

Bref

Autour de l'année 2000, un grand groupe de l'industrie automobile a effectué d'importants recrutements dans plusieurs de ses sites européens. Cette opération permet de retracer, dans différents pays, l'arrivée de jeunes sur des postes d'opérateur non qualifié. Ces recrutements s'inscrivent dans des contextes nationaux et locaux divers qui ont largement contribué à façonner les parcours et les choix des jeunes recrutés. Mais au-delà de cette diversité, ils font aussi apparaître, d'un établissement à l'autre et d'un pays à l'autre, de fortes similarités dans les arbitrages que les jeunes recrutés ont été amenés à opérer pour atteindre un objectif qui est commun à tous : obtenir un emploi stable.

DEVENIR OUVRIER NON QUALIFIÉ DANS UNE GRANDE ENTREPRISE

Choix des jeunes et contextes locaux

Accéder à un poste d'ouvrier non qualifié n'est sans doute pas une perspective rêvée par les jeunes. Pour la majorité de ceux qui occupent ces emplois en France, il s'agit davantage d'un moyen de gagner sa vie que de se réaliser professionnellement. Quels sont donc les voies et les arbitrages qui conduisent des jeunes à intégrer ce type d'emploi ? Sont-ils différents dans d'autres pays européens ? Sur ces questions, la situation offerte par le constructeur automobile PSA présente un remarquable cas d'école. Autour de l'année 2000, ce groupe a en effet procédé à d'importants recrutements dans ses établissements français et étrangers. Il a embauché un grand nombre de jeunes sur des postes d'opérateur, dans des environnements techniques et organisationnels similaires. Cette opération donne l'opportunité de comparer les conditions d'arrivée de jeunes sur quatre sites en Europe : l'un à Ryton au Royaume-Uni, l'autre à Vigo en Espagne, et deux en France implantés à Poissy et Mulhouse (cf. encadré page 3).

Ces sites s'inscrivent bien évidemment dans des contextes nationaux et locaux spécifiques – marqués notamment par le système éducatif, le marché du travail et la gestion des emplois dans le secteur automobile – qui contribuent à façonner les trajectoires et les choix des jeunes. Or un des principaux constats émergeant des observations qui ont pu être réalisées sur les sites est la proximité des arbitrages des jeunes à partir d'un même leitmotiv : obtenir un emploi stable. Un leitmotiv qui traduit leurs difficultés d'insertion mais ne doit cependant pas occulter les conditions spécifiques de leur arrivée dans l'entreprise.

Des trajectoires d'insertion marquées par la précarité

Dans l'ensemble, les jeunes observés ont suivi trois types de trajectoires scolaires : certains sont sortis précocement du système éducatif, dès la fin de la scolarité obligatoire ; d'autres ont obtenu un diplôme à l'issue d'une formation professionnelle dans une spécialité non industrielle ; d'autres enfin ont poursuivi leurs études au-delà de la fin de la scolarité obligatoire, y compris parfois au niveau de l'enseignement supérieur, mais les ont abandonnées avant d'obtenir le diplôme qu'ils préparaient. Lorsqu'ils sont recrutés comme opérateur, ces jeunes ont déjà pour la majorité une expérience professionnelle, souvent marquée par l'alternance de périodes d'emploi et de chômage. Nombre d'entre eux ont travaillé dans le commerce, l'hôtellerie-restauration ou le BTP, où ils ont exercé des activités aux conditions de travail qu'ils jugent difficiles et peu rémunératrices. Sur tous les sites, la proportion de femmes, très minoritaire dans les effectifs d'opérateurs (environ 10 %), est en augmentation.

- Les jeunes observés sur le site anglais ont pour la plupart suivi la première des trois trajectoires : ils sont entrés précocement dans la vie active. Ils sont de ce point de vue au diapason de la situation nationale puisqu'en 2000 les deux tiers des britanniques ayant entre 16 et 18 ans sont déjà présents sur le marché du travail. De même, leur parcours professionnel, durant lequel ont alterné des périodes d'études et d'emploi, illustre le vécu de la plupart des jeunes actifs britanniques. Cependant, la quasi-totalité des jeunes observés sur le site anglais qui ont poursuivi des études au-delà de 16 ans, les ont abandonnées. Ces abandons ont lieu dans un contexte où la détention d'une certification semble devenir un facteur discriminant sur le marché du travail comme ●●●

Les données nationales présentées à titre de comparaison sont extraites de résultats produits en 2000 et 2001 par Eurostat, l'office statistique des Communautés européennes.

Pour ce qui concerne plus spécifiquement la France, les données nationales sont également issues des enquêtes « Génération 92 » et « Génération 98 », réalisées par le Céreq en 1997 et 2001, sur le parcours scolaire et l'insertion professionnelle des jeunes.

... en témoigne l'écart des taux de chômage des jeunes britanniques selon leur niveau de diplôme. Les jeunes opérateurs observés sur le site de Ryton, notamment ceux qui sont entrés très tôt dans la vie active, ont un lien relativement étroit avec l'industrie. La moitié d'entre eux ont déjà travaillé dans ce secteur, et ce à l'instar de leur père. Il s'agit là d'un effet local du marché du travail. La région où est implanté le site est en effet encore fortement marquée par l'emploi industriel, alors que celui-ci s'effrite au niveau national.

- Les jeunes observés sur le site de Vigo en Espagne ont un niveau de formation plutôt élevé, comparativement aux jeunes espagnols dans leur ensemble dont plus de la moitié ont arrêté leurs études dès qu'ils ont atteint la fin de scolarité obligatoire. Une proportion importante d'entre eux détient un diplôme professionnel, mais dans une spécialité non industrielle. Leur arrivée sur des postes d'opérateur semble s'expliquer par les caractéristiques du marché du travail. La faiblesse des débouchés locaux accentue les difficultés d'insertion des jeunes dont le taux de chômage, à l'échelle nationale, est élevé, quel que soit leur niveau de formation. Le site espagnol est par ailleurs implanté dans une région où l'emploi est très dispersé sur un grand nombre de petites entreprises. Ce qui ne peut que renforcer l'attrait pour une grande entreprise, en situation de monopole local, dans un secteur – l'industrie automobile – où la proportion de jeunes est en forte progression en Espagne.

- La mise en perspective des deux sites français, de Poissy et Mulhouse, permet de mieux cerner l'effet respectif du contexte national et du contexte local sur les trajectoires des jeunes. Ceux observés sur le site parisien ont des parcours très variés aussi bien en termes de niveau que de spécialité de formation. La plupart ont un CAP ou un BEP non industriel, souvent préparé par apprentissage, ou au moins le niveau baccalauréat. Beaucoup ont abandonné leurs études. Il s'agit souvent de jeunes venus de la proche province, voire arrivant pour la première fois sur le sol français. Leurs caractéristiques reflètent à la fois les pratiques traditionnelles de recrutement de l'établissement et sa position non hégémonique dans son bassin d'emploi. Les jeunes observés sur le site alsacien, se divisent eux en deux catégories distinctes : les uns, peu ou pas diplômés, ont quitté le système scolaire très tôt ; les autres sont titulaires d'un CAP ou d'un BEP non industriel et ont pris une nouvelle orientation professionnelle après une première expérience dans leur métier de formation. Le taux de chômage est particulièrement faible dans le bassin d'emploi au moment où le site de Mulhouse a un besoin urgent de main-d'œuvre. Ces deux catégories de jeunes saisissent cette opportunité pour intégrer l'entreprise.

Le rôle particulier des réseaux dans l'accès à l'emploi

Pour tous les jeunes observés, les réseaux familiaux et sociaux jouent un rôle important dans l'accès à l'entreprise. Toutefois, la nature de leur intervention diffère d'un site à l'autre selon le degré d'institutionnalisation des procédures de placement dans chaque pays et selon les pratiques de recrutement de chaque établissement.

- Sur le site espagnol, qui recrute à partir de candidatures spontanées, la famille joue un rôle particulièrement actif dans le processus d'embauche. Les pères, très souvent salariés de l'entreprise, encouragent leur enfant à postuler et vont même se charger de transmettre leur candidature soit à la hiérarchie, soit à leur syndicat. Ces pratiques reflètent ce qui peut être observé au niveau national : les réseaux de proches sont cités comme les canaux les plus utilisés par les jeunes espagnols pour trouver un emploi.

- Plus de la moitié des jeunes observés sur le site anglais ont un membre de leur famille qui travaille dans l'usine de Ryton. Ils sont informés par ce biais du fait que l'établissement recrute. À partir de candidatures qui lui parviennent directement, le département du personnel du site fait appel à l'agence locale pour l'emploi pour faire passer les tests de pré-sélection puis les entretiens d'embauche. Là encore, ces pratiques s'apparentent à celles couramment utilisées au Royaume-Uni : non seulement le recours aux intermédiaires, publics et privés, du placement y est très répandu mais leur rôle s'étend bien souvent à la sélection des candidatures.

- Sur les sites français, la famille au sens large, mais aussi les amis, véhiculent l'information sur les possibilités d'embauche et la nature du travail. Leur rôle apparaît cependant moins direct que sur les sites anglais et espagnol. Les sites français sous-traitent le recrutement des opérateurs à des agences d'intérim avec lesquelles ils sont sous contrat. Le tri via ces agences est une mécanique bien huilée : les candidatures spontanées sont automatiquement redirigées vers elles et les postulants peuvent s'y inscrire de façon ciblée pour être envoyés dans l'usine du constructeur automobile. De telles modalités de recrutement relèvent plutôt d'un effet sectoriel. Le recours à l'intérim est en effet particulièrement répandu dans l'industrie automobile en France.

L'épreuve de l'emploi temporaire

Sur tous les sites, les jeunes opérateurs sont recrutés sur contrat temporaire, selon des modalités et pour des durées diverses s'inscrivant dans les différentes réglementations nationales. Ces pratiques de recrutement illustrent le développement, en Espagne, au Royaume-Uni et en France, des formes d'embauche sous statut précaire auxquelles les jeunes sont particulièrement exposés.

- De ce point de vue, le site anglais présente une singularité qui mérite d'être soulignée : les recrutements d'opérateurs ne se limitent pas aux jeunes. Cette particularité reflète un contexte national où les jeunes ne forment pas une catégorie à part sur le marché du travail et où la flexibilité de l'emploi concerne l'ensemble des classes d'âge. Les recrutements sur le site sont réalisés sur la base de contrats temporaires dont la durée tend à se raccourcir pour devenir mensuelle, voire hebdomadaire. Au bout d'un an, ces contrats peuvent être transformés en contrats permanents, les *new permanent contracts*, qui n'offrent toutefois pas de véritable protection contre le licenciement au cours des deux premières années. Les recrues doivent donc franchir plusieurs paliers, la logique d'ensemble reposant davantage sur l'ancienneté qu'ils acquièrent dans l'entreprise que sur la nature de leur contrat. L'obtention d'un contrat permanent, soutenue par le syndicat, dépend aussi fortement en 2002 de leur intégration à l'équipe de nuit de fin de semaine.

- Sur le site espagnol, les jeunes ouvriers sont embauchés sur contrats à durée déterminée dits *eventuales*. Ils accèdent à un premier contrat d'un an, qui est renouvelé le plus souvent deux, trois ou quatre fois après une interruption légale d'au moins six mois entre chaque contrat, avant d'obtenir pour certains un contrat permanent. La stabilisation dans l'emploi est fortement conditionnée par des compromis implicites noués entre les familles et la direction du personnel, via les organisations syndicales. Mais le nombre de demandes transmises par les familles étant nettement plus important que celui des embauches définitives fixé par un accord interne, les jeunes se retrouvent placés dans un processus de file d'attente qui reporte leur accès à un contrat stable autour de 30 ans. L'usage prolongé des contrats temporaires n'est toutefois pas l'apanage du site de Vigo. Il reflète ce qui apparaît en Espagne comme une nouvelle norme sociale d'emploi des jeunes : parmi les jeunes espagnols qui ont un emploi, 66 % des 15-24 ans et 44 % des 25-29 ans ont un contrat de travail temporaire, contre respectivement 52 et 22 % pour les jeunes français.

- Sur les sites français, les postes d'opérateur non qualifié sont pourvus via l'intérim et concernent essentiellement les jeunes. La durée totale des missions qui tend à s'allonger ne peut toutefois pas dépasser la limite légale de 17 mois. L'accès à un contrat permanent au terme de la mission d'intérim, période considérée de fait comme probatoire, ne dépend pas seulement des besoins de la production mais aussi, comme sur tous les autres sites du groupe, du respect par le jeune de certains critères : assiduité, ponctualité, qualité du travail, disponibilité. Il est également lié à des décisions, prises au niveau de la direction des établissements, dont les règles paraissent échapper

aux intéressés. Là encore, le passage obligé par l'emploi temporaire traduit une évolution que connaissent bon nombre de jeunes en France : le recrutement via l'intérim est certes limité à certains types de postes, mais deux tiers des jeunes accèdent à leur premier emploi via un contrat temporaire, quelle qu'en soit la forme.

Au final, sur tous les sites, les jeunes opérateurs qui souhaitent être embauchés définitivement doivent au préalable effectuer un véritable parcours au sein même de l'entreprise, sans avoir pour autant la certitude de parvenir à leurs fins. Ce constat, fondé sur des observations réalisées en 2002, a depuis suscité une réflexion de la part de l'entreprise sur ses pratiques de recrutement et fait naître des pistes d'inflexion de celles-ci.

Les arbitrages individuels : des choix sous contrainte

Il peut paraître surprenant que des jeunes souhaitent intégrer durablement un emploi non qualifié à l'issue d'une période de précarité, certes plus ou moins longue, mais incontournable ; emploi dont ils savent par ailleurs qu'il correspond à un travail à la chaîne fastidieux et même contraignant sur le plan physique et mental. Un tel choix paraît d'autant plus surprenant lorsqu'il vient de jeunes ayant acquis une qualification ou un niveau de formation relativement élevé, ou de ceux qui ont pris le risque de quitter un autre emploi pour devenir opérateur. Ce choix résulte d'un arbitrage tenant compte de leur parcours antérieur comme des perspectives d'emploi au niveau local. Ces jeunes savent qu'ils ont peu

L'intégration de jeunes européens sur des postes d'opérateur chez un constructeur automobile

Dans le cadre des travaux de son comité européen de groupe, le constructeur automobile PSA a sollicité le Céreq pour réaliser une étude comparative des conditions d'intégration de jeunes qu'il a recrutés massivement en 1999 et 2000 en tant qu'opérateurs. Cette étude comporte deux volets.

Elle s'appuie tout d'abord sur des monographies nationales traitant des conditions générales de scolarisation et d'insertion professionnelle des jeunes, de leur rapport au travail, des modes d'accès à l'âge adulte dans les trois pays. Ces monographies ont été complétées par l'exploitation statistique de données issues de l'enquête européenne « Forces de travail ».

Des enquêtes ont par ailleurs été menées en 2002 sous la forme d'entretiens semi-directifs conduits à partir d'une même grille dans quatre établissements de l'entreprise (deux en France, un en Espagne, et un au Royaume-Uni). Ces entretiens ont été réalisés auprès de la hiérarchie, des syndicats et d'une vingtaine des jeunes opérateurs recrutés sur chaque site. Les jeunes interviewés avaient dans l'ensemble au moins un an d'ancienneté et étaient, pour la plupart, excepté en Espagne, définitivement embauchés. Ils ont été sélectionnés dans des unités de production, appartenant aux ateliers d'assemblage-ferrage et de montage des sites, selon plusieurs critères visant à rendre compte de la diversité des jeunes opérateurs recrutés par PSA.

L'analyse présentée dans ce *Bref* est centrée sur la comparaison des caractéristiques des jeunes embauchés et des déterminants de leur choix. Elle n'aborde pas directement les autres aspects de l'étude tels que la politique de l'entreprise ou le rapport des jeunes au travail et à l'entreprise.

d'atouts sur le marché du travail et raisonnent à partir de la perception qu'ils ont des avantages offerts par l'entreprise. En postulant à PSA, ils visent un emploi dans la grande entreprise et en attendent une plus grande marge de manœuvre pour organiser leur vie. Tous recherchent une stabilité et, au-delà de l'emploi lui-même, c'est la stabilité de l'entreprise qui est visée. L'importance des recrutements réalisés par le groupe à un moment donné a favorisé l'idée selon laquelle une embauche définitive est possible. Cette aspiration est en prise directe avec des projets personnels d'installation : avoir un logement à soi, vivre en couple, fonder une famille. De tels projets se comprennent d'autant mieux que, sur l'ensemble des sites, plus de la moitié des jeunes observés n'ont pas de logement en propre. Au-delà de la stabilité, le niveau de salaire proposé par l'entreprise et la régularité des horaires de travail constituent deux autres facteurs importants entrant en ligne de compte dans leurs arbitrages, notamment pour les jeunes qui ont pris le risque de changer d'emploi.

- Sur le site espagnol, pour les jeunes sans emploi ou arrivés au terme d'un contrat précaire, l'accès à l'entreprise constitue l'opportunité de mettre fin à une trajectoire erratique ou tout simplement d'obtenir un contrat de travail, même temporaire, et donc une protection sociale. Une proportion très importante de jeunes observés à Vigo habitent encore chez leurs parents alors même qu'ils sont relativement plus âgés que sur les autres sites : la grande majorité a plus de 25 ans. On retrouve là une constante observée au niveau national : la situation de précarité durable s'appuie sur les solidarités familiales. Parmi les jeunes qui avaient auparavant un emploi et qui, pour certains, ont renoncé à leur qualification initiale, la perspective d'améliorer leur niveau de rémunération ou leurs conditions de travail pèse fortement dans la décision d'intégrer l'entreprise. L'attrait pour des horaires réguliers est d'autant plus fort que le non respect de la réglementation dans ce domaine favorise en Espagne les situations d'emploi qui laissent peu de place au temps libre.

- Sur le site anglais, la perspective d'une embauche durable apparaît d'abord comme un moyen d'obtenir à terme les garanties liées aux contrats permanents, notamment la protection contre le licenciement. Cette priorité correspond aussi à une forte aspiration à l'indépendance, plus précoce chez les jeunes britanniques : alors que la plupart des opérateurs observés sur le site Ryton ont moins de 25 ans, nombreux sont ceux qui ont déjà leur propre logement. Ils soulignent néanmoins l'enjeu que représente l'obtention d'un contrat permanent pour pouvoir quitter le domicile des parents. Le niveau de salaire offert par l'entreprise est un élément auquel les jeunes du site accordent une importance particulière. Pour certains, cet élément pèse dans un arbitrage

de court terme : ils préfèrent gagner leur vie le plus tôt possible et ne pas poursuivre leurs études, ou ont renoncé à un emploi qualifié pour un emploi non qualifié mais mieux rémunéré. Pour d'autres, notamment ceux qui avaient auparavant un emploi stable, il s'agit d'un choix plus stratégique. Ils font le pari d'une sécurité à long terme. Comme sur le site espagnol, c'est l'image de l'entreprise prospère et offrant de bonnes garanties qui prime.

- Sur les sites français, le passage par l'intérim donne une signification particulière à l'embauche définitive : ce changement de statut est perçu par les jeunes comme le franchissement d'un cap. Au-delà de cet objectif premier, et commun à tous, les autres motivations dépendent davantage de leur âge qui se distribue de façon plus étalée, entre 20 et 30 ans, que sur les autres sites. Le clivage en fonction de l'âge est particulièrement marqué sur le site alsacien : si les plus jeunes saisissent simplement une opportunité d'emploi, les autres font le choix délibéré et risqué d'une réorientation professionnelle dont ils attendent un mieux en termes de conditions de travail et de rémunération. Parmi les jeunes de moins de 25 ans, nombreux sont ceux qui habitent encore chez leurs parents. Leur forme d'indépendance financière sans décohabitation se situe à l'opposé du « modèle étudiant » censé se diffuser dans la société française. Ils illustrent en cela la diversité des modes de transition vers l'âge adulte selon les parcours scolaires et professionnels. La régularité des horaires, la possibilité de disposer des week-ends et jours fériés sont mises en avant par les plus âgés qui expriment alors le souci de concilier travail et vie de famille.

Sur l'ensemble des sites, les jeunes accordent la priorité à la stabilisation dans l'emploi, au niveau de rémunération et aux conditions de travail. Ils n'en ont pas moins des attentes en termes d'évolution professionnelle, malgré une certaine lucidité quant aux perspectives qui peuvent leur être offertes.

Les caractéristiques communes des trajectoires de jeunes opérateurs sur différents sites européens, ainsi que des arbitrages qu'ils sont amenés à faire, mettent en évidence la continuité des comportements individuels d'un établissement à l'autre et d'un pays à l'autre. Une telle similitude s'oppose, tout en s'y adaptant, à la diversité des formes d'embauche selon les contextes institutionnels et locaux. De ce point de vue, les configurations propres à chaque site peuvent être considérées comme autant de variantes, nationales et locales, d'un même processus d'insertion sur un type d'emploi : celui d'opérateur non qualifié de la grande entreprise industrielle. De telles proximités ne seraient-elles pas observables pour d'autres catégories d'emplois ?

*Martine Möbus, Nathalie Besucco,
Jean-François Lochet et Nathalie Moncel.*

Les analyses présentées dans ce Bref s'appuient sur une étude (cf. encadré page 3) réalisée par une équipe composée de L. Coutrot, H. Eckert, J.-F. Lochet, Ph. Méhaut, M. Möbus, E. Sulzer (Céreq), N. Besucco (Institut de recherche interdisciplinaire en socioéconomie-Université Paris IX), G. Hebson et N. Moncel (European Work and Employment Research Centre-Manchester School of Management).

ISSN - 0758 1858

Céreq

Direction de la publication : Hugues Bertrand. Rédaction : Isabelle Bonal. Commission paritaire n° 1063 ADEP. Reproduction autorisée à condition expresse de mentionner la source. Dépôt légal n° 49-459.

Centre d'études et de recherches sur les qualifications

10, place de la Joliette,
BP 21321,
13567 Marseille cedex 02.
Tél. 04 91 13 28 28.
Fax 04 91 13 28 80.

<http://www.cereq.fr>

Imprimé par le Céreq