d'œuvre révélait un contrat de travail plus proche de la logique du Code Civil. Nous prolongeons cette analyse en utilisant la fréquence des licenciements économiques, comme variable supplémentaire informant sur la nature de la relation entre le salarié et l'entreprise.

Bien que le secteur d'activité ne soit pas la catégorie statistique la mieux adaptée pour étudier ce type de flux, nous l'avons choisi pour une raison pratique (disponibilité des données), mais aussi, parce que cette catégorie constitue à la fois une réalité économique et institutionnelle. D'une part, le secteur constitue souvent l'espace de définition des politiques industrielles et des politiques d'emploi. D'autre part, en matière de licenciement économique, la plupart des conventions collectives, tout en respectant la législation, définissent des règles précises au niveau des délais de consultation des représentants du personnel et du calcul des indemnités de licenciement.

Ainsi les contraintes économiques et institutionnelles qui pèsent sur chaque secteur, peuvent impliquer des modes différents de recours au licenciement. Sur la période 1980-1985 de fortes disparités sectorielles apparaissent.

Se pose, cependant, le problème de la mesure du recours. Le taux de licenciement est-il un indicateur pertinent ?

La solution exposée dans cet article (1^{re} partie) consiste à relier le taux de licenciement à la variation d'effectifs. L'hypothèse sous jacente au raisonnement étant que les licenciements peuvent être décomposés en deux composantes, l'une conjoncturelle liée à la variation d'effectifs, l'autre plus structurelle, représentant le recours spécifique au licenciement de chaque secteur d'activité.

C'est cette dernière que l'on cherchera à isoler afin de la mettre en relation avec le mode de gestion de la main d'œuvre (2^e partie).

ÉVALUATION DES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES

La période qui débute en 1980 témoigne de l'augmentation des licenciements (5). On constate, en moyenne, presque 100 000 licenciements supplémentaires par an par rapport à la période 1975-1979.

Si cette hausse résulte de la persistance des difficultés économiques, elle s'inscrit, et surtout depuis 1982, dans une politique active de baisse des coûts salariaux et de résorption des sureffectifs. Celle-ci est d'ailleurs facilitée par la mise en place de nouvelles mesures qui viennent gonfler un dispositif déjà bien étoffé : élargissement de l'intervention du FNE au niveau des pré-retraites à partir de 1980, congés-conversion en 1985.

Des situations sectorielles contrastées.

Cette évolution globale cache de fortes disparités. Le secteur du bâtiment représente à lui seul 22,2 % des licenciements sur la période. Viennent ensuite les secteurs « textile-habillement » (7,5 %), « services rendus principalement aux entreprises » (5,9 %), « construction mécanique » (5,6 %)...

Cependant, l'utilisation d'un taux de licenciement permet de corriger l'effet du poids du secteur sur le volume des licenciements, et ainsi, de mieux appréhender son recours. C'est la démarche suivie par le SES du Ministère du travail. Il est calculé en rapportant les effectifs visés par un licenciement sur l'année aux effectifs de début de période (source UNEDIC). Afin de relativiser les variations annuelles, nous avons choisi de calculer un taux sur l'ensemble de la période. Le numérateur correspond alors au nombre total de salariés licenciés sur la période 1980-1985 et le dénominateur à l'effectif total au 1^{er} janvier 1980.

Le tableau 1 (6) présente le classement des secteurs d'activités par taux de licenciement décroissant. Au delà du bâtiment (31,6 %), ce sont certains secteurs des industries de biens de consommation qui licencient le plus : bois et meubles (31,1 %), textile et habillement (28,0 %), cuir et chaussure (24,7 %). Puis viennent des secteurs produisant des biens intermédiaires comme la métallurgie (22,4 %), les matériaux de construction (20,1 %), le caoutchouc (18,6 %), la sidérurgie (18,2 %), le verre (17,4 %).

(3) H. HATZFELD, « *Du paupérisme à la sécurité sociale* », A. Colin, 1971.

(4) F. EYMARD-DUVERNAY, « *Les secteurs de l'industrie et leurs ouvriers* », Économie et statistique, nov. 1981.

Dans une optique sensiblement différente cf. aussi J.-M. GRANDO, « *Industrie et gestion de la main d'œuvre* », Formation-Emploi, janvier-mars 1983.

(5) Les statistiques de licenciement économique sont publiées par le Ministère du travail. Elles proviennent de l'exploitation des états SLOE. L'ensemble des données concerne, ici, les licenciements économiques autorisés.

(6) Le champ de l'étude est limité aux activités économiques qui occupent des catégories de travailleurs relevant du régime de l'UNEDIC et dont la statistique sert de base au calcul du taux de licenciement.

Les secteurs agriculture sylviculture et pêche, production de minéraux solides et postes et télécommunication ne sont pas étudiés car la majorité des salariés de ces secteurs ne sont pas affiliés au régime de l'UNEDIC.

TABLEAU 1 :

Classement des secteurs d'activité par taux de licenciement décroissant

Activité économique (NAP AcA)	TXLP	TXLI 1980	TXLI 1985	TXLI moyen
Bâtiment, génie civil et agricole	31,6	42,1	63,0	58,0
Bois, meubles, industries diverses	31,1	36,0	72,5	57,2
Industrie textile et habillement	28,0	56,5	61,8	52,7
Industrie du cuir et de la chaussure	24,7	36,4	66,0	45,1
Construction mécanique	22,7	28,0	52,4	41,5
Fonderie et travail des métaux	22,4	27,2	46,3	40,2
Production de matériaux de construction	20,1	17,4	47,9	37,1
Industrie du caoutchouc	18,6	21,8	45,7	33,5
Imprimerie, presse, édition	18,3	33,5	34,9	31,2
Minerais et métaux ferreux	18,2	36,7	49,1	34,5
Biens d'équipement ménager	17,5	15,4	34,2	32,6
Industrie du verre	17,4	12,7	57,9	31,0
Commerce de gros non alimentaire	17,2	24,3	33,8	28,5
Réparation et commerce de l'automobile	16,8	20,8	43,0	27,7
Commerce de détail non alimentaire	16,3	22,4	34,5	27,4
Construction de véhicules automobiles	16,0	15,8	51,4	31,2
Industrie du papier et du carton	15,0	24,4	32,9	27,1
Services marchands particuliers	14,8	12,4	13,8	11,8
Industrie de la viande et du lait	14,4	18,2	38,5	23,2
Commerce de gros alimentaire	14,4	22,7	31,9	24,8
Chimie de base	14,1	20,2	24,3	25,9
Hôtels, cafés, restaurants	13,6	19,5	24,6	24,8
Services marchands entreprises	13,1	17,9	24,4	21,3
Minerais, métaux et produits non ferreux	13,0	12,0	31,2	22,6
Construction électrique et électronique	12,5	16,5	31,7	20,8
Industrie des autres produits alimentaires	12,4	20,3	31,4	21,1
Transports	11,5	17,9	20,3	18,8
Commerce de détail alimentaire	9,7	17,3	34,5	15,1
Construction navale, aéronautique	9,6	10,8	25,5	15,5
Location crédit-bail	8,5	12,3	18,1	14,0
Parachimie et industrie pharmaceutique	7,8	12,3	18,5	13,2
Production de pétrole et gaz naturel	5,0	1,9	16,0	8,7
Services non marchands	3,3	4,7	6,2	5,1
Electricité, gaz et eau	2,3	3,9	4,8	3,0
Assurances	1,4	2,9	3,0	2,4
Organismes financiers	0,5	1,3	1,2	0,9
Ensemble	16,6	23,2	33,6	28,2

TXLP : rapport entre la somme des licenciements de la période (1980-1985) et des effectifs de début de période (en pourcentage).

TXLI 80 : taux de licenciement pour mille salariés en 1980.

TXLI 85 : taux de licenciement pour mille salariés en 1985.

TXLI moyen : moyenne des taux de licenciement annuels de toute la période.

Parmi les biens d'équipement, seuls les secteurs de la construction mécanique (22,7 %) et des biens d'équipement ménager (17,5 %) licencient plus que la moyenne (16,6 %).

Si dans le tertiaire les taux de licenciement sont nettement plus faibles que dans l'industrie en général, les secteurs sont inégalement touchés. Trois d'entre eux sont caractérisés par des taux élevés : le commerce de gros non alimentaire (17,2 %), la réparation et le commerce de l'automobile (16,7 %) et le commerce de détail non alimentaire (16,3 %).

Enfin les secteurs à caractère public ne licencient pratiquement pas. Ce sont les organismes financiers, les assurances et le secteur électricité gaz et eau.

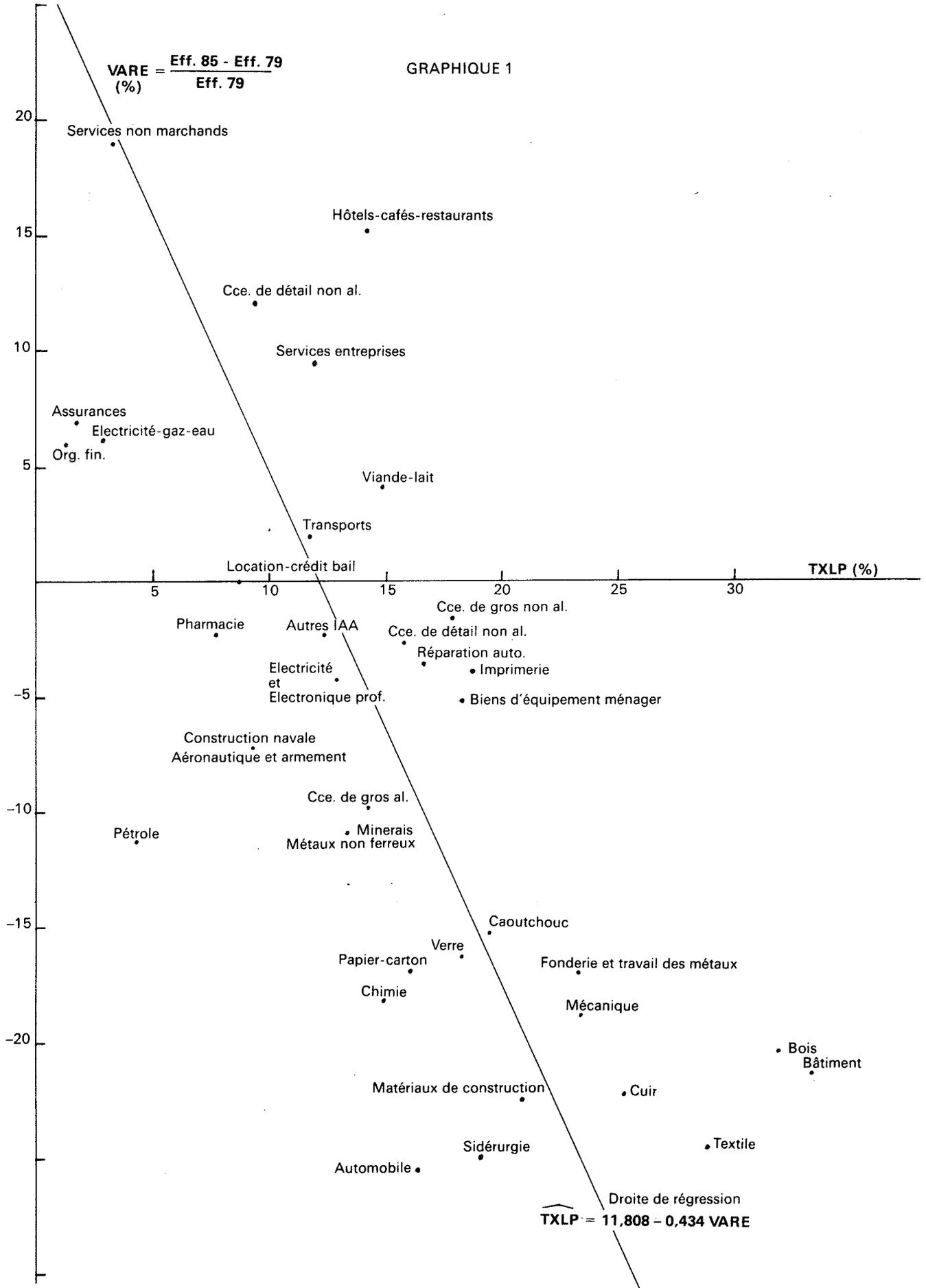
Taux de licenciement et évolution de l'emploi

Cette analyse des taux de licenciement doit être prolongée. Le graphique 1 montre clairement une corrélation entre le taux de licenciement défini sur toute la période (TXLP) et la variation d'effectifs relative (VARE). Le calcul de la droite de régression (Cf. tableau 2) de « TXLP » en fonction de « VARE » présume une relation causale, ce qui peut être critiquable. En effet la relation inverse n'est pas dénuée de sens.

L'optique choisie permet, en fait, d'éliminer l'effet de la variation d'effectifs relative que l'on considère

GRAPHIQUE 1

$$\text{VARE} (\%) = \frac{\text{Eff. 85} - \text{Eff. 79}}{\text{Eff. 79}}$$



Droite de régression
 $\widehat{\text{TXLP}} = 11,808 - 0,434 \text{ VARE}$

comme la composante conjoncturelle des licenciements économiques. La plus ou moins grande proximité des secteurs par rapport à la droite représente, ainsi, la composante structurelle. C'est celle-ci qui nous intéresse plus particulièrement car elle constitue un nouvel indicateur du recours au licenciement économique. Le calcul de l'écart ($TXLP - T\hat{X}LP$) pour chaque secteur d'activité génère une série que l'on peut classer par ordre de recours croissant (Cf. tableau 2).

Le classement en termes de taux de licenciement se trouve modifié. Les secteurs caractérisés par un faible taux de licenciement comme hôtels-café-restaurants, services rendus principalement aux particuliers, imprimerie-pressé-édition, ont d'après le modèle retenu, un recours plutôt supérieur à la moyenne. A l'inverse, minerais et métaux ferreux, production de matériaux de construction, industrie du verre auraient un recours inférieur.

En outre, on constate à l'analyse du graphique 1, que la plupart des secteurs les moins « concentrés » (7) sont au dessus de la droite de régression, et inversement pour les secteurs les plus « concentrés ». La variable taille des établissements apparaît donc très classante en matière de licenciement économique.

Dans la partie suivante on cherchera à introduire de nouvelles variables, dont la concentration, afin d'analyser quelles sont les caractéristiques sectorielles les plus corrélées avec le recours au licenciement.

LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES ET CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOIS

En fait, l'objectif est double. D'une part il s'agit de repérer les différentes combinaisons de variables permettant de caractériser différents modes de gestion. D'autre part, il s'agit d'apprécier les proximités entre secteurs afin de mettre en évidence des types de recours au licenciement économique.

Une dimension sectorielle dominante : la « concentration »

Chaque secteur sera caractérisé par son « profil » sur les variables qui paraissent les plus explicatives du mode de gestion de la main d'œuvre. On s'est appuyé ici sur la démarche de F. Eymard-Duvernay (8). La taille des établissements (choisie pour des raisons de disponibilité des données comme approximation de la taille des entreprises), l'ancienneté des salariés dans l'entreprise et la catégorie de commune ont été privilégiées. Cette dernière peut être considérée comme un bon indicateur de la nature du marché du travail, tandis que l'ancienneté témoigne du mode de gestion de la main-d'œuvre.

TABLEAU 2 :

Classement des secteurs par ordre de recours croissant

SECTEURS(*)	ECAR	Niveau de recours
<i>Production de pétrole</i>	- 11,6	faible $\frac{1}{3}$
<i>Org. financiers</i>	- 8,8	
<i>Assurances</i>	- 7,4	
<i>Electricité...</i>	- 6,9	
<i>Automobile</i>	- 6,7	
<i>Chimie</i>	- 5,5	
<i>Cons. navale...</i>	- 5,3	
<i>Pharmacie</i>	- 4,9	
<i>Sidérurgie</i>	- 4,3	
<i>Papier-carton</i>	- 4,1	
<i>Métaux non ferreux</i>	- 3,4	
<i>Location crédit-bail</i>	- 3,3	
<i>Comm. de gros al.</i>	- 1,7	moyen •
<i>Matériaux de constr.</i>	- 1,4	
<i>Ind. du verre</i>	- 1,3	
<i>Elec. et élec. prof.</i>	- 1,2	
<i>Autres IAA</i>	- 0,3	
<i>Services non march.</i>	0,1	
<i>Ind. du caoutchouc</i>	0,2	
<i>Transports</i>	0,8	
<i>Constr. mécanique</i>	2,7	fort ●
<i>Métallurgie</i>	3,2	
<i>Comm. de détail non al.</i>	3,2	
<i>Comm. de détail al.</i>	3,3	
<i>Réparation auto.</i>	3,3	
<i>Ind. du cuir</i>	3,4	
<i>Bien d'équip. ménager</i>	3,4	
<i>Viande et lait</i>	4,5	
<i>Comm. de gros non al.</i>	4,8	
<i>Imprimerie</i>	4,9	
<i>Services entreprises</i>	5,5	
<i>Textile-habillement</i>	5,7	
<i>Hôtels-café-rest.</i>	8,4	
<i>Industrie du bois</i>	10,4	
<i>Bâtiment</i>	10,6	

(*) « Services particuliers » est exclu de l'analyse du fait de sa trop forte variation d'effectifs (126 %).

• ECAR est le résultat du calcul $TXLP - T\hat{X}LP$.

• $T\hat{X}LP = 11,84 - 0,434 \text{ VARE}$
(1,068) (0,076)

• $R^2 = 0,49$

• Les limites de classes correspondent à des sauts importants dans le classement.

Le sexe et l'âge des salariés ont été également retenus, soit en tout cinq variables. La qualification a aussi été testée, mais nous ne l'avons pas intégrée dans l'analyse en raison de son caractère explicatif relativement faible.

(7) La plus ou moins grande concentration d'un secteur dépend ici du pourcentage de salariés travaillant, dans les établissements de plus de 200 salariés.

(8) op. citée.

Sur cette base, on a effectué une analyse en composantes principales (Cf. encadré) dont le 1^{er} plan factoriel est présenté ici (graphiques 2 et 3).

L'axe 1 (horizontal) oppose les secteurs les plus « concentrés » et à forte ancienneté de la main d'œuvre aux secteurs les moins « concentrés » et à faible ou moyenne ancienneté. D'un côté de l'axe (Cf. graphique 3), la sidérurgie, la production de pétrole et de gaz naturel, l'industrie de la chimie occupent les positions les plus extrêmes. De l'autre côté, on trouve principalement les secteurs « hôtels-cafés-restaurants » et « commerce de détail non alimentaire ».

L'axe 2 (vertical) témoigne de l'opposition entre les secteurs dont l'activité se situe en particulier dans les communes rurales et ceux implantés plutôt dans les métropoles urbaines de 100 000 à 199 999 habitants. Ainsi les industries de la viande et du lait, du cuir sont à l'opposé du secteur location crédit-bail.

Les autres variables s'ordonnent plus ou moins autour du 1^{er} axe. Les proportions d'actifs féminins et de moins de 25 ans diminuent avec la taille et l'ancienneté.

Cette représentation est assez robuste comme on a pu le constater en modifiant la liste des secteurs pris en compte dans l'analyse. Si la localisation apparaît comme une dimension non négligeable de la définition des modes de gestion de la main-d'œuvre à travers l'opposition rurale / urbaine, la concentration est la dimension globalement dominante.

A l'instar de F. Eymard-Duvernay (9), et en généralisant à l'ensemble des secteurs et des salariés, on peut distinguer les secteurs où la main d'œuvre est dite à « statut » de ceux où la main-d'œuvre est « inorganisée ».

Dans le 1^{er} cas, l'emploi est plutôt considéré comme un stock. Les salariés sont principalement masculins, l'ancienneté y est forte ainsi que la représentation syndicale.

Dans le 2^e cas, l'emploi est essentiellement envisagé comme un flux qui s'adapte à la production. Les actifs sont plutôt féminins. L'ancienneté y est faible, la représentation syndicale souvent inexistante.

Cette distinction, ramenée à l'objet ici analysé, peut sans doute expliquer les différences de recours au licenciement économique.

Deux pôles de recours au licenciement économique

La projection des secteurs d'activité sur le plan principal fournit une carte des secteurs (Cf. graphique 3). Celle-ci va nous permettre de relier le niveau de recours au licenciement économique observé dans un secteur, à sa position sur la carte. A cette fin, nous avons projeté en variables supplémentaires le taux de licenciement (TXLP), la variation d'effectifs relative (VARE), et le résidu (ECAR) obtenu lors de la régression et qui est donc supposé mesurer la composante structurelle des licenciements.

Le taux de licenciement (TXLP) est proche des modalités « communes rurales » (CAT1) et « pourcen-

tage de salariés dans les établissements de 50 à 200 salariés » (TAI3). Ce sont les caractéristiques principales des secteurs qui licencient le plus au cours de la période : industrie du bois, du cuir et d'une façon plus atténuée, le bâtiment et le textile-habillement. Ainsi le taux de licenciement est essentiellement « expliqué » par le 2^e axe (Cf. encadré). Ceci se comprend puisqu'à l'opposé des secteurs mentionnés précédemment se trouvent des secteurs implantés en milieu urbain (CAT4) qui licencient très peu : location crédit-bail, assurances, organismes financiers.

La variation d'effectifs relative (VARE) est, comme on pouvait le présager, opposée à la variable « taux de licenciement ». Les secteurs qui licencient le moins sont ceux qui connaissent les évolutions les plus favorables de l'emploi. C'est d'ailleurs pour cette raison que nous avons retenu le résidu de la régression (ECAR) qui corrige le taux de licenciement de « l'effet conjoncturel ».

Ce dernier est plutôt « expliqué » par l'axe 1. Il est proche, en particulier, de la modalité « pourcentage de salariés dans les établissements de 10 à 49 salariés » (TAI2).

Ainsi la variable ECAR reprend l'opposition définie par l'axe 1 et basée sur la taille des établissements. Si on attribue à chaque secteur d'activité un niveau de recours (10), le plan factoriel est scindé en deux parties distinctes (Cf. graphique 3). D'un côté, les secteurs « concentrés » comme la production de pétrole et de gaz naturel, la sidérurgie, la chimie sont caractérisés par un niveau de recours faible. D'un autre côté, le secteur « hôtels-cafés-restaurants », le commerce de détail alimentaire et non alimentaire, la réparation et le commerce de l'automobile illustrent la relation entre la petite taille des établissements et un fort niveau de recours au licenciement.

Une telle schématisation est sans doute excessive. Certains secteurs font exception. Il en va ainsi des biens d'équipement ménager et dans une moindre mesure de l'industrie du caoutchouc. De plus, la variable ECAR est aussi « expliquée » par l'axe 2. En fait, les écarts les plus grands sont constatés pour les secteurs qui licencient le plus et implantés surtout en milieu rural. On peut noter d'ailleurs que ce sont des activités où le pourcentage de licenciements issus de liquidations de biens ou de règlements judiciaires est le plus important (11).

Néanmoins, l'opposition entre les secteurs peu « concentrés » et ceux plus « concentrés » demeure. Globalement, elle témoigne de deux types de gestion de la main d'œuvre différents. On retrouve l'idée que les petites entreprises ont un fonctionnement plus proche du « marché ». Le contrat de travail a un caractère ponctuel en opposition aux situations où la main d'œuvre est gérée par référence à un statut ou à des conventions collectives particulièrement contraignantes, relayées par une représentation syndicale forte.

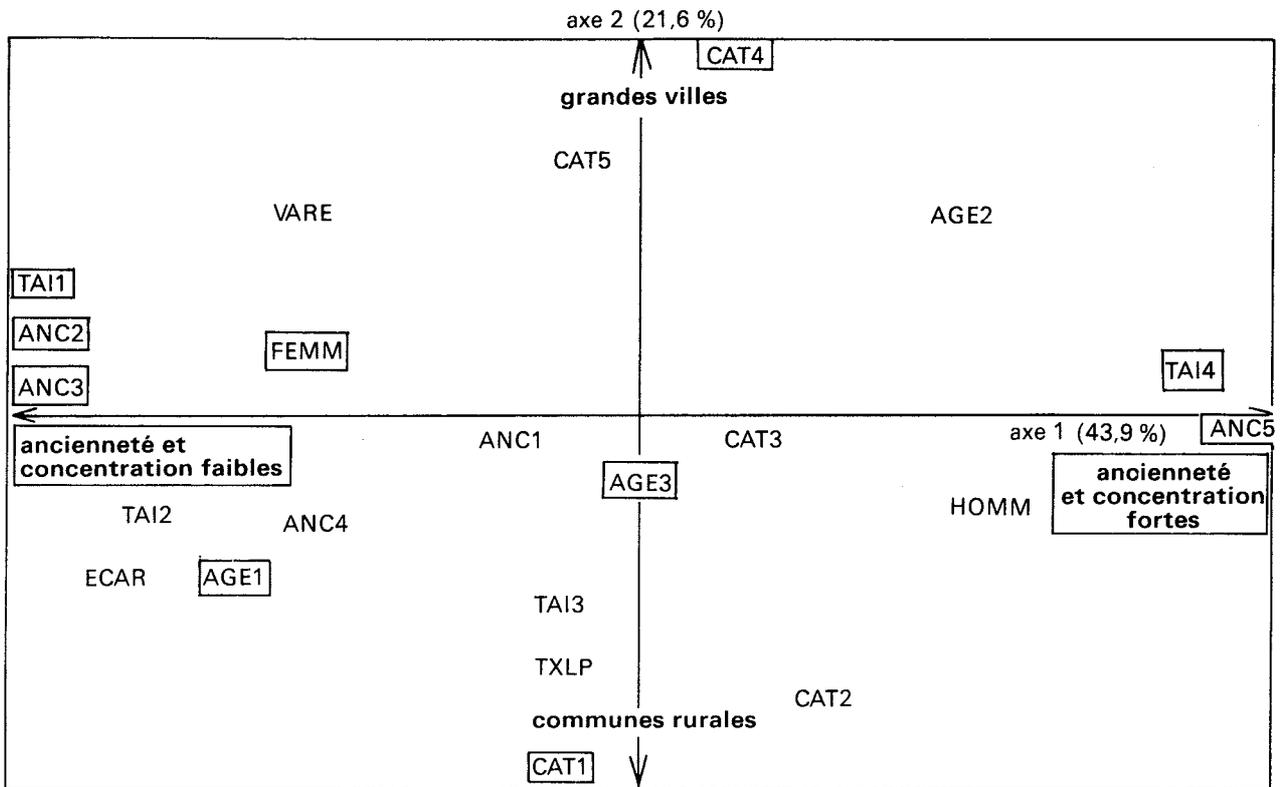
(9) op. citée.

(10) Trois classes sont distinguées à partir de la suite ordonnée du tableau 2 : recours fort, moyen et faible.

(11) Ce pourcentage (calculé sur l'ensemble de la période) est de 54 % pour le cuir et le textile, 50 % pour le bois alors qu'il est de 27 % dans la réparation et le commerce de l'automobile et de 21 % pour hôtels-cafés-restaurants.

GRAPHIQUE 2

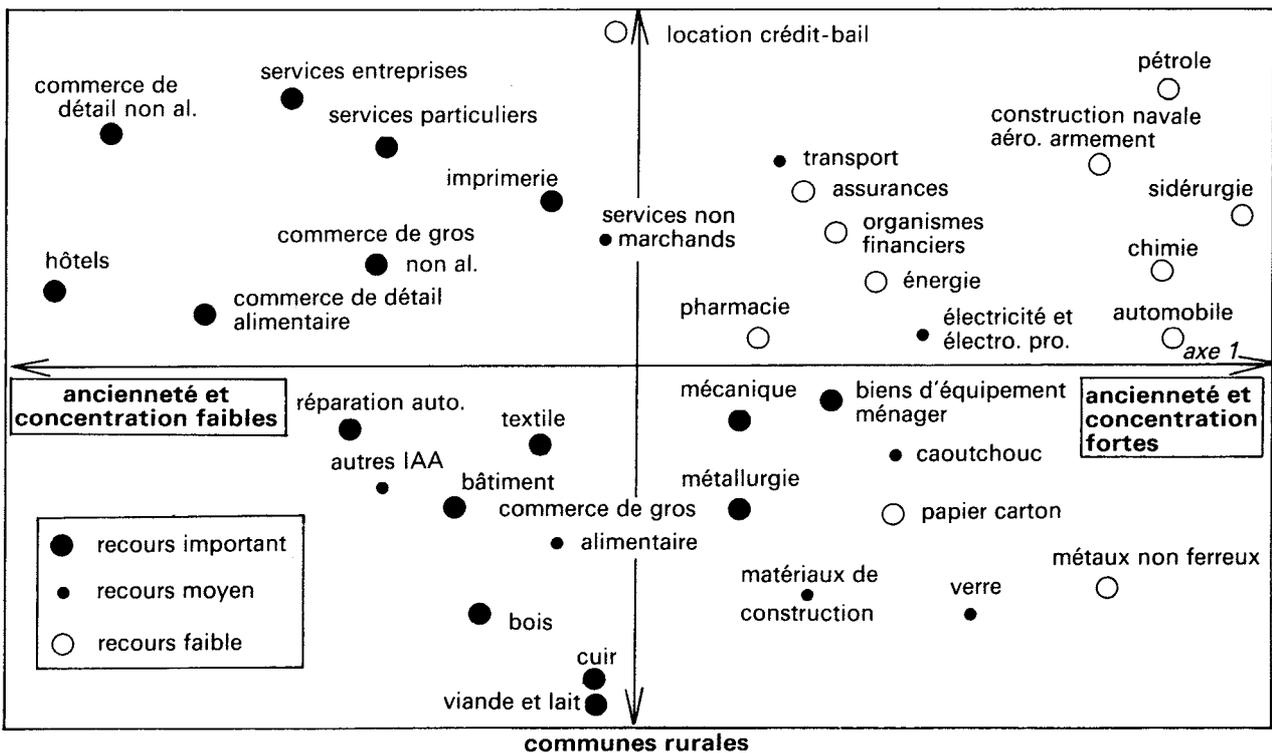
Analyse en composantes principales



Les variables actives sont encadrées

GRAPHIQUE 3

Secteurs projetés sur le plan principal
communes urbaines



L'analyse en composantes principales (normées) effectuée repose sur les données d'emploi par secteur au niveau 40 de la nomenclature d'activité économique.

Le graphique 2 représente le plan formé par les deux premiers axes de l'analyse avec les variables figurant dans le tableau suivant :

Variables	Modalités	Source
Taille (TAI) % de salariés dans les différentes tailles d'établissements	TAI 1 : établissement de 1 à 9 salariés TAI 2 : établissement de 10 à 49 salariés TAI 3 : établissement de 50 à 199 salariés TAI 4 : établissement de plus de 200 salariés	UNEDIC* année 1984 bulletin de liaison sept. 1985
Catégorie de communes (CAT) % de salariés (lieu de résidence)	CAT 1 : ensemble des communes rurales CAT 2 : unités urbaines de - de 20 000 hab. CAT 3 : unités urbaines de 20 000 à 99 000 hab. CAT 4 : unités urbaines de 100 000 à 199 999 hab. CAT 5 : agglomération de Paris	Recensement de la population 1982 (sondage au $\frac{1^e}{20}$)
Age % de salariés	AGE 1 : < 25 ans AGE 2 : 25 à 49 ans AGE 3 : > 50 ans	Enquête emploi (mars 1984)
Sexe % de salariés	HOMM FEMM	UNEDIC*
Ancienneté % de salariés (dans l'entreprise)	ANC 1 : moins de 6 mois ANC 2 : de 6 mois à 1 an ANC 3 : de 1 an à 5 ans ANC 4 : de 5 ans à 10 ans ANC 5 : plus de 10 ans	Enquête emploi (mars 1985)

* Les statistiques de l'UNEDIC recouvrent seulement les catégories de salariés affiliés au régime UNEDIC. Il en résulte une certaine hétérogénéité des données.

Le choix des variables actives a été réalisé après plusieurs analyses successives. Nous avons retenu les modalités suivantes : TAI 1, TAI 4, ANC 2, ANC 5, CAT 1, AGE 1, AGE 2, FEMM.

Le premier plan d'inertie formé des axes 1 et 2 représente 65,5 % de l'information (axe 1 : 43,9 % ; axe 2 : 21,6 %). Au-delà de ce premier plan les oppositions constatées sont marginales par rapport à l'objet de notre analyse.

Par la suite des variables supplémentaires ont été introduites. Il s'agit de l'ensemble des autres modalités, du taux de licenciement (TXLP), de la variation d'effectifs relative (VARE) et du résidu de la régression représentant la composante structurelle des licenciements (ECAR).

Ces variables ne participent pas à la définition des axes. Si la variable TXLP se projette près de l'axe 2 cela veut dire que la contribution relative de l'axe 2 à la distance au carré de TXLP au centre de gravité du nuage est la plus forte.

Le graphique 3 représente la projection des secteurs sur le plan principal (espace des variables). Le secteur « service rendus principalement aux particuliers » est projeté en individu supplémentaire. C'est ce graphique qui permet de caractériser chaque secteur d'activité et de repérer des proximités entre les secteurs. Le secteur « viande et lait », par exemple, est plutôt implanté dans des communes rurales et sa « concentration » est moyenne. Il est proche des secteurs « bois et meubles » et « cuir et chaussure ».

UNE SITUATION QUI ÉVOLUE

La « carte » que nous avons dressée a permis d'examiner les différences sectorielles en matière de licenciement économique.

Une étude plus complète consisterait à cerner les différentes formes et procédures de licenciement économique et la façon dont elles s'intègrent dans le fonctionnement des entreprises suivant leur position sur cette carte.

Dans le présent article nous avons présenté l'aspect quantitatif des licenciements. Ainsi on a constaté que le taux de licenciement est d'autant plus élevé que l'emploi évolue à la baisse. D'une manière plus originale, on a vu qu'une fois éliminé ce qui peut être expliqué par la variation d'effectifs, des différences importantes subsistent entre secteurs. Ces dernières seraient expliquées par la composante dite structurelle des licenciements qui apparaît liée à la taille des entreprises : plus les entreprises sont petites, plus le taux de licenciement est élevé. (Cf. tableau 3).

TABLEAU 3

Taux de licenciement par taille d'établissement sur la période 1980-1985

	taux de licenciement pour 100 salariés					
	1980	1981	1982	1983	1984	1985
1 à 9 salariés	3,3	3,9	3,6	3,9	4,4	4,2
10 à 49 salariés	2,9	3,2	2,7	3,2	3,6	3,3
50 à 199 salariés	2,1	2,5	2,0	2,6	3,3	3,0
200 salariés et plus	1,3	1,8	1,5	1,8	2,3	3,0
Ensemble	2,3	2,7	2,4	2,8	3,3	3,4

Cela permet de comprendre alors pourquoi certains secteurs tertiaires ont des taux de licenciement assez élevés, malgré une évolution des effectifs relativement favorable. Les petites entreprises auraient un mode de gestion de la main d'œuvre « par le marché du travail », ce que confirme par ailleurs l'étude des taux de rotation de la main d'œuvre (12). Dans cette optique, qui est différente de celle que nous avons choisie, il conviendrait de relativiser le recours au licenciement économique par rapport aux autres modes de « sortie », et notamment, aux contrats à durée déterminée.

Cependant, ceci ne doit pas masquer le fait que les grandes unités licencient de plus en plus (Cf. tableau 3). Le taux de licenciement des établissements de plus de 200 salariés est passé de 1,3 % en 1980 à

3,0 % en 1985. L'écart avec le taux de licenciement des établissements de moins de 10 ou de 50 salariés se réduit très sensiblement au cours de la période d'observation.

Ainsi la taille des établissements apparaîtrait comme un facteur de moins en moins discriminant. Il n'en reste pas moins, qu'au delà de l'aspect quantitatif, les pratiques des entreprises en matière de licenciement économique recouvrent des situations fort diverses quant aux procédures engagées et aux effets induits sur « le marché du travail ».

(12) P. CORBEL, J.-C. GUERGOAT, M.-C. LAULHÉ, « Les mouvements de main d'œuvre en 1985 : nouvelle progression des contrats à durée déterminée », *Économie et statistique*, novembre-décembre 1986.