

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*

Intervenante : Annie LAMANTHE

Mai 2001

En 1997, les branches industrielles¹ de l'agroalimentaire emploient environ 400 000 personnes². Elles se distinguent des autres activités de l'industrie sur de nombreux points. Depuis le début des années 80, les IAA ont perdu des emplois, mais de façon nettement moins massive que le reste de l'industrie³. Avec 68.8% du total des emplois en 1993, la main-d'œuvre ouvrière domine dans un secteur par ailleurs réputé pour son faible taux d'encadrement et où, malgré une tendance à l'élévation des niveaux de qualification, la part des ouvriers non qualifiés reste significativement élevée. Ces branches sont aussi plus féminisées que le reste de l'industrie et la présence des jeunes y est elle-même plus forte⁴.

Les IAA font en effet 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. La faible qualification des emplois, la localisation rurale de nombreuses entreprises, la nature saisonnière des activités et un taux élevé de rotation de la main-d'œuvre offrant plus d'opportunités aux débutants (Brunet et Minni, 2000) sont parmi les arguments avancés pour expliquer cette position vis à vis d'eux. Par ailleurs, alors que les jeunes sont globalement plus touchés par les contrats temporaires que leurs aînés, cette situation est accentuée dans les IAA qui recourent nettement plus à ce type de contrats pour l'ensemble de leur main-d'œuvre⁵. Ainsi, pour Moncel (1997), s'ils accueillent les jeunes, les IAA, -« secteur des marchés externes typique »-, auraient aussi la particularité de peu les retenir et de les employer massivement sur des contrats précaires, se caractérisant notamment par l'usage de « CDI atypiques », c'est-à-dire à temps partiel et instables.

L'enquête Génération 92 donne l'occasion d'approfondir la connaissance de ces mécanismes, qui sont peut-être plus complexes que ces quelques éléments le laissent supposer. C'est, en tout cas, le parti qui a guidé l'exploitation présentée ici en privilégiant une analyse intra-sectorielle fondée sur l'hypothèse d'une diversité des modes de recours à la main-d'œuvre juvénile au sein des branches agro-alimentaires, diversité elle-même liée aux contraintes structurelles des activités, aux logiques productives et organisationnelles privilégiées ainsi qu'aux modes de gestion de la main-d'œuvre qui y sont pratiqués. Sur la base de cette hypothèse, notre travail s'est organisé autour d'une double interrogation.

* Avec la collaboration de Nathalie André et Bernard Duquennoy, LEST.

¹ Pour le champ de l'enquête, on se reportera à la note méthodologique.

² y.c. salariés des coopératives et intérim (Jourdain et al. 1999)

³ Dans la période couverte par l'enquête Génération 92 (1993-1997), l'évolution annuelle moyenne des effectifs est de -0.3% (source UNEDIC).

⁴ Les salariés âgés de moins de 27 ans représentent 15.4% des actifs en mars 1998 contre 12% dans le reste de l'industrie (Jourdain et al., 1999).

⁵ Le taux moyen de recours y est supérieur à 10% de l'effectif total, pour un peu moins de 8% dans l'ensemble des activités, les IAA arrivant en troisième position après le BTP et les services aux particuliers. Ces pratiques sont à mettre en relation avec les caractères structurels des IAA : fluctuation de la demande, secteur à main-d'œuvre peu qualifiée confronté à une forte concurrence internationale... (Coutrot, 2000).

La première porte sur le sens du recours que font les IAA aux contrats temporaires dans la mobilisation de la main-d'œuvre juvénile.

Doit-on considérer qu'il s'agit là de pures pratiques de « rétention de la main-d'œuvre juvénile sur des statuts précaires, avec le CDD comme instrument » (Moncel, 1997)?

Dans la mesure où elle tient notamment aux contraintes structurelles de certaines activités qui, de tous temps, ont utilisé une abondante main-d'œuvre saisonnière, la précarité peut-elle être interprétée uniquement sous l'angle d'une évolution récente vers une recherche accrue de flexibilité dont les jeunes seraient la cible prioritaire ?

On a observé par ailleurs l'existence de pratiques délibérées d'entreprises agro-alimentaires (notamment de petite taille) dans lesquelles la succession de contrats précaires assure, pour certains jeunes, le rôle d'un sas de sélection et de pré-formation avant une embauche définitive (Lamanthe, 1998). D'une façon plus générale, l'usage des contrats temporaires valant période d'essai avant embauche est une pratique maintenant largement répandue (Coutrot, 2000). Dans ce sens, l'expérience de la succession de contrats précaires ne peut-elle être interprétée, dans certains cas, comme l'occasion et le moment de l'acquisition d'une première expérience pour les débutants ? En bref, les jeunes apprennent-ils quelque chose dans de telles expériences, en font-ils un profit quelconque ?

La seconde interrogation porte sur les caractéristiques des jeunes qui travaillent ou ont travaillé dans le secteur. Des jeunes s'y-sont-ils stabilisés ? Quelles formations ont-ils suivies ? Quels ont été leurs parcours d'insertion dans la vie professionnelle ? Par quelles voies s'y sont-ils stabilisés ? L'emploi récurrent dans le secteur constitue-t-il une voie privilégiée ?

Dans un premier temps, on présentera les résultats de l'analyse des modes de recours des IAA à la main-d'œuvre juvénile, telle que cette enquête nous permet de les appréhender⁶. Un second temps sera consacré aux jeunes, faisant apparaître chez eux l'existence de rapports différenciés au secteur. Enfin, on s'intéressera aux différentes voies par lesquelles des jeunes se sont stabilisés dans les IAA.

⁶ Parce que réalisée auprès des jeunes, l'enquête Génération 92 connaît des limites en ce qui concerne l'approche sectorielle, que l'on a tentées de compenser ici par une mise en perspective avec d'autres sources, portant directement sur le système productif.

Note méthodologique - Définitions

Le champ de l'exploitation est le suivant : ensemble des séquences d'emploi réalisées dans les branches industrielles du secteur agro-alimentaire (y compris séquences réalisées par un même jeune) ; ensemble des jeunes ayant réalisé au moins une séquence d'emploi dans le secteur.

Constitution du champ « séquences d'emploi dans les branches industrielles des IAA ».

La nomenclature retenue dans l'enquête Génération 92 agrège les activités des entreprises, elle posait deux problèmes pour cette exploitation : elle ne correspondait pas au champ envisagé en ce qui concerne l'agro-alimentaire, ce niveau d'agrégation englobant aussi un certain nombre d'activités artisanales aux effectifs nombreux (boulangerie-pâtisserie et charcuterie artisanales, terminaux de cuisson) dont les pratiques en matière d'embauche de jeunes se rapprochent plus de l'artisanat et du petit commerce ; elle ne permettait pas de faire des distinctions au sein du secteur. Deux opérations complémentaires ont été nécessaires et réalisées à titre expérimental :

1. Le repérage et la sélection des séquences d'emploi réalisées dans les branches industrielles.
L'enquête Génération 92 compte 2872 séquences d'emploi dans des entreprises dont l'activité relève de la NES B00 « Industries agricoles et alimentaires ». Un premier tri a consisté à éliminer les séquences réalisées dans les branches non industrielles à l'aide de la variable PCS à l'embauche. Le secteur d'activité des entreprises dans lesquelles ont été réalisées des séquences dont la PCS à l'embauche est explicitement liée à des activités artisanales, commerciales, voire agricoles (exemples : 6911 Ouvrier d'élevage ; 5512 Vendeur en alimentation) a été réaffecté à la NES correspondante : J00 commerce ; A00 agriculture, sylviculture, pêche (création d'une seconde variable d'activité, NES1). Ce tri a été contrôlé par la taille de l'entreprise (en cas de doute, on a pu vérifier avec la taille s'il s'agissait d'un petit commerce ou d'une entreprise artisanale) et l'Emploi à l'embauche en toutes lettres quand il était renseigné, cette variable ayant permis de réintégrer certaines séquences dans les IAA (exemple : Chef de ligne de fabrication). Cette première opération a abouti à 1975 séquences.

2. L'affectation d'un code Naf (niveau 700) aux entreprises.
La mise en concordance automatique avec le fichier Sirène INSEE réalisée par le Céreq a été l'occasion d'affiner et de compléter cette première étape. Avec un travail complémentaire de reprise manuelle du sirénage et de codage de l'activité en toute lettres quand elle était renseignée, on a pu retrouver le code APE ou affecter un code NAF (niveau 700) à 1729 séquences (soit 87.5% du total). De cette seconde opération, il ressort que, dans le total des renseignées, seules 1424 séquences relèvent effectivement d'une activité agro-alimentaire au sens où nous l'entendons (les 300 restantes appartiennent notamment au commerce, à la fabrication de matériel, aux transports, à la restauration, aux services et à la chimie). Ces 1424 séquences constituent le champ « séquences d'emploi dans les IAA » retenu pour l'exploitation, soit 27 472 séquences en appliquant les coefficients de pondération. Le travail sur la base des modèles proposés par Albert et al., qui a nécessité de regrouper certaines activités, n'a finalement permis de retenir que 1386 séquences d'emploi pour le traitement comparatif intra-sectoriel (soit 26 721 séquences d'emploi en pondéré).

Au total, 1043 individus, soit 20 305 en pondéré, ont travaillé au moins une fois dans l'IAA.

Définitions :

Taux de retour dans une même entreprise = nombre de séquences pour lesquelles il s'agit d'un retour dans une même entreprise sur le total des emplois proposés par la branche.

Taux de stabilisation = nombre de jeunes en emploi sous CDI au moment de l'enquête sur le nombre total d'emplois proposés par la branche.

Statuts stables = CDI, aide familial, fonctionnaire, élève fonctionnaire, engagé armé, en free lance.

Statuts non stables = CDD, intérimaire, saisonnier, vacataire, intermittent, sans contrat, contrats aidés (apprentissage, CES, contrats de qualification, autres mesures d'aide, stagiaire rémunéré).

Spécialités de l'enseignement professionnel = spécialités industrielles et tertiaires, du CAP au BTS-DUT.

Niveau supérieur = niveaux III, II et I.

Niveau V et moins : V, Vbis et VI.

Jeunes ayant quitté le secteur = jeunes y ayant eu un emploi mais en emploi dans un autre secteur à la date de l'enquête ou pas en emploi à la date de l'enquête et n'ayant pas effectué leur dernière séquence d'emploi dans le secteur, ou ayant effectué leur dernier emploi dans l'IAA et se déclarant inactifs à la date de l'enquête.

Jeunes restés dans le secteur = jeunes en emploi dans le secteur à la date de l'enquête ou pas en emploi à la date de l'enquête mais ayant effectué leur dernier emploi dans le secteur et ne se déclarant pas inactifs.

Jeunes stabilisés = en CDI dans une entreprise de l'IAA à la date de l'enquête.

Jeunes non stabilisés = en emploi en IAA à la date de l'enquête mais pas sur contrat stable, pas en emploi à la date de l'enquête mais ayant effectué leur dernier emploi en IAA et ne se déclarant pas inactifs à la date de l'enquête.

Réalisée à titre exploratoire, cette exploitation de Génération 92 a privilégié une méthode inductive et comparative sur la base des corrélations établies entre les sous-populations et les valeurs prises par les variables retenues.

Les résultats sont donnés en effectifs pondérés.

I - LES MODES DE RECOURS A LA MAIN-D'ŒUVRE JUVENILE DANS LES IAA.

L'hypothèse d'une différenciation interne au secteur des IAA dans les modes de recours à la main-d'œuvre juvénile est au centre de l'analyse présentée ici, avec en toile de fond la question du sens du recours aux contrats temporaires.

Elle s'appuie sur l'idée générale que les modes de recours à la main-d'œuvre juvénile prennent leur sens replacés dans le contexte propre à chaque branche : contraintes structurelles des activités, logiques productives et organisationnelles, modes de gestion de la main-d'œuvre, stratégies commerciales et industrielles, types de produits, de marché et de concurrence. Elle est renforcée par le constat du caractère d'« agrégation sectorielle d'une grande variété structurelle » des IAA, notamment souligné dans leurs travaux par Albert et al. (1995). Ces auteurs ont ainsi identifié cinq modèles différents, où caractéristiques économiques des branches et caractéristiques de la main-d'œuvre se combinent (« industriel lourd », « industriel de main-d'œuvre », « marchand », « coopératif », « de la rente agroalimentaire »).

Un des objectifs de notre analyse a été de repérer et de caractériser cette différenciation. On a repris ici la typologie de ces auteurs pour construire les hypothèses de recherche de ses principaux déterminants⁷. L'exploitation confirme la pertinence de ces modèles pour la main-d'œuvre juvénile, puisqu'ils se distinguent les uns des autres sur un ensemble assez large de variables de l'enquête Génération 92. Ils permettent de dessiner les contours de quatre

⁷ Les travaux de Albert et al. (1995) portent sur la période 1978/1987, ce qui nous a conduit à effectuer une réactualisation de leurs observations sur la base de différentes sources.

grandes modalités de recours aux débutants, articulées aux caractères structurels des branches et à leurs modalités de gestion de la main-d'œuvre⁸.

IAA et Industrie

27 472 séquences d'emploi ont été réalisées dans les industries agro-alimentaires par les jeunes sortis du système éducatif en 1992, représentant 2% du total des séquences d'emploi. Comment se caractérisent-elles par rapport aux emplois proposés aux jeunes dans le reste de l'industrie?

Des séquences réalisées plus souvent par des femmes et par des jeunes plus souvent de niveau V, d'origine agricole plus fréquente.

43.4% des séquences d'emploi IAA ont été réalisées par des femmes (29.2% dans le reste de l'industrie et 46.8% dans l'ensemble des secteurs).

50.6% des emplois ont fait appel à des jeunes de niveau V et moins (45.2% dans l'industrie et 44.2% dans l'ensemble).

Dans les deux cas, près de 40% des séquences ont été réalisées par des jeunes dont le père est Ouvrier (33% dans l'ensemble). Les jeunes d'origine agricole (père Agriculteur) sont plus présents dans les IAA (13.4% des séquences totales, 4.6% dans l'industrie, 6.5% dans l'ensemble).

Les IAA ont recours à la main-d'œuvre juvénile pour l'emploi saisonnier, de durée courte, avec un taux plus élevé de retour dans une même entreprise. Un secteur qui les stabilise moins.

Les séquences IAA ont plus souvent été de courte durée : 42.7% ont duré moins de 6 mois (hors emplois en cours au moment de l'enquête), pour 26.7% dans l'industrie, qui compte aussi un pourcentage plus élevé de jeunes en emploi au moment de l'enquête. Les embauches en CDI concernent 19% des emplois totaux offerts dans les IAA pour 30% dans l'industrie (24.9% dans le total). L'emploi récurrent dans une même entreprise y est plus fréquent : le taux de retour dans une même entreprise dépasse 17% dans les IAA pour 11.2% dans l'industrie (9% pour l'ensemble des séquences de l'enquête). Le taux de stabilisation, avec 21.8%, est inférieur à celui de l'industrie (29.7%) mais au-dessus de celui de l'ensemble qui est de 17.8%.

Une plus forte proportion d'emplois d'ouvrier.

Dans les deux cas, les jeunes sont massivement recrutés sur des emplois d'ouvrier, mais plus fortement dans les IAA (72.5% des séquences pour 61.9% dans l'industrie et 33.1% dans l'ensemble), ils sont moins souvent Cadres et ingénieurs (3.4% et 6.9%) ou Techniciens (3% et 6.1%).

Un secteur d'entreprises moyennes.

Près de 57% des séquences IAA ont été réalisées dans des entreprises de taille moyenne, employant entre 50 et 499 salariés (41% dans l'industrie et 26.7% dans le total des séquences de l'enquête). Les séquences réalisées dans des entreprises de petite taille (moins de 50 salariés) et dans les plus grandes sont proportionnellement moins nombreuses.

⁸ Pour des raisons d'effectif, les activités composant le modèle de la rente agro-alimentaire n'ont pas été intégrées à l'analyse, ce qui expliquera la variation des chiffres, selon qu'ils portent sur les modèles ou sur l'ensemble des emplois réalisés dans les IAA.

LE MODELE INDUSTRIEL LOURD

Recours massif à de jeunes hommes, de niveau supérieur, employés sur des durées courtes et sous statuts précaires pour 90% des emplois

Dans les travaux de Albert et al., les activités composant ce modèle (à savoir : semoulerie, malterie, brasserie, fabrication de sucre, jus de fruits, boissons non alcoolisées) se caractérisent par une forte intensité capitaliste 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 secteur des boissons a une saisonnalité liée à la consommation (été), la fabrication de sucre recourt à des saisonniers du fait de ses approvisionnements en matières premières.

Les caractéristiques des composantes du modèle industriel lourd

	Effectif total	Effectif moyen par entreprise	Taux de valeur ajoutée*	Intensité capitaliste**
Malterie	577	96.2	11.5%	2151.3
Boissons non alcoolisées	4 559	190.0	15.9%	1290.0
Fabrication de sucre	8 789	382.1	26.3%	1916.5
Jus de fruits	2 588	152.2	14.2%	762.4
Brasserie	5 795	407.9	30.8%	2246.0

Entreprises privées de 20 salariés et +, coopératives de 10 salariés et +, exerçant à titre principal une activité agroalimentaire, 1998 (Source : Ministère de l'Agriculture et de la Pêche, Panorama des Industries agro-alimentaires, édition 2000).

*VABCF/CA

**Immobilisations brutes/effectif, en KF par salarié

En ce qui concerne le recours à la main-d'œuvre juvénile, on remarquera tout d'abord le faible poids qu'ont les séquences réalisées dans ces branches dans l'ensemble des emplois proposés aux jeunes dans les IAA : 10.1% du total.

Ces branches ont massivement recouru à une main-d'œuvre masculine (plus de 76%) et majoritairement de niveau supérieur (III, II et I) (51.5%). Les séquences réalisées par des jeunes préparant un BTS ou un DUT en 1992 arrivent en tête avec plus de 31% (le plus fort taux de l'ensemble des modèles), les CAP-BEP étant moins représentés qu'ailleurs avec 21%. Les spécialités industrielles de formation dominent avec près de 55% des séquences, les spécialités universitaires arrivant en seconde position avec 18.7% (le plus fort taux des modèles). A l'inverse, les spécialités agricoles et tertiaires sont nettement moins représentées qu'ailleurs.

Les emplois d'ouvriers arrivent en tête (65.5%), avec une plus forte représentation qu'en moyenne des Employés (19.4%) et des Professions intermédiaires (12.2%).

Les emplois proposés aux jeunes ont été de courte durée, -plus de 60% ont une durée inférieure à 6 mois-, et massivement sur des statuts non stables (90% des séquences sont dans ce cas), de façon nettement plus importante que dans les activités des autres modèles. Le taux de stabilisation est ici le plus faible : seuls 13.6% des emplois totaux proposés sont tenus par des jeunes en CDI au moment de l'enquête ; les emplois à la date de l'enquête ont dans près de 30% des cas une antériorité inférieure à 6 mois et c'est dans ces activités que l'on trouve le plus fort taux d'emplois à la date de l'enquête en contrats temporaires.

Par contre, on observe que la pratique de l'emploi récurrent dans la même entreprise y plus développée qu'ailleurs : le taux de retour dans une même entreprise est de 31.4% ; et, dans 16.2% des cas, c'est l'entreprise qui a contacté le jeune pour lui proposer l'emploi (le plus fort taux dans l'ensemble des modèles). Parmi les statuts non stables proposés, ce sont les CDD qui arrivent en tête, avec 53.2% ces activités se situent dans la moyenne. Le recours aux contrats saisonniers, avec près de 35% du total, est nettement plus en usage que dans les autres modèles, l'intérim y étant à l'inverse moins utilisé (12%). La fin de contrat est évoquée comme raison du départ de l'entreprise pour 92% des séquences terminées.

Ce sont plus souvent les entreprises d'une taille supérieure à 200 salariés qui ont embauché (54% des séquences), les emplois proposés par des entreprises de moins de 50 salariés étant faiblement représentés.

Dans ce modèle, le traitement des jeunes s'oppose à ce qu'Albert et al. décrivaient à la fin des années 80 en mettant l'accent sur la stabilité de la main-d'œuvre : c'est l'instabilité qui prime ici pour les débutants (elle reste élevée au moment de l'enquête). On peut faire plusieurs hypothèses à propos de cette observation : l'interpréter comme le révélateur d'un changement dans les pratiques, avec une moindre stabilité générale des contrats de travail proposés ou comme le révélateur d'un usage spécifique à la main-d'œuvre juvénile, utilisée comme volant externe et ponctuel d'ajustement et/ou ayant vocation à éponger les pointes de travail liées à la saisonnalité. Le fait que plus de 70% des jeunes ayant eu leur premier emploi dans ces branches n'y sont pas restés, et l'importance du recours aux contrats saisonniers, tendraient à confirmer qu'il a pu s'agir pour une bonne partie d'entre eux d'un emploi saisonnier pris à la fin des études, sans intention d'y rester et correspondant à un besoin ponctuel des entreprises ; ces jeunes sont ensuite allés pour 30% vers l'industrie et 17% vers les services aux entreprises (dernier emploi occupé).

Le taux élevé de retour dans une même entreprise, le faible nombre de démission et de licenciements pourraient conduire à formuler une autre hypothèse, à tout le moins pour une partie de la population jeune concernée : celle d'une pratique de l'emploi récurrent avant embauche définitive, mais d'une durée particulièrement longue (qui se reporterait pour certains dans le temps au-delà de la période d'observation couverte par l'enquête, confirmée par ailleurs par le taux de contrats temporaires à la date de l'enquête). On observe ainsi que plus de 46% des jeunes en CDI dans ces branches au moment de l'enquête sont concernés par l'emploi IAA récurrent (le plus fort taux dans l'ensemble des modèles) : pour 20.5%, ils n'ont eu que deux emplois, tous les deux dans l'IAA (retour dans une même entreprise après le service national, transfert ou mutation d'établissement, emploi obtenu dans l'entreprise après une mission d'intérim..., qui concerne plutôt la population masculine, par ailleurs fortement présente dans ces branches) ; près de 26% ont eu plusieurs emplois dans l'IAA avant le CDI qu'ils occupent au moment de l'enquête. On note aussi que l'IAA est un secteur d'arrivée pour près de 50% des jeunes stabilisés dans les branches de ce modèle au moment de l'enquête (le plus fort taux de l'ensemble des modèles) : ce CDI se fait dans le premier et seul emploi IAA qu'ils ont eu, faisant suite à un ou plusieurs emplois dans d'autres secteurs (23% ont eu un ou des emplois dans les services aux entreprises, qui englobent l'intérim qu'ils ont pu réaliser dans l'entreprise IAA qui les a embauchés en CDI, 13% dans le commerce, 11% dans l'agriculture). La voie directe d'accès à l'emploi stable (un seul emploi) ne représente ici que 4% du total des jeunes stabilisés dans les branches du modèle au moment de l'enquête, c'est le plus faible taux (voir la 3^e partie pour la présentation des différentes voies suivies par les jeunes pour l'accès à l'emploi stable dans le secteur).

Enfin, on remarquera que les pratiques vis à vis des jeunes confirment le niveau élevé de qualification demandé dans ces activités, le niveau de formation pouvant aussi « compenser » l'ancienneté dans l'entreprise acquise en stabilisant la main-d'œuvre et réduire le risque par rapport aux équipements.

LE MODELE INDUSTRIEL DE MAIN D'OEUVRE

Près de 50% des emplois offerts occupés par des femmes, des jeunes massivement de niveau V et moins, recrutés comme ouvriers, des emplois de courte durée et des contrats temporaires dans 80% des cas

A la fin des années 80, et à l'inverse du modèle précédent, 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 main-d'œuvre importante 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 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%).

Les caractéristiques des composantes du modèle industriel de main-d'œuvre

	Effectif total	Effectif moyen par entreprise	Taux de valeur ajoutée*	Intensité capitalistique**
Charcuterie	41 901	97.2	22.1%	360.4
Viande de volailles	28 941	154.8	13.6%	168.1
Transformation du poisson	11 264	91.6	15.3%	317.2
Transformation des légumes	13 157	185.3	18.0%	518.0
Transformation des fruits	3 664	85.2	21.8%	468.3
Biscuiterie	36 856	(81.5/129.7)	(27.2%/25.3%)	(326.6/550.1)
Chocolaterie	20 859	183.8	22.1%	674.1

Entreprises privées de 20 salariés et +, coopératives de 10 salariés et +, exerçant à titre principal une activité agroalimentaire, 1998 (Source : Ministère de l'Agriculture et de la Pêche, Panorama des Industries agro-alimentaires, édition 2000).

*VABCF/CA

**Immobilisations brutes/effectif, en KF par salarié

Le recours à la main-d'œuvre débutante reflète bien la structure de ces activités et de leur mode de gestion de la main-d'œuvre. C'est le modèle le plus féminisé, avec plus de 48% des séquences réalisées par des femmes, faisant massivement appel à des jeunes de niveau V et

moins (58% du total des séquences) ; 45% des séquences sont réalisées par des jeunes qui préparaient un CAP ou un BEP en 1992, on a ici les plus faibles taux de BTS-DUT (11.3%) et de sortants d'Ecoles d'ingénieurs (0.3%). Les principales filières de formation suivies par les jeunes se répartissent entre spécialités industrielles (37%) et tertiaires, -ces dernières étant plus représentées qu'ailleurs (32%)-, répartition marquant une moindre spécialisation du profil des jeunes que dans le modèle précédent ; les spécialités agricoles et universitaires sont parmi les moins fréquentes.

Les jeunes sont massivement recrutés pour occuper des postes d'ouvriers (81% des séquences, le plus fort taux de l'ensemble des modèles).

Ces activités recourent à la main-d'œuvre juvénile pour des emplois de courte durée : près de 50% des séquences ont duré moins de 6 mois et 80% sont réalisées sur des statuts non stables (le modèle arrivant sur ces deux indicateurs en seconde position). Le CDD est la première modalité parmi les statuts d'emploi non stables, avec 50% des séquences, il est cependant moins représenté que dans les autres modèles ; les contrats saisonniers arrivent en seconde position avec 27.8%. Le taux de retour dans la même entreprise reste élevé mais plus faible que dans le modèle industriel lourd (17.6%), révélant ici aussi une pratique de l'emploi récurrent, mais moins développée que dans le cas précédent ; le taux de stabilisation est plus élevé que dans ce dernier mais reste parmi les plus bas (19%). 15% des emplois à la date de l'enquête ont une antériorité inférieure à 6 mois. Pour 77% des cas, les séquences terminées l'ont été suite à une fin de contrat et pour 12.7% suite à une démission.

Si les jeunes ont principalement accédé aux emplois par candidature spontanée et par bouche à oreilles, relations, c'est l'entreprise qui a contacté le jeune pour lui proposer un emploi dans près de 10% des séquences.

Les entreprises de petite taille (moins de 50 salariés) sont plus représentées qu'ailleurs, seules 32% des séquences ont été réalisées dans des entreprises comptant 200 salariés et plus, le plus faible taux de l'ensemble des modèles.

62% des jeunes qui ont eu leur premier emploi dans les branches de ce modèle n'y sont pas restés. Comme dans le cas précédent, on peut faire l'hypothèse qu'il s'agit pour une partie d'entre eux d'un emploi saisonnier pris sans intention d'y rester, répondant au caractère particulièrement marqué par la saisonnalité de ces activités. 22% de ces jeunes sont ensuite allés dans l'industrie et 16% vers le commerce.

L'emploi IAA récurrent est ici aussi une voie d'accès à l'emploi stable, mais dans une moindre mesure que dans le cas précédent : elle concerne 32% des jeunes en CDI au moment de l'enquête dans les branches de ce modèle. L'IAA est un secteur d'arrivée pour près de 38% des jeunes stabilisés dans ces branches au moment de l'enquête (21% ayant eu leur premier emploi dans le commerce, 15.5% dans une entreprise des services aux particuliers et 11% dans l'agriculture). Enfin, la voie de l'emploi direct concerne 30% de ces jeunes. On a ainsi une structure d'accès à l'emploi stable nettement distincte de celle observée dans le modèle industriel lourd.

Le modèle industriel de main-d'oeuvre représente la modalité dominante du recours à la main-d'œuvre juvénile puisque c'est dans ses composantes que se fait le plus massivement le recours à celle-ci, près de 56% des séquences totales d'emploi y ayant été réalisées.

LE MODELE MARCHAND

Des conditions d'emploi plus stables, des durées plus longues avec le taux de stabilisation le plus élevé mais le plus faible poids dans l'emploi des jeunes

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, ceci permettant une importante flexibilité du 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.

Les caractéristiques des composantes du modèle marchand

	Effectif total	Effectif moyen par entreprise	Taux de valeur ajoutée*	Intensité capitalistique**
Fabrication de glaces et sorbets	6 496	295.3	19.0%	715.8
Transformation du thé et du café	4 673	106.2	15.3%	521.7
Fabrication de pâtes alimentaires	4 161	154.1	34.9%	801.3

Entreprises privées de 20 salariés et +, coopératives de 10 salariés et +, exerçant à titre principal une activité agroalimentaire, 1998 (Source : Ministère de l'Agriculture et de la Pêche, Panorama des Industries agro-alimentaires, édition 2000).

*VABCF/CA

**Immobilisations brutes/effectif, en KF par salarié

(Tableau incomplet du fait de l'agrégation de certaines de ces branches dans la catégorie des produits divers et du changement de nomenclature d'activités).

Les séquences d'emploi dans les activités de ce modèle ont été réalisées pour près de 64% par des hommes. Elles sont contrastées en ce qui concerne le niveau des jeunes : 41% des séquences ont été réalisées par des jeunes de niveau V et moins et autant par des jeunes de niveau supérieur (III, II et I) (ce modèle occupant la seconde position pour ces deux niveaux). Les diplômés les plus préparés sont les CAP-BEP, avec près de 32% du total, les BTS-DUT représentant près de 18% du total (avant-dernière position devant le modèle industriel de main-d'œuvre). C'est dans ce modèle que l'on retrouve le plus fort taux de jeunes sortants d'Ecoles d'ingénieurs, 5.4%. En matière de spécialités de formation, on remarquera la forte représentation des spécialités universitaires, avec 16% (seconde position après le modèle industriel lourd), et agricoles (11.2%, seconde position après le modèle coopératif), les

spécialités industrielles, avec 31% et tertiaires, avec 25%, arrivant en tête mais se positionnant parmi les plus faibles taux.

Ce sont les activités de ce modèle qui offrent les conditions d'emploi les moins précaires aux jeunes. En effet, on y trouve la plus faible part des séquences de moins de 6 mois (34%) et de séquences réalisées sous statut non stable (73%). Le taux de retour dans une même entreprise est le plus faible mais le taux de stabilisation y est le plus élevé, avec près de 34%. Dans les statuts non stables, le CDD arrive en tête, avec plus de 55%, on note ici un des plus fort taux de recours à l'intérim (plus de 26%) alors que le recours au contrat saisonnier est moins répandu (18% pour 24.6% en moyenne). C'est dans ce modèle que les raisons du départ évoquées pour les emplois terminés sont le moins souvent pour fin de contrat (68%), et que sont évoqués plus qu'ailleurs des licenciements (12%, pour 3.3% en moyenne) et des démissions (16.6% pour 13.1% en moyenne).

Dans les modalités d'accès à l'emploi, le modèle se distingue par le plus faible taux de contact par l'entreprise (lié au faible taux de retour), qui peut être interprété comme l'absence de pratique de l'emploi récurrent dans une même entreprise. La candidature spontanée, le bouche à oreille et les relations sont les deux modalités qui arrivent, comme ailleurs, en tête, mais elles y ont les taux les plus faibles, au profit d'autres modalités comme les organismes, les petites annonces et l'école.

Ce sont les entreprises de 200 salariés et plus qui arrivent en tête (avec 42%, en seconde position après le modèle industriel lourd), mais on notera aussi une des plus fortes représentations des plus petites entreprises (moins de 50), corroborant la structure décrite par Albert et al. notant la part importante des établissements à proximité de la clientèle. Les emplois occupés par les jeunes tendent à aller dans le même sens que les observations faites par ces auteurs : si 64.4% sont des emplois d'ouvriers (le plus faible taux), 14.4% sont Professions intermédiaires et 10.2% Cadres et ingénieurs (les plus forts taux de ces deux catégories, respectivement 7.5% et 2.9% en moyenne).

Ce modèle représente 8.6% du total des séquences réalisées par les jeunes (pour des raisons d'effectif, il n'a pas été possible d'analyser les voies d'accès à l'emploi stable dans les branches de ce modèle).

LE MODELE COOPERATIF

Le poids des spécialités agricoles de formation, des durées moins courtes mais un fort recours aux CDD et à l'intérim, peu de pratiques d'emploi récurrent

Dans le modèle coopératif (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 capitalistique. 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 une main-d'œuvre abondante et possédant une certaine technicité mais de plus en plus difficile à attirer, semble-t-il.

Les caractéristiques des composantes du modèle coopératif

	Effectif total	Effectif moyen par entreprise	Taux de valeur ajoutée*	Intensité capitalistique**
Production de viande de boucherie	47 860	99.3	10.9%	264.9
Industrie laitière	56 983	172.8	13.5%	601.5
Meunerie	4 469	57.3	16.4%	660.3
Fabrication d'aliments pour le bétail	12 623	59.0	10.5%	636.6

Entreprises privées de 20 salariés et +, coopératives de 10 salariés et +, exerçant à titre principal une activité agroalimentaire, 1998 (Source : Ministère de l'Agriculture et de la Pêche, Panorama des Industries agro-alimentaires, édition 2000).

*VABCF/CA **Immobilisations brutes/effectif, en KF par salarié

En ce qui concerne le recours à la main-d'œuvre juvénile, 65% des séquences d'emploi offertes dans les activités de ce modèle ont été réalisées par des hommes. On note une répartition plus régulière que dans les autres modèles entre les différents niveaux : le niveau V et moins arrive en tête avec près de 39% du total des séquences (avant-dernière position devant le modèle industriel lourd), 32% pour le niveau supérieur (avant-dernière position devant le modèle industriel de main-d'œuvre) et près de 30% pour le niveau bac (le plus fort taux). 31% des séquences sont réalisées par des jeunes préparant en 1992 un CAP-BEP et 20% un BTS-DUT. On notera les plus forts taux de bacs professionnels (12.6%) et de Brevets de technicien (7%). Ce modèle se distingue par ailleurs par le poids des spécialités agricoles de formation : 22.5% (pour 11.4% en moyenne), les spécialités industrielles (avec 28.6%) arrivant en tête mais toujours en deçà des autres modèles, 28.2% pour les spécialités tertiaires. On note aussi une répartition plus régulière qu'ailleurs de ces trois spécialités dominantes. Par contre, c'est dans ces activités que les spécialités universitaires connaissent leur plus faible

taux (7.4%), les séquences réalisées par des jeunes sortants d'Ecoles d'ingénieurs arrivant en seconde position après le modèle marchand (4.1%).

Sur les indicateurs de stabilité et de durée, ce modèle est proche du modèle marchand, avec une moindre précarité de l'emploi offert aux jeunes dans les deux premiers, mais se situant un peu en deçà de celui-ci. En effet, moins de 40% des séquences ont une durée inférieure à 6 mois alors que 77.5% sont réalisées sur des contrats non stables (ce qui tendrait à révéler la pratique d'un emploi non stable mais de durée plus longue). On observe le plus fort taux de recours au CDD dans les emplois non stables (58%) et à l'intérim (27.4%), avec le plus faible recours à l'emploi saisonnier (moins de 15%). C'est là aussi qu'on a un des plus faible taux de retour dans l'entreprise après le modèle marchand et un des plus fort taux de stabilisation après ce même modèle (27.6%).

Ce sont majoritairement des emplois d'ouvriers qui sont offerts aux jeunes (dans ce sens, très proche des modèles industriel lourd et marchand). Il s'en distingue cependant par une plus forte place faite aux employés : plus de 21% (le plus fort taux).

C'est aussi dans ces activités qu'on observe le plus fort taux d'accès à l'emploi par l'intérim (13%), après les deux modalités principales que sont les candidatures spontanées, le bouche à oreille et relations (mais le plus faible taux de l'ensemble des modèles au profit, notamment, du recours aux organismes avec 13.4%). Pour 73%, les emplois se sont terminés suite à la fin du contrat et pour 17.6% des cas, il s'agit de démission.

Les entreprises de 200 salariés et plus représentent près de 43% du total des séquences réalisées dans ce modèle, qui se situe un peu en dessous de la moyenne pour les tranches de taille les plus petites.

C'est dans les branches de ce modèle que l'on trouve le plus fort taux de jeunes y ayant eu leur premier emploi et y étant restés (42%), en partie du fait du moindre poids qu'y occupe l'emploi saisonnier « pur ». Parmi les 58% de jeunes qui ont quitté ces activités, 27% sont allés dans l'industrie et 23% dans le commerce. Ici, l'emploi récurrent comme voie d'accès à l'emploi stable connaît son plus faible taux (25%). Pour 41.4% des jeunes stabilisés, l'IAA est un secteur d'arrivée, ils sont un peu plus de 20% à avoir eu leur premier emploi dans l'agriculture, 17% dans le commerce et 12% dans les services aux particuliers. Près de 34% de ces jeunes ont suivi la voie de l'emploi direct, le plus fort taux.

Au total, 25.6% des séquences ont été réalisées dans les activités relevant de ce modèle, qui occupe donc, quantitativement, la seconde place pour le recours à la main-d'œuvre juvénile après le modèle industriel de main-d'œuvre. A plusieurs égards (filières de formation, premiers emplois), on note le profil plus agricole des branches de ce modèle.

L'analyse des modes de recours à la main-d'œuvre juvénile confirme les traits du secteur agro-alimentaire mis en évidence par ailleurs.

On note l'importance du taux de contrats temporaires dans l'ensemble des emplois offerts aux jeunes de Génération 92 : ils représentent 80% du total des emplois. L'analyse permet cependant de faire apparaître des variations quantitatives au sein du secteur : ce taux, restant

globalement élevé dans toutes les activités, varie de 90% du total des emplois offerts dans les branches du modèle industriel lourd à 73% des emplois offerts dans le modèle marchand. De même, alors que plus de 45% des emplois ont eu une durée inférieure à 6 mois, leur part varie de 34% à plus de 61% selon le modèle considéré. Toujours plus élevé dans les branches à forte saisonnalité, le taux d'emploi précaire est à mettre en relation avec les contraintes structurelles des activités. L'emploi saisonnier est particulièrement élevé dans certaines activités où il correspond aussi à la demande de jeunes intéressés par ce type d'emploi à la fin de leurs études, mais sans intention d'y rester, répondant ainsi à un besoin ponctuel des entreprises.

Les variations observées sont aussi d'ordre qualitatif. En effet, on remarque que la précarité ne concerne pas les mêmes jeunes selon les différentes modalités mises en évidence. Si on examine d'un peu plus près les deux modèles les plus enclins à ce type d'emploi (industriel lourd et industriel de main-d'œuvre), on observe que le recours aux contrats temporaires est le plus élevé dans les branches les plus masculines et qui emploient proportionnellement le plus de jeunes de niveau supérieur à profil industriel marqué alors que dans le modèle industriel de main-d'œuvre les jeunes sont massivement de niveau V et moins et, pour près de 50%, il s'agit de jeunes femmes. La précarité concerne aussi des emplois différents : dans le modèle industriel de main-d'œuvre, les jeunes sont pour plus de 80% employés comme ouvriers, c'est dans le modèle industriel lourd que l'on trouve les taux parmi les plus élevés d'employés et de professions intermédiaires. Dans les deux cas, on observe l'existence d'une pratique de l'emploi récurrent dans la même entreprise, cependant bien plus fréquente dans les branches du modèle industriel lourd. L'analyse permet de montrer aussi que l'emploi récurrent, ou la succession d'emplois précaires, y constitue une des principales voies d'accès à l'emploi stable. Au regard de ses effets sur l'insertion professionnelle des jeunes, la forte proportion d'emplois temporaires, notamment dans le modèle industriel lourd, doit être éclairée par ce constat.

Un autre type de variation concerne les contrats temporaires utilisés : si c'est le CDD qui arrive partout en première position (avec toujours au moins 50% des emplois non stables) on a pu voir l'importance des contrats saisonniers dans les branches les plus soumises à saisonnalité (modèle industriel lourd et modèle industriel de main-d'œuvre) et pouvant concerner un volant de jeunes intéressés par un emploi ponctuel ; l'intérim et le CDD sont proportionnellement plus utilisés dans les modèles coopératif et marchand, la pratique de l'emploi récurrent y est moins répandue, l'intérim y représente plus souvent une modalité d'accès à l'emploi.

Cet ensemble de considérations nous invite à acter la diversité des modes de recours à la main-d'œuvre juvénile, et dans lesquels le recours aux contrats précaires prend des sens différents : il distingue des pratiques de branches mais aussi, comme nous le verrons dans la partie qui suit, des comportements de jeunes.

Dernière remarque : si on se base sur le critère du premier emploi, force est de constater que ce secteur retient peu les jeunes. En effet, plus de 60% de ceux qui y ont eu leur premier emploi n'y sont pas restés après cette expérience et seuls 30% des jeunes ayant eu au moins un emploi dans le secteur y sont embauchés en CDI à la date de l'enquête. L'analyse nous invite cependant à relativiser cette observation, et ce critère du premier emploi, et ceci pour deux raisons : premièrement, nous l'avons vu, du fait de l'importance de l'emploi saisonnier qui peut correspondre à une demande ponctuelle d'un jeune à sa sortie du système éducatif ; deuxièmement parce que la prise en compte de ce seul critère occulte le fait que les IAA

constituent un secteur d'arrivée pour plus de 40% de jeunes embauchés en CDI dans le secteur à la date de l'enquête, après avoir occupé un ou plusieurs emplois ailleurs.

Répartition des emplois selon les principaux diplômes professionnels et techniques préparés par les jeunes en 1992

Modèles	CAP-BEP + 1ère année)	Bac Technol. et Professionnel	BTS-DUT	Ecoles d'Ingénieurs
Industriel lourd	21.1%	9.3%	31.4%	3.8%
Industriel de main-d'œuvre	44.9%	13.9%	11.3%	0.3%
Coopératif	31.2%	14.8%	20.2%	4.1%
Marchand	31.9%	13.9%	17.6%	5.4%

Répartition des emplois selon les principales spécialités de l'enseignement professionnel du diplôme préparé par le jeune en 1992

Modèles	Industrielles	Tertiaires	Agricoles
Industriel lourd	54.1%	14.3%	5.2%
Industriel de main-d'œuvre	36.9%	32.2%	7.3%
Coopératif	28.6%	28.2%	22.5%
Marchand	31.0%	25.1%	11.2%

Répartition par branche des emplois réalisés par les jeunes de Génération 92, comparée à celle de l'emploi total (EAE)

Activités	Séquences totales Génération 92	Emplois à la date de l'enquête	EAE 1997 (effectif moyen, entreprises de 20 et +)
Industrie des viandes	27.5%	30.2%	30.1%
Industrie laitière	15.8%	17.4%	16.0%
Fruits et légumes	12.7%	8.7%	6.0%
Boulangerie-pâtisserie industrielle	13.0%	12.3%	6.0%
Chocolaterie-confiserie	6.3%	4.7%	3.9%
Céréales	5.8%	8.1%	3.1%
Industries diverses	4.9%	6.0%	19.1%
Industrie des boissons	5.3%	6.4%	10.5%
Transformation du poisson	4.6%	4.9%	3.1%

Quatre modes de recours à la main-d'œuvre juvénile dans les IAA – Indicateurs.

	F	V et -	CAP-BEP	Spécialités industrielles	NS	-6	Fin de contrat	Taux de retour	Taux de stabilisation	Ouvriers	- 50	Poids du modèle
Industriel lourd	23.6%	26.1%	21.1%	54.1%	89.9%	61.4%	92.0%	31.4%	13.6%	65.5%	13.1%	10.1%
Industriel de main-d'œuvre	48.2%	58.0%	44.9%	36.9%	80.5%	47.8%	77.0%	17.6%	19.0%	81.0%	27.0%	55.7%
Marchand	36.2%	41.0%	31.9%	31.0%	72.8%	33.6%	68.0%	12.6%	33.6%	64.4%	26.9%	8.6%
Coopératif	35.0%	38.6%	31.2%	28.6%	77.5%	39.7%	73.0%	13.8%	27.6%	65.2%	21.6%	25.6%
Ensemble modèles	41.3%	48.3%	38.1%	35.9%	80.1%	45.9%	76.7%	17.7%	21.5%	73.9%	23.9%	100.0%

F= part des séquences d'emploi réalisées par des femmes

V et - = part des séquences réalisées par des jeunes de niveau V et moins

CAP-BEP = part des séquences réalisées par des jeunes préparant un CAP-BEP en 1992

Spécialités industrielles = part des séquences réalisées par des jeunes préparant un diplôme de spécialité industrielle en 1992

NS = part des séquences réalisées sous statut non stable (CDD, Intérim, saisonnier, vacation, intermittent, sans contrat)

-6 = part des séquences du passé ayant duré moins de 6 mois

Fin de contrat = part des séquences du passé s'étant terminées pour fin de contrat

Taux de retour = part des séquences pour lesquelles il s'agit d'un retour dans une même entreprise

Taux de stabilisation = part des emplois sous CDI à la date de l'enquête sur le total des séquences

Ouvriers = part des séquences où le jeune est employé comme ouvrier

-50 = part des séquences réalisées dans des entreprises de moins de 50 salariés

Poids du modèle = part des séquences réalisées dans les activités du modèle sur le total

II. CARACTERISTIQUES DES JEUNES ET RAPPORTS DIFFERENCIES AU SECTEUR.

Au sein de la population des jeunes ayant travaillé au moins une fois dans une entreprise de l'IAA, l'analyse permet de faire ressortir différentes sous-populations entretenant des rapports différenciés avec le secteur. On note ainsi que, si les modes de recours à la main-d'œuvre juvénile sont à mettre en rapport avec des pratiques de branches et d'entreprises, ils ont aussi partie liée avec les comportements des jeunes eux-mêmes.

Les jeunes qui sont restés dans l'IAA et ceux qui l'ont quitté

Sur les 20 305 jeunes ayant eu au moins un emploi dans le secteur agro-alimentaire dans la période couverte par l'enquête, 11 187, -soit 55%-, ont quitté le secteur et 9187, -soit 45%-, y sont restés⁹.

La comparaison entre ces deux sous-populations fait apparaître des rapports bien différenciés au secteur agro-alimentaire. Pour les premiers, les emplois dans les IAA relèvent de travaux saisonniers effectués à la sortie du système éducatif, c'est un secteur de « départ », au double sens du terme : d'entrée dans la vie active et dans lequel ils ne restent pas. Par contre, pour les autres, c'est le lieu où se fait l'insertion professionnelle et l'exercice de l'activité et, on le verra, pour un nombre non négligeable d'entre eux, c'est un secteur d'arrivée (stabilisation dans le secteur après un ou plusieurs emplois ailleurs).

Ce rapport différencié s'observe au niveau de la durée totale passée en emploi dans le secteur et dans le nombre d'emplois occupés dans l'IAA, toujours plus élevés pour les jeunes qui sont restés, comme l'indique le tableau ci-dessous.

	<u>Jeunes restés</u>	<u>Jeunes sortis</u>
- Durée moyenne d'emploi dans l'IAA, en mois	34	10.5
- % de jeunes ayant eu une durée totale en emploi dans le secteur inférieure à 6 mois	11%	47%
- % de jeunes ayant eu une durée totale en emploi dans le secteur supérieure à 48 mois	31%	2%
- % de jeunes ayant eu au moins deux emplois différents dans le secteur	34%	25%

Le premier emploi dans l'IAA est proportionnellement plus souvent chez les jeunes qui sont sortis le premier emploi qu'ils occupent et il s'agit plus souvent de leur première entreprise : ils sont 54% à être dans ce cas (et, parmi eux, 71% ne connaîtront qu'un emploi dans l'IAA) pour 44% des jeunes qui sont restés. Les jeunes qui sont sortis sont proportionnellement plus nombreux à avoir débuté leur première comme leur dernière séquence d'emploi dans les IAA au début de leur entrée sur le marché du travail : plus de 46% ont eu leur premier emploi IAA dans les 12 premiers mois qui ont suivi leur sortie du système éducatif (28% pour les autres),

⁹ Jeunes ayant quitté le secteur = jeunes ayant eu un emploi mais en emploi dans un autre secteur à la date de l'enquête ou pas en emploi à la date de l'enquête et n'ayant pas effectué leur dernière séquence d'emploi dans le secteur.

Jeunes restés dans le secteur = jeunes en emploi dans le secteur à la date de l'enquête ou pas en emploi à la date de l'enquête mais ayant effectué leur dernier emploi dans le secteur et ne se déclarant pas inactifs.

plus de 56% ont eu leur dernier emploi dans l'IAA au cours de 24 premiers mois qui ont suivi leur sortie du système éducatif (27% pour ceux qui sont restés).

20 305 jeunes ont travaillé au moins une fois dans les IAA (3.8% de la population totale). Ce sont en majorité des hommes, d'origine ouvrière, où dominent les niveaux V et moins, au parcours plus « accidenté ».

Avec 58% d'hommes, c'est une population plus masculine que l'ensemble de la population de l'enquête ayant travaillé au moins une fois mais jamais dans ce secteur (53%). Ces jeunes sont majoritairement de niveaux V et moins et proportionnellement plus que l'ensemble (51% et 43%), les niveaux I et II y sont nettement moins représentés (8.3% et 16.6%).

Les spécialités industrielles de formation arrivent en première position chez les jeunes ayant travaillé dans l'IAA (33.1% pour 24% chez les autres) ; les spécialités agricoles sont plus représentées (9% et 3.9%) à l'inverse des spécialités universitaires (10.2% et 20.3%).

Ils sont plus souvent enfants de pères Ouvriers (40.4% et 32.2%) et Agriculteurs (11.2% et 6.3%), moins souvent enfants de pères Professions libérales, professeurs, cadres et ingénieurs (10.6% et 16.6%).

Ils ont connu des parcours plus « accidentés », ayant autant travaillé que les autres (en durée moyenne) mais avec un nombre d'emplois et d'entreprises plus élevé. Pour une durée moyenne passée en emploi très voisine de l'ensemble (42 mois), ils sont 11.4% à n'avoir eu qu'un seul emploi (28.6% pour les autres) et 67.4% trois et plus (42.5%) ; 15% n'ont connu qu'une seule entreprise (32.7%), 61% en ont connu trois et plus (37.6%). Ils ont aussi plus connu le chômage (78.7% ayant vécu au moins une période chômage, 66% pour l'ensemble), et plus souvent, pour une durée moyenne là aussi très voisine (10 mois). Par ailleurs, ils sont 16% à avoir effectué au moins une période d'intérim pur (11% dans l'ensemble), pour une durée moyenne très proche (1.8 et 2 mois).

Les différences de durée des ces emplois sont aussi significatives : le premier emploi IAA a duré moins de 6 mois pour 62% des sortis (27% pour les jeunes étant restés), le dernier emploi qu'ils ont eu dans l'IAA a duré moins de 6 mois pour 57.2% d'entre eux (17.7% pour les restés).

Les jeunes qui sont sortis ont été proportionnellement plus nombreux que ceux qui sont restés à effectuer leur premier emploi dans les branches du modèle industriel de main-d'œuvre (Fruits et légumes, Boulangerie-pâtisserie industrielle, Chocolaterie, Viandes de volailles...) : respectivement 56% et 47%. Les conditions d'emploi ont aussi varié : moins de 10% des jeunes sortis sont embauchés en contrat stable lors de leur premier emploi pour 27.6% des jeunes qui sont restés ; 11.6% le sont lors de leur dernier emploi en IAA, pour 39.5% parmi ceux qui sont restés. 75% occupent un poste d'ouvrier dans leur premier comme dans leur dernier emploi IAA, ils sont respectivement 67.2% et 64.3% parmi les jeunes étant restés.

Au-delà de ce rapport différencié au secteur, les jeunes qui sont sortis se caractérisent par des parcours plus « accidentés » que les autres :

- ils sont plus nombreux à avoir connu le chômage (respectivement 84% et 72%) ;

- ils ont eu les durées totales en emploi tous secteurs confondus les plus courtes (pour près de 20% elle n'a pas excédé 24 mois, 13% chez les jeunes étant restés ; pour 9% elle dépasse 60 mois, 15.6% chez ceux qui sont restés) ;

- ils ont connu plus d'emplois différents : si 50% des jeunes qui sont restés ont connu deux emplois différents au maximum, ils sont 83% chez ceux qui sont sortis à en avoir connu au moins trois.

Ce phénomène d'emplois saisonniers de courte durée en début de vie active qui apparaît là est somme toute déjà bien identifié. Pour autant, et les remarques qui précèdent invitent assez directement à poser la question, sait-on quels effets ces emplois ont pour la suite ? Permettent-ils l'acquisition d'une première expérience ? Cette expérience est-elle valorisée et où peut-elle l'être ? Quels jeunes et à quelles conditions peuvent-ils la valoriser ? Si l'on en juge aux quelques résultats présentés ici, il semble bien que ce passage dans l'IAA se conjugue, pour ceux qui sont partis plus que pour ceux qui sont restés dans le secteur, avec des parcours plus « accidentés ». Doit-on voir cela en quelque sorte comme un résultat de ce passage en IAA, qui va faire se multiplier mécaniquement le nombre d'emplois ? Doit-on et peut-on établir une corrélation entre passage en IAA et parcours plus accidenté, à moins que l'on puisse considérer que les jeunes qui effectuent ces petits travaux possèdent déjà un ensemble de caractéristiques qui les orienterait d'emblée, plus que les autres, vers des trajectoires « accidentées » ? La question reste ouverte.

Principaux secteurs du dernier emploi des jeunes sortis de l'IAA

Industrie	21.7%
Commerce	16.8%
Education Santé Action sociale	9.7%
Services aux entreprises	9.0%
Administration	7.1%

Un même rapport différencié au secteur peut être observé pour deux autres sous-populations distinguant, parmi ceux qui sont restés, les jeunes qui se sont stabilisés et ceux qui ne se sont pas stabilisés¹⁰.

Les jeunes qui se sont stabilisés et les jeunes qui ne se sont pas stabilisés

Parmi les jeunes qui sont restés dans l'IAA, 6019 soit 65.5% sont considérés comme stabilisés dans le secteur au moment de l'enquête (ils représentent moins de 30% de la population ayant travaillé au moins une fois dans l'IAA). Près des 63% de ces jeunes sont des hommes ; 40% sont de niveaux V et moins, 32% de niveau supérieur et 28% de niveau bac. Ils sont pour 38% enfants de père Ouvrier, 16.5% Employés, 16% Artisan, commerçant, chef d'entreprise et 10.7% Agriculteur.

Les jeunes qui ne se sont pas stabilisés, au nombre de 3168, sont plus souvent des femmes et plus souvent d'origine ouvrière et enfants de père Profession libérale, cadre, ingénieur,

¹⁰ Jeunes stabilisés = en CDI dans l'IAA à la date de l'enquête.

Jeunes non stabilisés = en emploi en IAA à la date de l'enquête mais pas sur contrat stable, pas en emploi à la date de l'enquête mais ayant effectué leur dernier emploi en IAA et ne se déclarant pas inactifs à la date de l'enquête.

professeur (moins souvent Agriculteur et Artisan, commerçant, chef d'entreprise) sans que les éléments de l'enquête permettent de dire qu'il y a une corrélation entre ces caractéristiques de sexe et d'origine sociale avec l'appartenance à une de ces sous-populations. Ils se différencient par contre de façon significative sur trois points :

- Les stabilisés ont un niveau de formation plus élevé.

66.5% des jeunes qui ne se sont pas stabilisés sont de niveaux V et moins pour 40% des jeunes stabilisés, 17.5% ont un niveau IV (28% chez les stabilisés) et 12.4% un niveau supérieur (32%) ; 45% préparaient un CAP ou un BEP (25.7% des stabilisés) et 11% un diplôme de bac + 2 (22%).

- Des parcours plus « accidentés » et moins spécialisés IAA chez les non stabilisés qui ont connu plus d'emplois, plus d'entreprises et plus de secteurs différents.

68.5% ont eu au moins 3 emplois, 39% chez les stabilisés ; 56.5% ont connu plus de deux entreprises différentes (31%) et 76% ont travaillé dans au moins deux secteurs différents (48.5%). Les jeunes qui se sont stabilisés ont eu des durées en emploi plus longues : ils ont en moyenne passé 48 mois en emploi pour 35 chez les non stabilisés ; 55.6% ont travaillé au total plus de 48 mois, ils sont 21.2% chez les non stabilisés à être dans ce cas. Ils ont aussi moins connu le chômage : 6 mois en durée moyenne pour 16 ; 65% d'entre eux ont connu le chômage, 85.3% chez les non stabilisés.

- Des rapports bien différenciés au secteur : on note pour les stabilisés des durées moyennes en emploi dans l'IAA nettement plus longues, des entrées dans le premier emploi plus tardives pour les non stabilisés qui ont aussi occupé des emplois de plus courte durée, avec des statuts moins stables, ils ont plus souvent été recrutés sur des emplois d'ouvriers.

	<u>Stabilisés</u>	<u>Non stabilisés</u>
- Durée moyenne d'emploi dans l'IAA, en mois	42	18
Le premier emploi IAA		
- % de jeunes ayant débuté leur premier emploi IAA dans la première année qui a suivi leur sortie du système éducatif		
- % de jeunes pour lesquels le premier emploi IAA a duré moins de 6 mois	33.4%	18.0%
- durée moyenne de la première séquence IAA, en mois	17.0%	47.0%
- % de jeunes employés comme ouvrier	32.6	12
- % de jeunes embauchés sur contrat stable	62.0%	77.0%
	40.0%	6.2%
Le dernier emploi IAA		
- % de jeunes ayant débuté leur dernier emploi IAA dans la première année qui a suivi leur sortie du système éducatif	19.0%	2.8%
- % de jeunes ayant débuté leur dernier emploi IAA dans la dernière année d'observation	7.4%	46.0%
- % de jeunes pour lesquels le dernier emploi IAA a une durée de moins de 6 mois	4.0%	44.3%
- % de jeunes employés comme ouvrier	57.0%	78.0%
- % de jeunes embauchés sur contrat stable	56.0%	7.4%
- % de jeunes pour lesquels il s'agit du troisième emploi et plus	39.0%	68.0%

Lors de leur dernière séquence d'emploi dans l'IAA, 56.7% des non stabilisés sont employés dans les branches du modèle industriel de main-d'œuvre (Chocolaterie-confiserie, Fruits et légumes, Boulangerie-pâtisserie industrielle, Industrie du poisson, Viande de volailles...) (47.3% des stabilisés). On observe que ce sont des jeunes qui sont plus que les autres sur des emplois de courte durée proposés par les branches ayant des activités saisonnières, recourant à une importante main-d'œuvre non stable et recrutant massivement sur des emplois d'ouvriers.

Les jeunes ayant eu au moins un emploi dans le secteur agro-alimentaire

Sexe	
-Hommes	58.1%
-Femmes	41.9%
Niveau de sortie en 1992	
- Vbis et VI	11.1%
- V	39.7%
- IV	27.4%
- III	13.5%
- I et II	8.3%
Principaux diplômes préparés en 1992	
- BEP/BEPA	18.0%
- CAP/CAPA	14.7%
- BTS	11.0%
- Bac Pro	9.3%
- Sortie en 1 ^{ère} année de CAP-BEP	5.8%
Spécialités de formation du diplôme préparé en 1992	
- Industrielles (du CAP au BTS-DUT)	33.1%
- Tertiaires (du CAP au BTS-DUT)	27.7%
- Bac général et technologique	10.5%
- Universitaires	10.2%
- Agricoles	9.1%
- (sortant de classe ne préparant pas à un diplôme)	7.4%
- Ingénieurs	2.1%
Situation à la date de l'enquête	
- En entreprise (en entreprise IAA)	78.9% (39.0%)
- Recherche d'emploi	12.3%
- Formation	3.4%
- Inactivité	3.1%
- Intérim « pur »	2.3%

Les jeunes en emploi dans le secteur agro-alimentaire à la date de l'enquête

Sexe	
-Hommes	62.5%
-Femmes	37.5%
Niveau de sortie en 1992	
- Vbis et VI	11.6%
- V	35.1%
- IV	25.8%
- III	15.7%
- I et II	11.9%
Principaux diplômes préparés en 1992	
- BEP/BEPA	15.2%
- CAP/CAPA	14.0%
- BTS	13.3%
- Bac Pro	9.4%
- Sortie en 1 ^{ère} année de CAP-BEP	5.0%
Spécialités de formation du diplôme préparé en 1992	
- Industrielles (du CAP au BTS-DUT)	33.4%
- Tertiaires (du CAP au BTS-DUT)	23.1%
- Bac général et technologique	10.6%
- Universitaires	11.2%
- Agricoles	10.1%
- (sortant de classe ne préparant pas à un diplôme)	7.6%
- Ingénieurs	4.0%
Statut à la date de l'enquête	
- CDI	76.0%
- CDD	13.4%
- Intérim	7.6%
Emploi à la date de l'enquête	
- Ouvrier spécialisé, manœuvre	41.2%
- Ouvrier qualifié	20.2%
- Employé	15.9%
- Profession intermédiaire	11.5%
- Cadre et ingénieur	9.3%

Les jeunes stabilisés dans le secteur agro-alimentaire à la date de l'enquête

Sexe	
-Hommes	62.7%
-Femmes	37.3%
Niveau de sortie en 1992	
- Vbis et VI	10.2%
- V	29.7%
- IV	28.1%
- III	18.2%
- I et II	13.7%
Principaux diplômes préparés en 1992	
- Bac/BT/BM	26.9%
- CAP/CAPA –BEP/BEPA	25.7%
- BTS-DUT/DEUG	22.1%
- Sortis avant l'année terminale (CAP-BEP et secondaire)	13.1%
- Ecoles d'ingénieurs	8.5%
- Supérieur à bac+2	3.7%
Principales spécialités de formation du diplôme préparé en 1992	
- Industrielles (du CAP au BTS-DUT)	30.8%
- Tertiaires (du CAP au BTS-DUT)	24.3%
- Universitaires	13.2%
- Agricoles	10.4%
- Bac général et technologique	9.9%
- (sortants de classe ne préparant pas à un diplôme)	7.0%
- Ingénieurs	4.4%
Emploi à l'embauche dans la séquence de stabilisation	
- Ouvrier	57.3%
- Employé	18.5%
- Profession intermédiaire	13.2%
- Cadre et ingénieur	11.0%

III. LES FILIERES DE STABILISATION DES JEUNES DANS LES IAA.

Ici, l'objectif était double : identifier les différentes voies qui conduisent les jeunes à la stabilisation dans l'agro-alimentaire et repérer la portée qu'y occupe l'emploi IAA récurrent.

Par jeune stabilisé, on entend un jeune embauché en CDI dans une entreprise de l'IAA à la date de l'enquête. Le choix de ce critère procède de la considération selon laquelle c'est parmi les jeunes en CDI cinq ans après leur sortie du système éducatif que l'on peut identifier ceux qui se sont stabilisés dans ce secteur. Par ailleurs, on observe que plus de 90% des jeunes dans ce cas occupent leur emploi depuis plus d'un an (78% depuis au moins deux ans, 55% depuis au moins trois ans), ce qui conforte la pertinence de ce critère (seuls 3.8% de ces jeunes ont débuté leur emploi depuis moins de 6 mois).

Dans un premier temps, s'agissant de repérer et de mesurer le poids de l'emploi IAA récurrent comme voie de stabilisation, on a retenu trois indicateurs : le degré de spécialisation du parcours (emplois dans l'IAA seul, emplois dans l'IAA et dans d'autres secteurs), le nombre de séquences d'emploi dans l'IAA, le taux de retour dans l'entreprise où s'est faite la stabilisation.

Ceci a conduit à distinguer quatre grandes filières :

- Deux filières spécialisées (le jeune n'a travaillé que dans l'IAA) : avec emploi unique (A1) ; avec emplois multiples (A2) ;
- Deux filières non spécialisées (le jeune a travaillé dans l'IAA et dans d'autres secteurs) : avec un seul emploi dans l'IAA (B1) ; avec deux ou plus de deux emplois dans l'IAA (B2).

Parmi les jeunes qui se sont stabilisés, la filière B1 arrive en première position en nombre d'individus. Elle a concerné 2372 jeunes, soit 39.4% du total des stabilisés. Dans cette filière, les IAA sont un secteur d'arrivée puisque, avant leur entrée dans le secteur, ces jeunes ont réalisé une ou plusieurs séquences d'emploi ailleurs. Pour eux, la première séquence IAA est aussi celle dans laquelle ils se stabilisent. La filière A1 arrive en seconde position, avec 29.3% du total des jeunes stabilisés (1763 individus). Ces jeunes n'ont eu qu'une seule séquence d'emploi, celle dans laquelle ils se sont stabilisés. Les filières A2 et B2, dans lesquelles il y a eu emploi IAA récurrent, avec 949 et 935 jeunes, représentent respectivement 15.8% et 15.5% du total.

Ces premières observations nous conduisent à remarquer, premièrement, que les filières spécialisées ont un moindre poids que les filières non spécialisées (45.1% et 55.9%) et, deuxièmement que les filières où l'emploi IAA a été récurrent (A2 et B2) ont un moindre poids dans les filières de stabilisation que celles où il a été unique (A1 et B1), concernant respectivement 31.3% et 68.7% des jeunes stabilisés. Par contre, si on s'intéresse à la « performance » de chacune d'elles au regard de la stabilisation (en rapportant le nombre de jeunes stabilisés ayant suivi la filière à l'ensemble des jeunes restés dans le secteur ayant suivi cette même filière), c'est dans les filières spécialisées où l'on a les taux de jeunes stabilisés les plus élevés : 92.5% des jeunes ayant suivi la filière A1 sont stabilisés, 82.7% pour A2 ; le score de B1 est de 72.3% et celui de B2 est de 59%. Dans le même temps, on remarquera que, à l'intérieur de chaque catégorie, les filières à emploi IAA unique sont plus « performantes » que les filières à emploi récurrent (A1 plus que A2 et B1 plus que B2).

Par ailleurs, si on prend le retour dans l'entreprise de stabilisation comme un indicateur de l'emploi IAA récurrent, on observe que pour 51% des jeunes concernés par cette possibilité (qui ont eu au moins deux emplois dans l'IAA), la séquence de stabilisation se fait dans une entreprise dans laquelle le jeune a déjà travaillé. Mais, si on rapporte ce taux à l'ensemble des jeunes stabilisés, il ne concerne plus que 16% de cette population (près de 70% des jeunes n'ont eu qu'une séquence IAA).

L'ensemble de ces remarques conduit à conclure, dans un premier temps, au fait que la majorité des jeunes qui se sont stabilisés dans l'IAA l'ont fait plutôt avec un seul emploi dans le secteur que par emploi récurrent, ce qui conduit à relativiser cette voie de stabilisation.

Dans un second temps, on a voulu affiner ces quatre grandes filières en prenant en compte un nouveau critère : le nombre d'emplois total du jeune, en considérant que se stabiliser dans le premier, le second ou bien dans le troisième emploi et plus relevait de parcours différents.

En distinguant les jeunes qui ont eu un seul emploi, ceux qui en ont eu deux et ceux qui en ont eu trois et plus, on a pu identifier 5 voies différentes d'accès à l'emploi stable en IAA.

La filière 1 : la stabilisation dans la première séquence d'emploi (spécialisée/IAA unique) Stabilisation avec un seul emploi/une seule entreprise. Entrée précoce dans l'entreprise dans laquelle ils sont encore au moment de l'enquête (1763 jeunes, 29.3% des stabilisés).

Les jeunes de la filière 1 se sont stabilisés dans la première séquence d'emploi qu'ils ont eue. Ces jeunes ont la durée moyenne totale en emploi la plus longue (53.6 mois) qui correspond à la durée passée en IAA et à la durée moyenne de leur emploi de stabilisation. Ils y sont généralement entrés tôt : pour plus de 78% d'entre eux l'emploi a débuté au cours des deux premières années d'observation de l'enquête. C'est pour près de 45% par candidature spontanée qu'ils l'ont obtenu et pour 30% par relations, bouche à oreille.

En ce qui concerne la formation suivie et le diplôme préparé en 1992¹¹, cette filière est marquée par le supérieur : c'est ici que l'on trouve parmi les plus forts taux de jeunes de niveau supérieur (plus de 35%), sortants d'Ecoles d'ingénieurs et ayant préparé un diplôme supérieur à bac+2. A l'inverse, elle se caractérise par les plus faibles taux de jeunes de niveau V et – et préparant un CAP-BEP. Les spécialités industrielles et tertiaires représentent moins de 50% ; les plus forts taux de jeunes ayant suivi une formation dans une spécialité universitaire ou d'Ecole d'ingénieurs sont dans cette filière. Ces jeunes ont moins souvent été employés comme ouvriers lors de leur embauche (moins de 50%), près de 16% l'ont été comme cadres ou ingénieurs. Moins de 1% occupe l'emploi depuis une durée inférieure à 6 mois.

Les filières 2 et 3 : l'IAA, un secteur d'arrivée.

Filière 2. (non spécialisée/IAA unique, secteur d'arrivée) Stabilisation au bout de plus de deux emplois au total et un seul dans l'IAA (1244 jeunes, 20.3%).

Filière 3. (non spécialisée/IAA unique, secteur d'arrivée) Stabilisation dans la deuxième séquence d'emploi, la première ayant été réalisée dans un autre secteur (1148 jeunes, 19.1%).

Les jeunes des filières 2 et 3 ont tous connu un ou plusieurs emplois dans un ou plusieurs autres secteurs avant d'effectuer l'unique emploi IAA, dans lequel ils vont se stabiliser. Dans les deux cas, il s'agit d'un secteur d'arrivée. Ces deux populations sont proches quant à la durée moyenne totale passée en emploi, un peu plus de 46 mois. N'ayant eu qu'un emploi avant d'entrer dans l'IAA, les jeunes de la filière 3 ont des durées dans l'agro-alimentaire un peu plus longues (39.4 mois pour 31.3) ; pour près de 83% d'entre eux, la séquence IAA a une durée supérieure à 24 mois (70% pour les autres). Ils ont aussi débuté cet emploi plus tôt (33% au cours des deux premières années, 17% pour les autres). Si la candidature spontanée arrive en tête dans les modalités d'accès à l'emploi pour les deux filières, les relations et le bouche à oreille jouent un plus grand rôle dans la filière 2, de même que les organismes et les petites annonces. L'intérim est une modalité d'accès toujours supérieure à la moyenne de la population des stabilisés dans ces deux cas (20.5% pour la filière 2 et 14.2% pour la filière 3) (dans ces cas, l'emploi antérieur a été une période d'intérim dans l'entreprise qui les a ensuite embauchés en CDI).

¹¹ Les observations sur la formation initiale des jeunes présentées ici ne doivent pas conduire à conclure à l'existence d'une appartenance à une filière plutôt qu'à une autre en fonction du niveau, du diplôme ou de la spécialité suivie.

Les spécialités de l'enseignement professionnel (industrielles et tertiaires) ont ici un poids plus marqué qu'ailleurs (60% et 68% des jeunes). Dans la filière 2, c'est le niveau V et moins qui domine (50%), on y trouve le plus fort taux de jeunes préparant un CAP-BEP. A l'inverse, elle compte parmi les taux les plus faibles de jeunes de niveaux IV et supérieur. Dans la filière 3, le niveau supérieur arrive en première position avec près de 40% (le plus fort taux), mais c'est surtout grâce au poids du niveau III, avec les plus fort taux de diplômés de bac +2 et parmi les plus forts de CAP-BEP.

60% de ces jeunes ont été recrutés comme ouvriers lors de leur embauche. Près de 5% des jeunes de la filière 3 ont débuté leur emploi depuis moins de 6 mois, moins de 1% de ceux qui ont suivi la filière 2.

La filière 4 : le retour dans une même entreprise après le service national ou un second emploi IAA dans une nouvelle entreprise (spécialisée/IAA multiple). Stabilisation dans la seconde séquence d'emploi, s'agissant soit d'un retour dans la même entreprise, soit d'un emploi dans une seconde entreprise (685 jeunes, 11.4%)

Ce sont des jeunes qui n'ont travaillé que dans l'agro-alimentaire, pour une durée moyenne de près de 46 mois. Ils y ont eu deux emplois. Pour partie, le premier emploi a été interrompu par le service national. Ils ont fait retour dans l'entreprise à la fin du service, d'autres ont changé d'employeur (26% déclarent que c'est l'entreprise qui les a contactés pour leur proposer un emploi, pour 9% en moyenne dans l'ensemble de la population stabilisée ; pour près de 20% d'entre eux l'emploi a été obtenu à la suite d'une mutation, d'un transfert d'un autre établissement ou en réintégrant l'emploi au retour du service national, 5.3% en moyenne).

Le niveau V et moins arrive en première position dans cette filière, mais avec le plus fort taux de jeunes de niveau IV et de jeunes ayant suivi une formation dans une spécialité agricole (17%) (on pense à des BTA). Les spécialités industrielles et tertiaires n'ont été préparées que par 40% d'entre eux. On compte aussi un des plus forts taux de sortants d'Ecoles d'ingénieurs.

Avec plus de 70% d'hommes, c'est la filière la plus masculine. On observe ici un effet connaissance du jeune par l'entreprise, qui se révèle par les modes de recrutement et par le taux d'entrée directe en CDI, qui concerne 86% d'entre eux. Il y a une corrélation entre la filière suivi et le taux d'entrée directe en CDI. Dans celle-ci, elle connaît son plus fort score (voir encadré ci-dessous).

C'est aussi la filière dans laquelle la proportion de jeunes embauchés comme ouvriers (avec 68%) et Professions intermédiaires (près de 23%) est la plus élevée. Aucun de ces jeunes n'occupe son emploi depuis moins de 6 mois.

La filière 5 : l'emploi IAA récurrent.

(spécialisée ou non, avec emploi IAA récurrent) Stabilisation au bout de plus de deux séquences d'emploi, toutes réalisées dans l'IAA (avec retour ou sans retour dans la dernière entreprise) ou en combinant plusieurs séquences IAA avec un ou plusieurs emplois dans un ou des autres secteurs (1199 jeunes, 20%).

L'accès direct au CDI comme reconnaissance d'une expérience ?

Le taux d'accès direct au CDI lors de l'embauche dans la séquence de stabilisation est corrélé avec la filière suivie. On propose de considérer l'entrée directe en CDI lors de l'embauche dans la séquence d'emploi où va se faire la stabilisation comme un indicateur de la reconnaissance par l'employeur d'une expérience du débutant, d'autant plus que cette séquence se situe à des moments différents et dans des trajectoires elles-mêmes différentes (premier emploi, deuxième emploi IAA, plusieurs séquences ailleurs avant d'entrer dans le secteur...). On observe alors que l'expérience acquise dans le secteur est la plus valorisée au regard de ce critère, puisque ce sont les jeunes des filières 4 et 5 qui connaissent les plus forts taux d'embauche en CDI : 86% pour les jeunes de la filière 4 et 69% pour ceux de la filière 5 (emploi récurrent) (56.4% pour l'ensemble de la population stabilisée). Dans ces filières, il y a acquisition d'une expérience à travers l'exercice de deux et plus emplois dans le secteur et c'est aussi dans celles-ci qu'il y a eu des retours dans l'entreprise de stabilisation, c'est donc aussi la connaissance du jeune par l'entreprise qui est sanctionnée (les jeunes de la filière 5 font pour partie retour dans l'entreprise après l'interruption due au service national, ils sont 26% dans les deux filières à déclarer avoir été contactés par l'entreprise et entre 12 et 20% à déclarer avoir eu leur emploi suite au service national et/ou à une mutation ou transfert d'établissement ; respectivement 9% et 5.3% pour la population stabilisée).

En ce qui concerne les filières 2 et 3, et au regard des taux des filières 4 et 5, l'expérience acquise hors IAA semble moins valorisée : ils sont respectivement 40% et 52.5% à être embauchés en CDI direct lors de leur séquence de stabilisation. Ces jeunes ont tous au moins un emploi antérieur dans un autre secteur. Mais, si on insiste sur le fait que c'est pour eux leur première séquence d'emploi dans l'IAA, on remarque que leur taux d'entrée directe en CDI est nettement supérieur à celui des jeunes des filières 4 et 5 lors de leur première séquence en IAA (respectivement 26% et 13%). On peut donc supposer que ce taux sanctionne le fait qu'ils ont déjà travaillé et acquis une expérience, même si c'est hors du secteur. Par contre, l'expérience des jeunes ayant suivi la filière 3, qui ont eu plusieurs emplois avant d'entrer dans l'IAA, semble plus valorisée que celle des jeunes de la filière 2 qui n'en ont eu qu'un auparavant (mais est-ce la valorisation de l'intérim ? dans ce cas, on pourrait dire que l'entreprise sanctionne une expérience acquise chez elle à travers cette formule).

Pour les jeunes de la filière 1, l'emploi de stabilisation est le premier emploi et le seul qu'ils vont avoir, leur premier et leur seul emploi dans l'IAA. Cette absence d'expérience antérieure apparaît dans leur taux d'accès au CDI, inférieur à celui des jeunes qui ont déjà une expérience en IAA (51.0%). Il est cependant de même niveau que celui des jeunes de la filière 3 et supérieur à celui des jeunes de la filière 2, qui ont eu des expériences ailleurs. Ces jeunes pour lesquels il s'agit d'un premier emploi (ils y entrent sans expérience) bénéficient d'emblée, dès leur entrée sur le marché du travail, d'un traitement égal ou plus « favorable » que ceux qui ont eu une expérience ailleurs et nettement plus que les jeunes des filières 4 et 5 lors de leur premier emploi dans l'IAA.

On note que c'est dans les unités de plus petite taille que se fait le plus cette entrée directe : 95.2% dans le cas des entreprises de moins de 10 salariés, 65.2% pour celles qui emploient entre 10 et 49 salariés, 56.5% pour les 50-199 mais seulement 40% au dessus de 200 salariés et 52.1% au-dessus de 500.

Il s'agit de jeunes qui ont eu plusieurs emplois dans l'IAA, ayant soit travaillé uniquement dans ce secteur ou combiné les emplois qu'ils y ont eus avec un ou plusieurs emplois ailleurs. En ce qui concerne la durée moyenne totale passée en emploi, ils occupent la seconde position après les jeunes de la filière 1, avec 47.3 mois. Par contre ils se caractérisent par une plus faible durée moyenne en emploi dans l'IAA, avec 38.9 mois. C'est parmi eux que l'on trouve la proportion la plus importante de début de séquence de stabilisation dans la dernière année d'observation (18%). Comme dans le cas précédent, ces jeunes déclarent plus souvent avoir

été contactés par l'entreprise (26%) et avoir obtenu leur emploi à la suite d'une mutation, d'un transfert d'un autre établissement ou en réintégrant l'emploi au retour du service national (12.2%).

43% des jeunes ont un niveau V et moins (un des plus forts taux) dans cette filière qui se caractérise aussi par une bonne représentation du niveau III et des jeunes ayant préparé un CAP-BEP ou un BTS-DUT en 1992. Les spécialités de l'enseignement professionnel concernent 58% des jeunes, la filière se positionnant en seconde position après la précédente pour la représentation des spécialités agricoles (c'est donc dans les filières à emploi IAA récurrent que les spécialités agricoles connaissent leurs plus forts taux).

Cette filière est la plus féminisée (près de 42% de femmes). 57% des jeunes ont été embauchés comme ouvriers. C'est aussi ici que l'on compte la plus forte proportion de jeunes occupant leur emploi depuis moins de 6 mois (13.3%).

A travers cette filière, qui représente 20% des jeunes stabilisés, l'emploi IAA récurrent apparaît bien comme une voie d'accès à l'emploi stable dans le secteur, et cela même si on est conduit à en réduire la portée par rapport aux hypothèses de départ.

Par ailleurs, on notera que l'emploi IAA récurrent a concerné proportionnellement moins de jeunes parmi ceux qui se sont stabilisés que parmi ceux qui sont restés dans l'agro-alimentaire sans s'y stabiliser (au sens où nous l'entendons) : 34% ont suivi une filière de type IAA récurrent¹². Cette observation doit-elle nous conduire à relativiser à nouveau cette modalité en tant que voie d'accès à l'emploi stable :

- l'emploi IAA récurrent débouche-t-il plus sur un enfermement des jeunes dans la précarité que sur leur stabilisation dans un emploi ?
- l'enquête a-t-elle pris ces jeunes à des moments différents de leur trajectoire : ceux qui sont considérés comme stabilisés étant susceptibles de sortir du CDI dans une phase prochaine et ceux qui n'y sont pas à la date de l'enquête d'y rentrer un peu plus tard ?
- l'emploi IAA récurrent est-il une forme de stabilisation, non pas dans l'emploi, mais dans le secteur, qui inviterait à relativiser le critère du CDI comme indicateur de la stabilisation?

Sans répondre à l'ensemble de ces questions, une comparaison des deux-sous populations permet de mettre en évidence que les jeunes ayant connu l'emploi IAA récurrent sont inscrits dans des rapports au secteur et dans des trajectoires qui ne sont pas les mêmes, selon qu'ils sont ou non considérés comme stabilisés à la date de l'enquête.

Les jeunes non stabilisés ont des durées totales en emploi plus courtes, ils ont plus connu le chômage : ils sont 50% à avoir passé 36 mois au plus en emploi (22.5% pour les jeunes stabilisés en filière 5), 17% plus de 48 mois (40% pour les autres), pour une durée moyenne totale de 37 mois (47 pour les stabilisés). Ils ont en moyenne passé 17 mois au chômage, pour 7.4 chez les stabilisés (seuls 3.0% n'ont jamais connu le chômage, 22.2% chez les autres).

Leurs trajectoires sont moins spécialisées : ils ont moins longtemps travaillé dans le secteur (22.6 mois en moyenne pour 38.9) ; 62% des jeunes stabilisés y ont travaillé plus de

¹² Près de 35% ont suivi une filière de type 3 (le dernier emploi qu'ils ont eu a été leur seul emploi dans l'IAA, ils n'en ont eu qu'un seul auparavant, dans un autre secteur), 14% de type 2 (le dernier emploi qu'ils ont eu a été leur unique emploi dans l'IAA, ils en ont eu au moins deux avant, dans un ou plusieurs autres secteurs), 12% de type 1 (leur dernier emploi est le seul qu'ils ont eu) et 5% de type 4 (leur dernier emploi a suivi un seul précédent emploi, occupé dans l'IAA).

36 mois, 20% pour les jeunes non stabilisés. A l'inverse, ils ont effectué en moyenne plus de 15 mois de travail dans d'autres secteurs, 10.5 pour les stabilisés.

Lors de leur dernière séquence d'emploi en IAA, les jeunes non stabilisés continuent d'être massivement embauchés sur des statuts non stables (95%, pour 31% des stabilisés), sur des emplois d'ouvriers (85.2% pour 58.6%) et de courte durée : pour près de la moitié (48.2%), cette séquence aura duré moins de 6 mois (13.3% pour les stabilisés). On a affaire là à des jeunes qui restent sur l'emploi saisonnier (par choix de vie ou « enfermement » dans la précarité ?). On peut y voir deux sous-populations :

- Des jeunes qui seraient « captifs » d'une ou deux entreprises dans lesquelles ils effectuent de façon récurrente des emplois saisonniers : pour 25%, l'entreprise de la dernière séquence est la première entreprise qu'ils ont connue, 13% pour les stabilisés qui sont proportionnellement plus nombreux à être dans le cas où l'entreprise du dernier emploi est la troisième entreprise rencontrée et plus (61.8% pour 42.9%). Le taux de retour dans l'entreprise de la dernière séquence est aussi plus élevé pour les non stabilisés : 64.0% pour 52.6%. Autre possibilité : ils n'ont pas encore été embauchés définitivement par les entreprises (ils ont commencé leur dernière séquence IAA plus tardivement que les jeunes stabilisés : pour 51% de ces jeunes la séquence a débuté dans la dernière année d'observation de l'enquête, 18% chez les stabilisés ; 81% lors des deux dernières années, 31% chez les stabilisés).

- Un volant de jeunes « installés » dans l'instabilité. Plus de 30% de ces jeunes non stabilisés ont connu au moins cinq entreprises différentes (17% chez les jeunes stabilisés).

En guise de conclusion rapide, on rappellera que cette exploitation de Génération 92 confirme l'existence de différents modes de recours à la main-d'œuvre juvénile dans les IAA ainsi que celle de différentes voies suivies par les jeunes pour s'y stabiliser, dont l'emploi récurrent dans le secteur et dans une même entreprise.

Références bibliographiques

- **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. et Boyer R. (éds.), 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.
- **Coutrot T.** (2000), Les facteurs de recours aux contrats temporaires, Paris, Dares, *Premières informations Premières synthèses*, 2000.06, n°25.3, 8p.
- **Jourdain C., Minni C., Tanay A., Topiol-Bensaïd 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.** (1998), Eléments pour une approche des processus de configuration de l'activité productive. Le cas de PME transformant des fruits et légumes en Provence, des « Trente glorieuses » à la crise, Thèse en Economie et Sociologie du Travail, Aix-en-Provence, Université de la Méditerranée/LEST-CNRS, 449p.
- **Ministère de l'Agriculture et de la Pêche** (2000), Panorama des Industries agro-alimentaires, édition 2000.
- **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.