



## **Les trajectoires professionnelles des salariés agricoles**

Bellit Sonia et Détang-Dessendre Cécile  
UMR 1041-Unité CESAER –INRA, Dijon.  
[sonia.bellit@dijon.inra.fr](mailto:sonia.bellit@dijon.inra.fr) – [Cecile.Detang-Dessendre@enesad.inra.fr](mailto:Cecile.Detang-Dessendre@enesad.inra.fr)

## Résumé

L'importance croissante du travail salarié dans les exploitations agricoles françaises nous amène à réfléchir sur le parcours professionnel de ces salariés. L'agriculture constitue-t-elle une étape transitoire dans leur trajectoire ou s'y installent-ils durablement ? Quelles sont les conditions d'une stabilisation dans le secteur ? En mobilisant la théorie de la recherche d'emploi (McCall, 1970) et les développements des modèles d'appariement réalisés notamment dans une perspective d'équilibre du marché du travail (Jovanovic, 1979a), ce travail appliqué vise d'une part à caractériser les différents parcours possibles et d'autre part, à apporter quelques clés de lectures pour mieux les appréhender. Nous mobilisons dans ce travail une base de données originale, issue de la Mutualité Sociale Agricole (MSA). Le fichier décrivant les contrats salariés cotisants à la MSA et celui des exploitants ont été complétés avec des informations issues de l'Echantillon Inter régimes des cotisants<sup>1</sup>. La caractérisation des trajectoires professionnelles, effectuée par une méthode d'analyse séquentielle (Optimal Matching Analysis) combinée avec une classification ascendante (Nakache, Confais, 2000) conduit à distinguer sept trajectoires types. Elles se distinguent à la fois par leur niveau de stabilité et par leur niveau d'ancrage dans le secteur agricole. Nous proposons ensuite une première qualification de ces trajectoires types, précisant (i) les salariés et (ii) les espaces, les plus représentés dans les différentes trajectoires. Pour cela, nous estimons des logit multinomiques après s'être assuré que l'hypothèse d'IIA est acceptable. Globalement, les variables introduites permettent de discriminer les parcours stables des parcours d'emplois précaires d'une part et le secteur agricole des autres secteurs d'autre part.

Mots clés : trajectoires professionnelles, agriculture, stabilisation, transitoire, Optimal Matching Analysis, classification, logit.

Codes JEL : J43, J64.

---

<sup>1</sup> Ce fichier a été mis en place avec la participation des caisses de retraites (générales et complémentaires), du Pôle Emploi, de l'INSEE, de la Comptabilité Publique et du Ministère de la Défense. Il fournit des données individuelles longitudinales sur un échantillon de cotisants sélectionnées. L'EIC 2005 recense les données jusqu'au 31 décembre 2005.

Depuis près de 60 ans, nous assistons à de profondes mutations structurelles dans le secteur agricole. Ces changements ont impulsé en grande partie un phénomène récent : la salarisation de la main d'œuvre agricole. Entre 1988 et 2007<sup>2</sup>, la part du travail familial sur l'ensemble des exploitations passe de 84% à 71%. Le travail salarié quant à lui représente 30% des unités de travail annuel (UTA)<sup>3</sup> en 2007 contre seulement 19% en 1988. Cette salarisation du métier agricole passe aussi par l'adoption du statut de salarié d'un nombre croissant d'actifs familiaux. Le nombre de salariés issus de famille agricole a augmenté de 36% sur la même période. Ainsi, la diminution du nombre d'actifs (familiaux et salariés) s'est accompagnée d'une réorganisation de la main d'œuvre agricole, le travail salarié se substituant progressivement au travail familial. Blanc et al (2008) mettent ainsi en évidence les liens existant entre la demande de travail salarié et l'offre de travail familial émanant souvent du conjoint, des enfants et des parents de l'exploitant. Cela s'explique en partie par la réduction de moitié du temps de travail fourni par les conjoints et les autres actifs familiaux<sup>4</sup>. Dès lors, les agriculteurs font face à une quantité de main d'œuvre familiale réduite : les enfants sont scolarisés plus longtemps tandis que les conjoints ont des opportunités d'emplois en dehors de l'exploitation.

La salarisation du secteur agricole est aussi le résultat d'un phénomène de concentration des terres. Tandis que le nombre d'exploitations diminue de manière significative (507 000 en 2007 contre 2,3 millions en 1955<sup>5</sup>), les exploitations restantes s'agrandissent : celles-ci passent de 15 ha en moyenne en 1955 à 55 ha en 2007. Ces évolutions sont le fruit de nombreuses mesures politiques engagées dans les années 60. En effet, les lois d'orientation agricole de 1960 et 1962 avaient pour objectif principal de moderniser l'agriculture en tenant compte des contraintes naturelles et économiques inhérentes au secteur. Elles ont été déterminantes dans le processus de développement de l'agriculture française.

L'importance croissante du travail salarié dans les exploitations agricoles françaises nous amène à réfléchir sur le parcours professionnel de ces salariés. Historiquement, le salarié agricole était considéré comme un « paysan sans terre » sans qualités ni compétences reconnues. L'absence de terres était véritablement le seul attribut qui le dissociait de l'agriculteur. Il était donc partagé entre l'identité paysanne et ouvrière (Pharo et al, 1981). Aujourd'hui, le salariat agricole en France est reconnu mais reste remarquable dans ses caractéristiques lorsqu'on le compare au salariat des autres secteurs économiques (Cahuzac, Détang-Dessendre, 2011) : très largement masculin (70%), il est plus jeune en moyenne, peu qualifié (surreprésentation des salariés sans formation, 43% avec au mieux le brevet des collèges), relativement plus souvent à contrat à durée déterminée et mal rémunéré (rémunération en moyenne 20% inférieure à celle perçue par un ouvrier de l'industrie). Cependant, on sait peu de choses sur les parcours professionnels de ces salariés, alors que différents travaux se sont intéressés au parcours des agriculteurs, de leur femme ou de leurs enfants (Errington et al., 1994, Wallace et al., 1994)

---

2 Eric Cahuzac, Cécile Détang-Dessendre, 2011. Source : SCEES et Enquête Structure 2007.

3 UTA : Unité de mesure de la quantité de travail humain sur une exploitation agricole. Une UTA équivaut à la quantité de travail annuel d'une personne à temps plein.

4 La part du travail fourni par les conjoints est de 10% en 2007 contre 20% en 1988. La part du travail des autres actifs familiaux sur l'ensemble des exploitations est passée de 8% à 4% sur la même période.

5 Sources : Agreste-SSP – Enquête Structure 2007 et Desriers, 2007.

L'agriculture constitue-t-elle une étape transitoire dans leur trajectoire ou s'y installent-ils durablement ? Quelles sont les conditions d'une stabilisation dans le secteur ? L'importance du turnover en agriculture laisse supposer l'existence de parcours professionnels « chaotiques » où les salariés enchaîneraient les contrats courts sans parvenir à se stabiliser. En mobilisant la théorie de la recherche d'emploi (McCall, 1970) et les développements des modèles d'appariement réalisés notamment dans une perspective d'équilibre du marché du travail (Jovanovic, 1979a), ce travail appliqué vise d'une part à expliciter les différents parcours possibles et d'autre part, à apporter quelques clés de lectures pour mieux les appréhender. Nous avançons notamment des pistes pour distinguer les parcours selon leur niveau de stabilité dans le secteur agricole et plus généralement en emploi.

Nous mobilisons dans ce travail une base de données originale, issue de la Mutualité Sociale Agricole (MSA). Nous avons reconstitué des trajectoires professionnelles avec un pas de temps de 15 jours, entre 2002 et 2005, d'un échantillon de 1312 individus ayant travaillé au moins une fois dans la production agricole. Pour se faire, le fichier décrivant les contrats salariés cotisants à la MSA et celui des exploitants ont été complétés avec des informations issues de l'Echantillon Inter régimes des cotisants<sup>6</sup>. Nous avons ainsi pu caractériser (i) les périodes d'emploi dans le secteur de la production agricole (notamment avec des informations sur les exploitations employeuses), (ii) les périodes d'emploi dans le secteur agricole hors de la production, (iii) les épisodes d'emploi hors de l'agriculture et (iv) les périodes de non-emploi.

La caractérisation des trajectoires professionnelles, effectuée par une méthode d'analyse séquentielle (Optimal Matching Analysis) combinée avec une classification ascendante hiérarchique (Nakache, Confais, 2000) conduit à distinguer sept trajectoires types. Elles se distinguent les unes des autres autant par leur niveau de stabilité que le rôle joué par le secteur agricole. Le premier type de trajectoire représente les carrières stables en agriculture. Deux autres types de parcours se démarquent à la fois par l'importance du secteur agricole et le caractère temporaire de l'emploi. L'un correspond à la succession de CDD (Contrat à Durée Déterminée) « classiques » et l'autre à celle de contrats saisonniers. L'alternance de contrats entre l'agriculture et les autres secteurs constituent aussi une spécificité propre à un type de trajectoire. Deux autres types de parcours professionnels se caractérisent par l'importance du secteur non agricole sans véritable ancrage dans le secteur sur la période étudiée. Nous distinguons néanmoins ces deux trajectoires où les contrats longs dans l'une s'opposent aux contrats temporaires dans l'autre. Enfin, le dernier type de parcours se démarque par une récurrence des situations de chômage tout au long de la période d'études parfois entrecoupées de contrats courts agricoles ou non agricoles.

Nous proposons ensuite une première qualification de ces trajectoires types, précisant (i) les salariés et (ii) les espaces, les plus représentés dans les différentes trajectoires. Pour cela, nous estimons des logit multinomiques après s'être assuré que l'hypothèse d'IIA est acceptable.

Après avoir présenté les hypothèses que nous formulons pour expliquer les trajectoires professionnelles des salariés en agriculture, nous présentons les données et les méthodes empiriques mobilisées pour mener à bien les tests empiriques. Une dernière section conclue ce travail.

---

<sup>6</sup> Ce fichier a été mis en place avec la participation des caisses de retraites (générales et complémentaires), du Pôle Emploi, de l'INSEE, de la Comptabilité Publique et du Ministère de la Défense. Il fournit des données individuelles longitudinales sur un échantillon de cotisants sélectionnées. L'EIC 2005 recense les données jusqu'au 31 décembre 2005.

## 1. Comment comprendre les parcours professionnels en agriculture?

Pour comprendre les différentes transitions qui vont structurer les parcours professionnels des salariés, les modèles de recherche et d'appariement font l'hypothèse que les marchés du travail sont caractérisés par des frictions lors de la recherche. « This means that it takes time for workers to find a job and for firms to fill up a vacancy so that unemployed workers and vacant jobs can coexist in equilibrium » (Zenou, 2009, p.7). Dans le cadre du modèle de recherche d'emploi de base, un individu en recherche d'emploi accepte un emploi dès lors que celui-ci lui offre un salaire supérieur à son salaire de réservation. Ce dernier égalise les coûts et les gains marginaux que représente la recherche d'emploi. Il dépend en général du revenu de substitution au travail, de la distribution des salaires dans l'économie et du taux d'arrivée des offres d'emploi, le dernier point étant source de friction. Le salaire est donc ici un déterminant important dans la décision d'accepter ou non une offre d'emploi<sup>7</sup>. Par ailleurs, le salaire perçu stagne avec l'ancienneté, celle-ci influence positivement la probabilité de départ vers un autre emploi. Le salarié peut par conséquent accepter un emploi dont le salaire proposé est inférieur à son salaire actuel mais avec une espérance de gains futurs plus élevée, dans une perspective de construction d'un parcours ascendant. Si dans le modèle de base, seuls les chômeurs recherchent un emploi, les travaux initiés par Van den Berg (Van den Berg, 1992 ; Van den Berg, Holm, Van Ours, 2002), à la suite de ceux de Burdett (1978), intègrent la possibilité pour un salarié de rechercher un emploi plus satisfaisant tout en étant déjà en emploi, permettent d'étudier des successions d'emplois avec ou sans passage par le chômage.

Dans ce cadre, certains développements se sont intéressés *au rôle des contrats temporaires dans les parcours professionnels*. Il s'agit en particulier d'évaluer dans quelles mesures le contrat temporaire permet d'accéder à un emploi stable et ainsi jouer le rôle « d'emplois pied à l'étrier », ou si au contraire ce type d'emploi est un frein à la stabilité. Les résultats empiriques sont mitigés. De Graaf-Zijl et al (2011) montrent sur données néerlandaises que si la probabilité de trouver un emploi stable augmente juste à la sortie d'un contrat, souvent du fait d'un pré-recrutement déguisé, les effets à long terme ne sont pas significatifs. En revanche, en ce qui concerne la durée au chômage, les emplois temporaires diminuent le temps passé au chômage. Pour Van Ours (2004), la durée passée en emploi(s) temporaire(s) réduit l'intensité de recherche d'emploi du salarié. La succession d'emplois temporaires est ainsi un frein à l'accès à un emploi permanent : ce n'est pas tant la nature du contrat qui pose problème mais la discontinuité qu'il suppose. La stabilisation du salarié est plus difficile lorsqu'il connaît des interruptions d'emplois (Gagliarducci, 2005). Farber (1999) souligne l'importance de l'historique du salarié sur le marché du travail pour expliquer sa situation actuelle. La probabilité de changement d'emploi dépend en effet de la durée passée dans l'emploi en question mais aussi des comportements de mobilités du travailleur. Il construit un modèle théorique dans lequel deux types de travailleurs sont représentés selon leur probabilité de turnover : les travailleurs à forte mobilité et les travailleurs plus sédentaires. L'auteur conclut que le nombre d'emplois occupés antérieurement est un indicateur pertinent de la probabilité de changer d'emploi. Plus l'individu a occupé d'emplois, plus il risque de voir son emploi actuel s'écourter. Par conséquent, la mobilité entraîne toujours plus de mobilités. Se distinguent ainsi clairement sur le marché du travail des trajectoires mobiles et des trajectoires stables. Boockmann et Hagen (2008) présentent le contrat à durée déterminée (CDD) comme le moyen de révéler à l'employeur la qualité de l'appariement à moindre coût. Dans les travaux pré-cités, le salaire est défini dès la formation de l'appariement salarié-poste.

---

<sup>7</sup> Voir notamment Rogerson et al (2005) pour une synthèse des différents modèles de search.

Néanmoins, dans le cas des modèles d'appariement, les aptitudes du salarié ne sont pas révélées ex ante. De la même façon, le salarié ne peut pas évaluer le véritable intérêt du poste avant l'embauche. La détermination du salaire est donc endogène et dépend de l'espérance de la qualité de l'appariement. Il est ensuite réévalué à chaque période et s'ajuste pour tendre vers la « vraie » productivité du travailleur (Jovanovic, 1979). Les contrats temporaires offrent donc la possibilité à l'employeur d'éliminer les mauvais appariements sans coûts de licenciement et conserver uniquement les travailleurs compétents. Les auteurs valident empiriquement cette hypothèse. Ils constatent qu'après un certain laps de temps, les périodes d'emplois débutées par un CDD se terminent moins fréquemment que celles initiées par un contrat permanent.

L'impact *néгатif du temps passé au chômage sur la construction des parcours professionnels* (probabilité d'emploi, stabilisation) est bien documentée (Mincer et al., Ofek, 1982, Corcoran et al., 1985, Narendranathan et al., 1993, Allaire et al., 2000). Jovanovic (1984) propose une autre hypothèse. La transition de l'emploi vers le chômage est possible si la probabilité de recevoir une offre d'emploi est supérieure au chômage qu'en emploi, la recherche étant plus efficace dans le premier cas de figure. Pour autant, l'impact négatif du chômage sur la stabilisation est empiriquement validé (Gagliarducci, 2005).

L'interaction entre l'espace et les marchés du travail a longtemps été ignorée dans la modélisation, même si les travaux empiriques la mettent clairement en évidence. Partant du modèle standard de Harris et Todaro (1970), Zenou (2009) propose une formalisation des équilibres de marché, en tenant compte des *différences entre espaces ruraux et urbains* : salaires et taux d'offre d'emploi plus élevés dans l'urbain, mais aussi emplois moins qualifiés et taux de chômage plus faibles dans le rural (notamment du fait des frictions moindres dans la procédure de recherche). Gagné (2000) intègre une dimension spatiale dans les modèles d'appariement en distinguant les espaces urbains, les espaces ruraux sous influences urbaines et les espaces ruraux plus isolés et indépendants selon les différences de densité de firmes, de travailleurs et de distance entre l'offre et la demande de travail. En suivant Thisse et Zenou (1995) : « *l'appariement entre travailleurs et entreprises est en moyenne meilleur dans un grand marché* » (Thisse et Zénou, 1995, p.619), Gagné justifie les différences de salaire entre centres urbains et périphérie, pour un même type d'emploi, la qualité de l'appariement étant alors plus faible en milieu rural. Par ailleurs, la probabilité de trouver une offre d'emploi acceptable à moindre coût est plus faible dans les zones rurales : d'une part, la demande de travail est dispersée et les opportunités sont donc moins nombreuses, d'autre part, la distance entre le lieu de résidence d'un travailleur rural et les emplois localisés constituent des coûts de migrations élevés. Pour autant, des relations d'emplois stables existent dans les espaces ruraux. Les travailleurs ruraux perçoivent des salaires relativement faibles et quittent pourtant plus difficilement leur appariement que leurs homologues urbains. L'éloignement des centres d'emplois urbains et la faible dotation des emplois n'inciteraient pas ces salariés à quitter leur emploi. L'auteur valide empiriquement ces hypothèses en estimant l'ancienneté dans l'emploi à une date donnée par des facteurs spatiaux et non spatiaux.

Gullstrand et Tezic (2008) étudie les sorties des salariés du secteur agricole vers d'autres secteurs en Suède en mobilisant le même cadre. Les sorties du secteur agricole vont s'expliquer par (i) le niveau de salaire mesurant la qualité du match salarié-poste, (ii) les coûts de changement de poste et (iii) les coûts de changement de secteur.

Les coûts de changement (de poste et de secteur) sont positivement liés au capital humain spécifique au poste et/ou au secteur<sup>8</sup>. Dries et Bojnec (2005) s'intéressent aux causes des flux de travailleurs en provenance ou vers le secteur de l'agriculture. Le capital humain apparaît comme un déterminant majeur des mouvements intersectoriels. Les individus les plus éduqués sont plus susceptibles d'aller vers d'autres secteurs. A l'inverse, les individus les moins éduqués ont moins de chances de retrouver un emploi en dehors de l'agriculture et sont ainsi plus susceptibles d'y rester.

L'ensemble de ces travaux fournit des éléments de compréhension des différentes formes de trajectoires professionnelles suivies par les salariés du secteur agricole. Celui-ci donne à voir certaines spécificités abordées précédemment et notamment des niveaux de qualification des salariés très faibles, une surreprésentation des emplois à courte durée et un bas niveau de rémunération qui devraient conduire à un turn-over important au sein du secteur, plus encore à des sorties importantes vers d'autres secteurs. Cependant, l'ensemble des travaux cités ci-dessus permettent de tirer quelques hypothèses complémentaires :

- 1- des trajectoires stables, avec peu de transitions, sont possibles.
  - a. Elles devraient concerner plus particulièrement les salariés les mieux rémunérés et les plus qualifiés, la qualité de l'appariement étant telle que le salarié ne peut guère espérer une amélioration significative de son salaire. (Jovanovic).
  - b. Les salariés passant par l'agriculture, localisés dans les espaces ruraux (ou en périphérie des villes) devraient avoir un taux d'arrivée d'offres faible (Gaigné, Thisse, Zenou), conduisant à une plus grande stabilité en emploi, même avec un salaire faible.
  - c. Resteront dans le secteur agricole, ceux qui auront le capital humain spécifique (au secteur) le plus important. (Gullstrand, Tezic).
  - d. La stabilisation dans l'agriculture dépendra aussi des offres d'emploi du secteur accessibles aux salariés, et notamment l'orientation productive de la zone.
  
- 2- Le secteur agricole, plus que tout autre, est pourvoyeur d'emplois courts qui peuvent prendre la forme de contrats à durée déterminée ou de contrats saisonniers. Les travaux mobilisés précédemment ne pratiquent pas cette distinction. Deux mécanismes sont mis en évidence : les emplois temporaires peuvent jouer un rôle « pied à l'étrier » mais une succession d'emplois temporaires est un frein à la stabilisation (Van Den Berg, Gagliarducci, Farber).
  - a. Si on retient l'hypothèse selon laquelle les emplois saisonniers sont essentiellement des emplois de conditionnement, de cueillette, très peu qualifiés, alors les parcours marqués par ce type d'emploi devraient se distinguer, particulièrement marqués par l'instabilité, touchant plus particulièrement les femmes et les salariés les moins qualifiés.
  - b. Une succession de passage par le chômage entre des emplois courts peut conduire à des situations récurrentes de chômage, le chômage entraînant le chômage (Gagliarducci, Farber).

---

<sup>8</sup> Voir Kambourov et Manovskii (2004) pour une revue de littérature sur les modèles de search avec capital humain.

- c. La probabilité de trouver un emploi long est aussi conditionnée par le taux d'offres d'emploi qui arrivent aux salariés. Un taux de chômage plus élevé devrait augmenter la probabilité de cumuler les emplois courts, ainsi que les périodes de chômage.
- d. De même, la distance aux emplois devrait augmenter les probabilités des parcours instables (succession d'emplois courts et surtout chômage).

Dans une première étape, nous nous appuyons sur cette réflexion pour étudier les différents parcours professionnels rencontrés dans la population des salariés ayant au moins une fois travaillés dans le secteur agricole. Nous distinguerons (i) les périodes d'emploi des périodes de chômage, (ii) les emplois stables des emplois temporaires, (iii) les emplois dans le secteur agricole des emplois hors de ce secteur. Nous rapprocherons ensuite les parcours alors mis en évidence des différents mécanismes précisés ci-dessus.

## 2. Les données

### 2.1. les sources

Pour reconstituer les trajectoires professionnelles, nous avons mobilisé des informations émanant de différentes sources, les principales étant mises à disposition par la MSA. La base SISAL regroupe tous les contrats de travail actifs entre 2002 et 2010 des salariés cotisants au régime agricole. Nous disposons par conséquent de données exhaustives quant aux contrats signés dans le secteur agricole au sens large. Nous avons restreint l'analyse aux individus ayant occupé un emploi dans la production (exploitations agricoles et entreprises de travaux agricoles (ETA)) au moins une fois durant leur parcours.

Nous ne prenons pas en compte les contrats de travail très courts principalement alimentés par des jeunes en cours d'étude. De la même façon, les salariés agricoles dont l'activité se limite exclusivement aux vendanges (20% de l'échantillon initial) ont un profil particulier et intégrer ces « vendangeurs exclusifs » dans l'analyse risquerait de masquer les régularités propres aux autres salariés agricoles. Au final, notre étude porte sur les individus ayant un contrat d'une durée minimum d'un mois ou plusieurs contrats d'une durée cumulée minimum de trois mois dans la production agricole. Cette base de données met à notre disposition un éventail d'informations assez large sur l'emploi occupé lorsqu'il ouvre des droits au régime agricole (secteur d'activité, rémunération, date de début et de fin d'activité, type de contrat, etc.). A propos du salarié lui-même, nous connaissons son sexe, son âge, sa nationalité et son lieu de résidence. Son niveau d'éducation, en revanche, est inconnu. Nous disposons aussi du recensement des chefs d'exploitation<sup>9</sup> de la métropole cotisants à la MSA entre 2002 et 2010. Les agriculteurs exerçant une activité à titre secondaire ou au titre de cotisants solidaires<sup>10</sup> sont aussi répertoriés.

---

<sup>9</sup> Exploitant travaillant sur une exploitation de nature agricole ou connexe à l'agriculture.

<sup>10</sup> Agriculteurs exploitant une superficie agricole inférieure à la moitié de la surface minimum d'installation (SMI=25 ha) mais supérieure à 1/8 de SMI et si cette mise en valeur procure des revenus professionnels OU si l'on exerce une activité non salariée agricole requérant un temps de travail au moins égal à 150 heures et inférieure à 1 200 heures par an. Source : MSA.



Ces fichiers fournissent des informations sur l'exploitant lui-même (sexe, âge, situation familiale), le collectif de travail familial (conjoint, aide familial), les caractéristiques de l'exploitation (superficie, type d'exploitation, statut juridique, nature de l'activité et activité agro-touristique) et ses données économiques et financières (bénéfice, cotisations prélevées, salaires versés...). Nous pouvons alors relier le salarié agricole à l'exploitation dans laquelle il est employé, mais aussi retrouver les individus exerçant une activité au titre d'exploitant au cours de la période d'étude.

Pour compléter les trajectoires des salariés en intégrant les périodes d'emploi hors agriculture non couvertes par la MSA, nous avons eu recours à l'Echantillon Inter régimes des Cotisants. Ce fichier suit un échantillon de cotisants aux différents régimes de retraite français. Nous travaillons sur le dernier échantillon disponible, de 2005, qui regroupe près de 240 000 individus<sup>11</sup>. On connaît les dates de début et de fin d'activité (et non les durées effectives des contrats) mais le type de contrat de travail (CDI, CDD, etc.) n'est pas précisé. De même, la description de l'employeur se limite au secteur d'activité. Enfin, un fichier dont les données sont issues du Fichier National des Assedic indique les périodes de chômage indemnisées ou non et de préretraite. Compte tenu des informations disponibles dans les différents fichiers, nous pouvons reconstituer les parcours professionnels de 1312 individus entre janvier 2002 et décembre 2005, soit quatre années.

## **2.2. La construction des trajectoires**

Définissant la trajectoire comme une suite de situations professionnelles ordonnée dans le temps, il s'agit désormais de synthétiser l'information. L'étude et la comparaison des trajectoires professionnelles supposent en effet une nomenclature d'états possibles relativement restreinte. Comme nous l'avons déjà souligné, les informations disponibles varient selon les sources. Nous distinguons finalement deux types de contrats : (i) les contrats dits « courts », qui regroupent les CDD du secteur agricole et les contrats de moins d'un an des autres secteurs ; (ii) les contrats longs regroupent les CDI du secteur agricole et les contrats qui courent sur toute l'année d'observation. Cette simplification a probablement pour conséquence une surestimation des « contrats courts » hors agriculture puisque tout contrat qui débute en cours d'année est considéré comme court, même s'il s'agit d'un CDI.

Nous prenons en compte deux dimensions de l'emploi considéré : le contrat de travail et la nature de l'activité. En effet, au-delà des problématiques générales de stabilisation des salariés dans l'emploi, se posent aussi celles des conditions d'installation ou de sortie du secteur agricole. Il est par conséquent nécessaire de distinguer le secteur de l'agriculture des autres secteurs. Plus encore, nous distinguons les activités de production agricole des autres activités de l'agriculture pour ne pas négliger les transitions professionnelles au sein même du secteur agricole. De la même façon, nous avons dissocié les contrats saisonniers des autres CDD. Lorsque l'individu détient plusieurs contrats, nous choisissons de privilégier l'information portant sur la nature de l'activité exercée plutôt que sur le type de contrat (cf. Cumul agriculture/ hors agriculture).

---

<sup>11</sup> L'EIC, élaboré par la DREES, est mis à jour tous les 4 ans. A chaque échéance, le fichier réunit tous les cotisants âgés de 31 ans à 71 ans. Le mode d'échantillonnage est ainsi glissant : chaque nouvel échantillon est composé des individus présents dans les EIC précédent (dont l'âge est inférieur ou égale à 71 ans) et d'un apport de cotisants âgés de 31 ans au moment de l'enquête. Le taux de sondage est d'une génération sur quatre entre 1934 et 1974 et de 2,68% par génération.

### 2.3. Quelques statistiques descriptives

Nous retrouvons les traits caractéristiques de la main d'œuvre agricole dans notre échantillon : majoritairement des hommes (60%), légèrement plus jeunes que la moyenne de la population active (39 ans). Rappelons que ce travail se centre sur les salariés hors vendangeurs et autres contrats très courts. De ce fait, l'effet saisonnier et la précarité qui lui est associée sont atténués (Villaume, 2011). La répartition des CDI reste assez stable entre 2002 et 2005. Quant à la proportion des CDD agricoles « classiques » et des contrats courts non agricoles, elle diminue de 1,5 points de pourcentage seulement. Les chômeurs, quant à eux, représentent un tiers de l'échantillon au début et à la fin de la période d'étude, marquant les difficultés d'insertion rencontrées par les salariés passant dans le secteur.

Ces constats généraux masquent néanmoins les transitions éventuelles entre les différentes situations possibles. Ainsi, nous avons étudié les situations observées en 2005 conditionnellement aux situations initiales de 2002. Parmi les salariés agricoles en CDI en 2002, plus des deux tiers sont dans la même situation en 2005. Si l'on ajoute ceux qui occupent un emploi stable hors agriculture en 2005, se dessine donc une catégorie de salariés pour lesquels la situation sur le marché du travail est stable. Ils sont en effet 12% à être au chômage en 2005, soit une proportion juste un peu supérieure à la moyenne nationale. Concernant les saisonniers de notre échantillon en 2002, la moitié est au chômage en 2005 et 20% environ occupe encore un emploi temporaire. En revanche, les titulaires d'un CDD agricole classique semblent accéder plus facilement à un emploi stable : un peu plus d'un tiers d'entre eux sont en CDI agricole ou en contrat long hors agriculture en 2005. Ce chiffre est à relativiser puisqu'un autre tiers est en situation de chômage à la fin de la période. 40% des salariés qui cumulent emploi en agriculture et hors agriculture en 2002 occupent un emploi stable en agriculture (30%) ou hors agriculture (10%) en 2005. Les chômeurs, quant à eux, ont un taux d'accès à l'emploi stable relativement proche des titulaires de contrats saisonniers en 2002. En effet, 19% des chômeurs en 2002 occupent un emploi stable en 2005 et 22% ont un emploi temporaire, 57% de ces chômeurs le sont aussi en 2005.

Quels que soient le sexe et l'âge, les individus composant notre échantillon ont connu en moyenne 2 transitions en 4 ans. Les salariés en CDI en début de période sont les plus stables, avec guère plus d'un épisode en moyenne sur la période alors que les salariés au chômage ou en emploi temporaire connaissent le plus d'épisodes avec en moyenne 3 changements, soit 4 contrats différents. Les personnes en contrat long hors agriculture en 2002 sont mécaniquement plus mobiles que les salariés en CDI agricole, d'une part, parce qu'ils n'entrent dans l'échantillon que parce qu'ils ont connu un passage en agriculture et, d'autre part, part une surévaluation des emplois courts hors agriculture. Enfin, nous nous sommes intéressés aux durées des épisodes<sup>12</sup>. En particulier, les épisodes d'emploi en CDI agricole sont relativement courts: ils durent en moyenne 2 ans et demi. Les épisodes d'emploi en contrats saisonniers agricoles durent un peu plus d'un an en moyenne. Rappelons que les contrats saisonniers sont souvent des contrats très courts dont la durée oscille entre quinze jours (dans le cas de notre échantillon) à six mois. Les épisodes de chômages durent en moyenne 9 mois.

---

<sup>12</sup> Notons que les durées étudiées sont censurées à gauche et à droite puisque nous étudions les trajectoires entre 2002 et 2005. Nous sous-évaluons donc les durées des épisodes.

### 3. Les méthodes statistiques

#### 3.1. Mesure de la dissemblance entre les trajectoires : L'optimal Matching Analysis (OMA)<sup>13</sup>.

En construisant une typologie de trajectoires professionnelles, nous choisissons d'adopter dans un premier temps une approche descriptive. Notre objectif est ainsi de révéler des parcours professionnels typiques du salariat agricole en synthétisant la complexité des informations disponibles. Cette approche consiste à appréhender le parcours dans son ensemble, il est envisagé comme une unité d'analyse et non comme un enchaînement d'événements dépendants les uns des autres (Billari, 2001). Cette conception du parcours privilégie en particulier l'ordre des événements et moins les transitions éventuelles. En pratique, la démarche typologique consiste dans un premier temps à déterminer une mesure de distance entre les trajectoires. A partir de la matrice de distance, nous pourrions dans un second temps déterminer les trajectoires analogues ou au contraire dissemblables au moyen d'une méthode de classification.

Afin de calculer la distance entre les différentes trajectoires, nous optons pour une méthode d'analyse séquentielle : l'Optimal Matching Analysis (OMA). Le principe de l'OMA est de calculer le coût représenté par la transformation d'une séquence<sup>14</sup> en l'autre. Ce coût dépend de trois opérations : la suppression ou l'insertion d'un événement de la trajectoire ou la substitution d'un événement par un autre. La distance entre deux séquences correspond au coût minimal nécessaire à la transformation d'une séquence en l'autre. Le tableau 1 reprend les 10 premières périodes des séquences respectives de deux salariés agricoles de notre échantillon. Chaque salarié se trouve dans l'une des situations suivantes : au chômage (H), en contrat saisonnier en agriculture (C) ou en contrat court hors agriculture (D).

Tableau 1 : Séquence des parcours professionnels de deux salariés agricoles durant les 10 premières périodes.

Séquence 1	H	H	H	H	H	H	H	C	C	C
Séquence 2	H	H	H	H	D	C	C	C	C	C

La transformation de la séquence 2 en la séquence 1 est permise par la substitution d'une période d'emploi hors agriculture et d'une période d'emploi en contrat saisonnier agricole par deux périodes de chômage au milieu de la séquence puis par l'insertion d'une période de chômage et enfin par la suppression d'une période d'emploi en contrat saisonnier agricole<sup>15</sup>. Ces opérations ont néanmoins des implications différentes. Les opérations de suppression/insertion, considérées comme équivalentes, privilégient l'ordre des événements mais modifient la structure temporelle des séquences. A l'inverse, les opérations de substitution bouleversent l'enchaînement des événements tout en conservant leur structure temporelle. Ainsi, en influant sur les coûts constitués par les différentes opérations, nous pouvons peser sur les critères de rapprochement (ou de dissociation) des séquences. Si l'on porte un intérêt particulier à la nature des transitions entre les états alors il est préférable d'imposer un coût élevé aux opérations de substitution.

<sup>13</sup> Méthode développée à l'origine en biologie moléculaire pour analyser les séquences d'ADN.

<sup>14</sup> Cette méthode est largement explicitée dans l'ouvrage : « Explorer et décrire les parcours de vie : les typologies de trajectoires » (Nicolas Robette, 2011). La séquence étant dans notre cas la suite d'événements ordonnés qui compose le parcours professionnel.

<sup>15</sup> A des fins pédagogiques, nous avons mobilisé les trois opérations possibles.

En revanche, si l'intérêt est porté sur les moments d'apparition des événements alors le coût élevé sera imputé aux opérations de suppression/insertion. Il s'agit de se demander si l'on doit considérer comme étant similaires deux trajectoires ayant des situations identiques au même moment d'observation (intérêt porté à la structure temporelle des événements) ou deux trajectoires ayant des transitions identiques à différents moments d'observations (intérêt porté à la nature des transitions). En pratique, le coût de substitution est calculé à partir des probabilités de transitions entre les états. Une autre méthode consisterait à déterminer les coûts de substitution en fonction d'une échelle théorique déjà existante entre les états. Par exemple, dans le cas du secteur agricole, la substitution du chômage par un contrat saisonnier plutôt qu'un CDI est supposée moins coûteuse. Les coûts d'insertion/suppression sont plus difficiles à appréhender car il n'est pas toujours évident d'y apporter des justifications théoriques. Ils sont en conséquence souvent calculés selon l'arbitrage que l'on fait entre la contemporanéité des événements et leur ordre.

La détermination des coûts de substitution entre les différents états possibles a nécessité au préalable le calcul des probabilités de transition entre ces états. Soit, les états  $c_i$  et  $c_j$  : la probabilité de transition de l'état  $C_i$  à l'état  $C_j$  est :

$$P(c_j | c_i) = \frac{\sum_{t=1}^{L-1} nt, t+1(c_i, c_j)}{\sum_{t=1}^{L-1} nt(c_i)}$$

avec  $L$  la longueur maximale des séquences observées,  $nt(c_i)$  le nombre de séquences avec l'état  $c_i$  à la position  $t$  (sachant que  $t$  ne se trouve pas à la dernière position),  $nt, t+1(c_i, c_j)$  le nombre de séquences avec l'état  $c_i$  à la position  $t$  et l'état  $c_j$  à la position  $t+1$ . En pratique, nous imputons d'une part, un coût de substitution de référence entre deux états égal à 2 auquel on soustrait la probabilité de transition (Rohwer, Pötter, 2005). Par conséquent, plus la probabilité de transition entre deux états est élevée, plus leur coût de substitution sera faible.

**Tableau 1 : Matrice des coûts de substitution**

	CDI agricole	CDD agricole	Contrat saisonnier agricole	Contrat court non agricole	Contrat long non agricole	Cumul agricole/ non agricole	Exploitant	Chômage	Inactif	Retraité
CDI agricole	<b>0,000</b>	1,992	1,995	1,995	1,996	1,989	1,991	1,996	1,997	1,999
CDD agricole	1,992	<b>0,000</b>	1,983	1,985	1,996	1,995	1,998	1,990	1,993	1,984
Contrat saisonnier agricole	1,995	1,983	<b>0,000</b>	1,975	1,994	1,990	1,992	1,978	1,976	1,984
Contrat court non agricole	1,995	1,985	1,975	<b>0,000</b>	1,981	1,976	1,998	1,986	1,996	1,999
Contrat long non agricole	1,996	1,996	1,994	1,981	<b>0,000</b>	1,981	2,000	1,999	1,999	2,000
Cumul agricole/ non agricole	1,989	1,995	1,990	1,976	1,981	<b>0,000</b>	2,000	1,999	2,000	2,000
Exploitant	1,991	1,998	1,992	1,998	2,000	2,000	<b>0,000</b>	2,000	2,000	2,000
Chômage	1,996	1,990	1,978	1,986	1,999	1,999	2,000	<b>0,000</b>	2,000	2,000
Inactif	1,997	1,993	1,976	1,996	1,999	2,000	2,000	2,000	<b>0,000</b>	2,000
Retraité	1,999	1,984	1,984	1,999	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	<b>0,000</b>

D'autre part, nous fixons les coûts d'insertion et suppression à la moitié du coût de substitution minimal et prenant ainsi en compte parallèlement la simultanéité des événements et leur ordre. (Nicolas Robette, 2011).

A partir de la matrice de distance entre les séquences, nous pouvons appliquer une méthode de classification. Le but est de répartir les trajectoires en un nombre restreint de groupes homogènes mais distincts entre eux.

Parmi toutes les méthodes de classification existantes, nous optons pour la méthode de classification ascendante hiérarchique : la CAH par le critère de Ward. Ce principe consiste à regrouper de manière itérative les parcours qui se ressemblent le plus tout en veillant à minimiser l'hétérogénéité intra classe et au contraire à maximiser l'hétérogénéité inter classe à chaque étape. Le résultat est représenté par un arbre de classification (ou dendrogramme) : chaque niveau correspond à une partition de l'ensemble des trajectoires. Nous pourrions dès lors déterminer le nombre de classes de la typologie à partir d'indicateurs statistiques tels que le saut d'inertie. Lorsque la différence d'inertie entre deux niveaux de partitions voisins est faible, l'augmentation du nombre de classes apporte un supplément d'information négligeable.

### **3.2. Modèle logit et test de l'IIA**

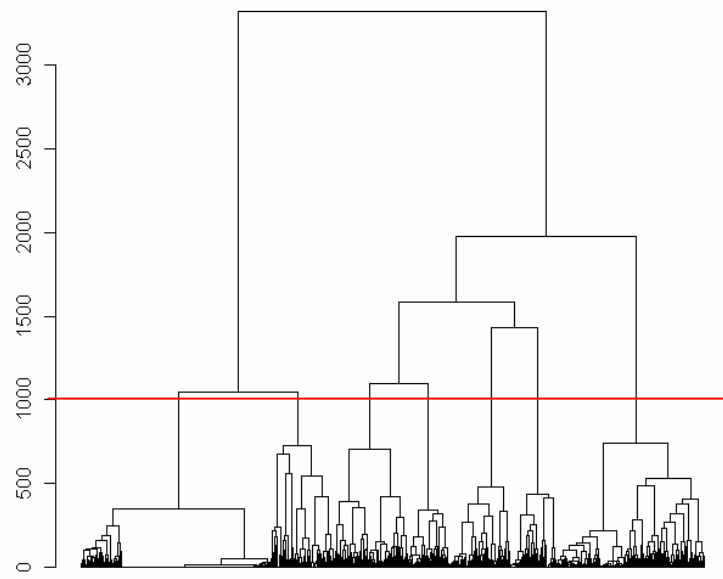
Afin d'explicitier, d'une part les profils des salariés les plus présents dans les différents types de parcours identifiés, d'autre part les conditions locales propices à telle ou telle autre type de trajectoires, nous estimons un modèle logit multinomial dans lequel les variables dépendantes sont les classes de la typologie. Nous choisissons de regrouper les classes 2 et 3 qui se distinguent des autres classes par des passages plus ou moins marqués par les contrats longs hors agriculture. En revanche, bien que les classes 4 et 7 représentent des parcours d'emplois assez similaires, nous ne les regroupons pas afin de conserver la spécificité du contrat saisonnier représenté dans la classe 4. La classe regroupant les parcours stables hors de l'agriculture constitue la classe de référence. Deux groupes de variables exogènes sont introduits, le premier permettant de caractériser les salariés et le second précisant les marchés locaux du travail.

Le modèle logit multinomial repose sur l'hypothèse d'indépendance des alternatives non pertinentes qui impliquent dans notre cas, que la probabilité pour un individu de suivre un type de parcours plutôt qu'un autre est indépendante des autres parcours possibles. Nous testons cette hypothèse en mettant en œuvre tout d'abord de test de Hausman et Mcfadden (1984), puis la spécification proposée par Small et Hsiao (1985). Le recours au second test est nécessaire car le premier rencontre souvent des problèmes d'utilisation dû à une difficulté d'inversion d'une différence de deux matrices très proches. Le test de Small et Hsiao est quant à lui basé sur la différence des log-vraisemblances. Le test nous permet d'accepter l'hypothèse d'indépendance et donc d'utiliser cette modélisation simple pour une première analyse des parcours mis en évidence.

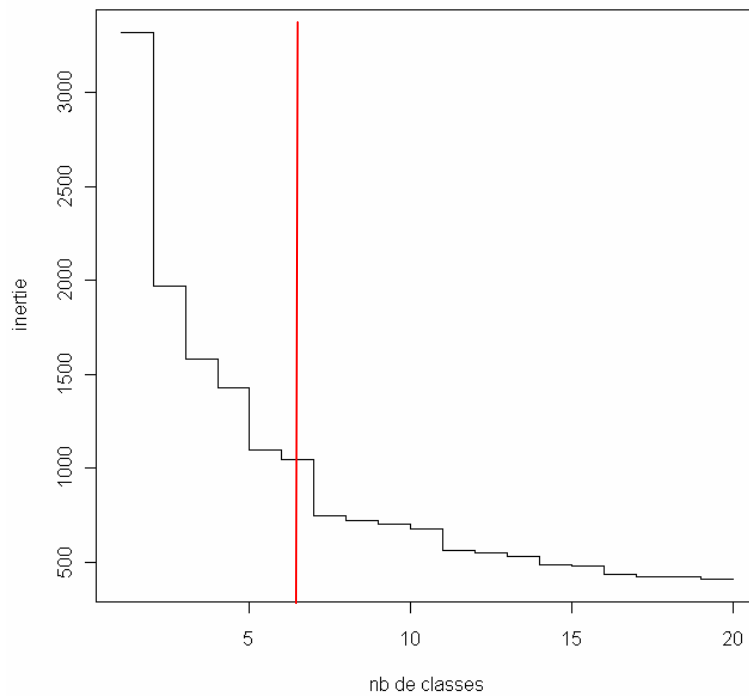
## **4. Typologie des trajectoires professionnelles dans la production agricole**

Le dendrogramme (figure 1) et l'étude des sauts d'inertie entre les différents niveaux de partition des données (figure 2) nous aident à déterminer le nombre de classes de la typologie combinant une bonne discrimination entre les groupes. En particulier, la différence d'inertie entre une partition de l'échantillon en sept classes et une partition en huit classes et plus est minimale. En d'autres termes, une huitième classe apporterait un supplément d'information négligeable. Nous avons par conséquent retenu une typologie en sept classes. Celle-ci permet d'obtenir des sous-groupes de trajectoires homogènes et nettement distincts les uns des autres. Nous décrirons les différents types de parcours professionnels selon i) leur niveau de stabilité, ii) le rôle joué par le secteur agricole.

**Figure 1 : Dendrogramme de la classification**



**Figure 2 : Inertie de la partition selon le nombre de classes**



Pour cela, nous nous appuyerons sur les graphiques des chronogrammes et des tapis de trajectoires. Le premier représente la distribution des individus entre les différents états à chaque instant d'observation. Il permet ainsi d'appréhender l'évolution globale des situations professionnelles au cours de la période étudiée. Ce type de graphique omet néanmoins la dimension individuelle des parcours composant chaque classe. En représentant une ligne par trajectoire et une couleur différente à chaque changement de situation, le tapis de trajectoires permet de rendre compte des transitions éventuelles rencontrées par les individus d'une classe. Afin de lire plus aisément ce graphique, nous trions les trajectoires à partir de la technique du Multi-Dimensional Scaling (Robette, 2011) : à partir de la matrice de dissimilarité. Cette technique consiste à calculer les coordonnées de chaque trajectoire sur un espace de dimension réduite. Dès lors, les trajectoires de chaque classe sont positionnées sur le tapis de trajectoires en fonction de leurs coordonnées. Divers indicateurs synthétiques et les parangons de chaque classe complètent les informations disponibles. Dans le cas de notre étude, le parangon correspond à la trajectoire professionnelle la plus proche du centre de gravité de chaque classe. En revanche, lorsque nous estimerons qu'une classe ne peut pas être résumée par un seul modèle de trajectoire, nous nous référons à un groupe de trajectoires représentatives. Pour cela, nous utiliserons un algorithme de recherche (Gabadinho, Ritschard, Studer, and Müller, 2011) dont le principe est de trier, dans chaque classe, les séquences selon leur densité de voisinage et de supprimer la redondance entre chaque paire de séquences. Lorsque la distance entre deux séquences voisines est inférieure ou égale à 10% de leur distance théorique maximale alors elles sont jugées redondantes. Au final, nous obtenons un ensemble de séquences jugées représentatives car non similaires.

#### **4.1. Des trajectoires stables**

- **en agriculture**

La première classe, très typée, regroupe 30% des salariés de l'échantillon et très fortement marquée par des emplois stables en agriculture (CDI agricole) : 80% des contrats de cette classe sont des CDI agricoles en début et en fin de période (figure 3.1) et la majorité des salariés est en CDI durant toute la durée d'étude (figure 4.1). L'intégralité des salariés a occupé au moins une fois un emploi stable en agriculture (tableau 2) et la durée des épisodes en CDI agricole est en moyenne de 39 mois soit un peu plus de 3 ans. Cette classe se compose donc principalement de salariés dont les situations et les trajectoires sont stables en agriculture. Le parangon est un homme de 32 ans en 2002 et de nationalité française. Il est en CDI durant toute la période et ne change pas de contrats. Il exerce le métier d'ouvrier agricole à temps plein sur une exploitation d'élevages porcins.

- **Hors de l'agriculture**

Les classes 2 et 3 se distinguent par leur passage par un ou plusieurs emplois stables dans un secteur en dehors de l'agriculture. En effet, la classe 2 est composée d'une part relativement importante de contrats long hors agriculture et dans une moindre proportion de contrats courts hors agriculture (figure 3.2). Environ 95% des individus ont connu au moins un épisode d'emploi en contrat long hors agriculture et les trois quarts sont passés au moins une fois par un contrat court non agricole (tableau 2). De fait, tous les salariés sont passés au moins une fois par un contrat en agriculture.

Leur passage est néanmoins rapide puisqu'ils y restent en moyenne sept mois<sup>16</sup>. Les épisodes d'emploi en contrat long hors agriculture durent quant à eux en moyenne un an et demi. Lorsqu'on observe les trajectoires représentatives (figure 5.2), on constate que les passages en agriculture ont lieu huit fois sur dix en début de période. A l'inverse, les contrats longs hors agriculture sont souvent détenus en fin de période et précédés d'un ou plusieurs contrats courts non agricoles. Globalement, la trajectoire professionnelle d'un salarié de la classe 2 correspond à un court passage<sup>17</sup> en agriculture suivi d'une sortie du secteur par le biais d'un CDD et enfin d'une « stabilisation » professionnelle hors de l'agriculture.

La classe 3 regroupe des parcours intermédiaires entre la classe 1 des salariés agricoles stables et la classe 2 des stables hors de l'agriculture. Les individus de cette classe connaissent pour une part non négligeable des périodes d'emploi en contrat court ou long hors du secteur agricole, mais aussi des périodes de CDI agricoles. Les salariés cumulant emplois en agriculture et hors agriculture sur toute la période sont aussi représentés. Par ailleurs, ces périodes de cumul d'emplois sont relativement longues : elles durent en moyenne un an et demi (Tableau 2). De manière générale, la plupart des individus alternent entre situations permanentes en agriculture et hors de agriculture (souvent entrecoupées par un ou plusieurs contrats courts non agricoles) ou occupent simultanément des emplois dans les deux domaines d'activité. Pour autant, les parcours de cette classe se rapprochent de la classe 2 par leur ouverture vers d'autres secteurs que l'agriculture, même si leur passage par le secteur agricole est plus prégnant dans leur parcours.

#### **4.2. Des trajectoires instables marquées par les contrats courts**

- **en agriculture**

Globalement, les classes 4 et 7 présentent des parcours dans lesquels on observe une succession de contrats de courte durée en agriculture.

L'intégralité des 312 individus de la classe 4, soit près de 24% de l'échantillon, est passée au moins une fois par un contrat saisonnier en agriculture et les deux tiers ont connu au moins un épisode de chômage (tableau 2). La proportion de chômeurs est relativement importante en début et en fin de période mais celle des saisonniers agricoles est largement majoritaire au milieu de la période (figure 3.4). Les trajectoires individuelles (figure 4.4) semblent souvent correspondre à l'enchaînement de contrats saisonniers agricoles entrecoupé de courtes périodes de chômage. Les épisodes d'emploi en contrat saisonnier durent un peu moins de deux ans en moyenne (tableau 2). Paradoxalement, au caractère temporaire des contrats saisonniers s'oppose ici la notion de persistance. En effet, les salariés de la classe 4 sont ce que l'on peut appeler des « saisonniers permanents ». Le paragon est un homme d'origine étrangère dont la trajectoire se résume à un enchaînement de contrats saisonniers entre deux courtes périodes de chômage. Durant 4 ans, cet homme a exercé son métier au sein de huit exploitations différentes. Ces dernières sont spécialisées dans des activités de viticulture, de cultures de céréales ou de cultures fruitières. Parmi ces exploitations, une seule exerce une activité secondaire ou agro-touristique. Le salarié est relativement mobile puisqu'il travaille dans plusieurs départements du sud-est de la France, à savoir les Hautes-Alpes, la Drôme et le Gard.

---

<sup>16</sup> Moyenne des durées moyennes des épisodes en CDI agricole, CDD agricole, contrat saisonnier agricole et en cumul agriculture/hors agriculture.

<sup>17</sup> Notons que les données sont censurées à gauche, le terme « court » fait donc uniquement référence à la période étudiée.



Le chronogramme de la classe 7 nous amène à faire deux constats : la proportion de CDD agricoles est la plus importante mais celle-ci diminue dès le milieu de période au profit des CDI agricoles ou du chômage. La majorité des individus est en CDD agricole sur une longue période, près de 2 ans en moyenne (figure 4.7).. Deux profils de trajectoires se dégagent (figure 5.7) : Un long épisode d'emploi en CDD agricole suivie d'un épisode de chômage en toute fin de période ; Un épisode d'emploi en CDD agricole jusqu'en milieu de période suivie d'un épisode en CDI agricole. La première trajectoire représentative est celle d'une femme française de 36 ans. Elle cumule trois CDD consécutifs dans une unique exploitation de culture de légumes entre 2002 et juillet 2005. L'exploitation n'exerce pas d'activité secondaire ou agro-touristique. Elle se retrouve ensuite en situation de chômage. La seconde trajectoire représentative est celle d'un homme français de 32 ans. Après un CDD à temps plein de deux ans sur une exploitation de services aux cultures productives, celle-ci transforme son contrat en CDI.

Une grande majorité des salariés des classes 4 et 7 accumulent des situations d'emplois précaires. Plus encore, on constate une persistance dans le secteur agricole lui-même. Notons cependant que pour 30% des salariés de la classe 7 (tableau 2), l'effet « tremplin » des contrats temporaires fonctionne, permettant l'accession à la stabilité professionnelle. En revanche, il est uniquement le fait des contrats temporaires non saisonniers.

- **hors de l'agriculture**

Les épisodes d'emplois en contrats courts hors de l'agriculture sont indiscutablement les plus représentées dans la classe 6. En effet, tous les individus sont passés au moins une fois par un contrat court non agricole. Par ailleurs, ces épisodes durent en moyenne un an et demi. Les passages en agriculture sont aussi en grande partie représentés par les contrats courts : un peu plus de la moitié des individus est passée au moins une fois par un contrat saisonnier et 40% par un CDD classique en agriculture. En revanche, seulement 11% des individus connaissent au moins une période d'emploi en CDI agricole. En moyenne, les épisodes d'emplois en contrats saisonniers et CDD classiques durent respectivement quatre mois et sept mois. Une part importante de ces salariés a connu au moins une période de chômage dont la durée moyenne est de cinq mois. La classe 6 est aussi la classe la plus instable. En effet, les salariés connaissent en moyenne 3,5 transitions contre seulement 2 transitions pour l'ensemble de l'échantillon. La plupart des trajectoires correspondent à de longues périodes d'enchaînements d'emplois courts en dehors de l'agriculture précédées et suivies de périodes de chômeurs et/ou de contrats courts agricoles (figure 4.6). Les passages en agriculture ne sont pas durables et ne constituent pas en cela un véritable ancrage dans le secteur. Ils sont plutôt le moyen pour les individus de rester en emploi.

### **4.3. Des trajectoires « chaotiques ».**

Au vu du chronogramme, la classe 5 se compose d'une part élevée de chômeurs et ce, durant toute la période d'étude. Elle s'élève à environ 75% entre 2002 et 2005. Nous pouvons résumer la trajectoire de ces individus par une très longue période de chômage entrecoupée de contrats temporaires en agriculture ou hors de l'agriculture. Tous les individus de la classe 5 sont passés au moins une fois par une période de chômage : celle-ci dure en moyenne un peu moins de deux ans. Les passages en emploi sont relativement courts. Les contrats temporaires (contrats en agriculture et hors de l'agriculture confondus) durent en moyenne deux à cinq fois moins longtemps que les périodes de chômage.

Ces individus ne parviennent donc visiblement pas à s'insérer durablement sur le marché du travail. Dès lors, les contrats courts en agriculture apparaissent comme un moyen de reprendre occasionnellement une activité.

Le paragon de la classe 5 est un homme français de 28 ans. Il connaît une période de chômage de trois ans et demi suivie d'une période d'emploi saisonnier en agriculture de deux mois et demi puis d'un retour au chômage en fin 2005. Cet individu réside en Charente, département réputé principalement pour ses activités de viticulture mais aussi pour sa forte proportion de chômeurs de longue durée. En 2006, plus de 36% des chômeurs sont inscrits à l'ANPE depuis plus d'un an contre environ 30% dans les zones départementales de référence<sup>18</sup> (Insee, 2008). La Charente est aussi décrite comme un département peu attractif.

**Tableau 2 : Description des classes de la typologie des trajectoires professionnelles des salariés agricoles**

Classe		Ensemble	1	2	3	4	5	6	7
Au moins un épisode (%)	CDI agricole	-	100	21,4	83,4	11,2	23,2	11,6	29,9
	CDD agricole	-	8	39	9	21,5	35,6	39,5	100
	Contrat saisonnier	-	8,5	42,8	13,5	100	59,7	51,2	36,1
	Contrat court hors agriculture	-	6	76,6	35,3	54,8	51,2	100	22,7
	Contrat long hors agriculture	-	1,5	95,4	48,9	12,5	8,5	24,4	10,3
	Cumul agriculture/hors agriculture	-	4,2	18,2	21,8	10,2	7	19,8	9,3
	Exploitant	-	2,2	0	7,5	2,2	0	0	2,1
	Chômage	-	11,7	37,6	29,3	73,7	100	62,8	45,4
	Non actif	-	4,7	7,1	15	9,6	0	13,9	6,2
	Retraité	-	0,7	0	0,7	0,6	0	0	2,1
Durée moyenne des épisodes en mois	CDI agricole	30,7	39,2	8,2	21,8	11,8	11,3	8,9	16,9
	CDD agricole	11,6	4,7	9,7	9	5,1	7,2	7,1	22,2
	Contrat saisonnier	14,1	3,3	5,4	5,6	20,8	6,3	4	8,2
	Contrat court hors agriculture	10	5,8	9,5	10	7,5	7,7	18,1	4,9
	Contrat long hors agriculture	15	8,1	17,9	15	8	10,7	10,9	10
	Cumul agriculture/hors agriculture	7	5,5	4,1	19,9	2,4	4	3,2	5,8
	Exploitant	19,1	10,9	0	35	7,9	0	0	0
	Chômage	9,2	5,7	5,8	11,5	5,3	20	5,7	5
	Non actif	6,5	3,9	6,8	16,2	3,3	0	6,3	2,8
	Retraité	4,1	7	0	3,2	2,9	0	0	2,3
Nombre de transitions		2	0,7	3,3	1,9	3,2	2,6	3,5	2,5
Distance intra-classe		-	20,5	100,7	126,4	83,5	83,1	80,5	86,9
Effectifs		1312	401	154	133	312	129	86	97

<sup>18</sup> La zone de référence regroupe sept départements aux caractéristiques proches de la Charente en terme de peuplement et d'activités économiques (Allier, Cher, Loir-et-Cher, Lot-et-Garonne, Orne, Deux-Sèvres, Tarn).

Figure 3 : Chronogramme de la typologie en sept classes

Figure 3.1 : Classe 1

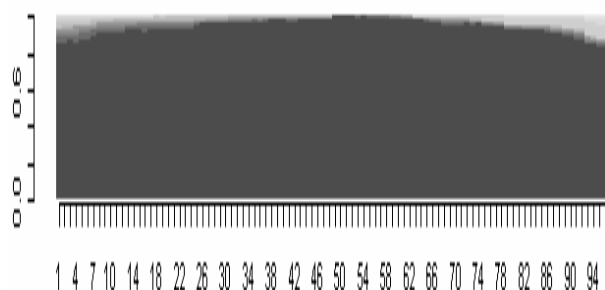


Figure 3.2 : Classe 2

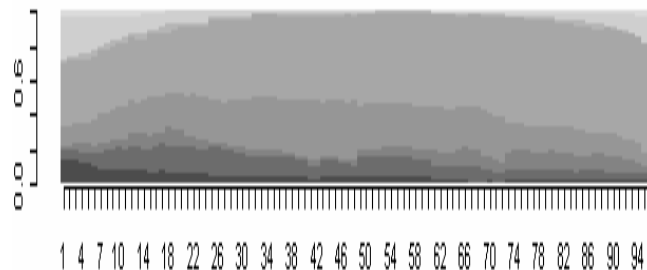


Figure 3.3 : Classe 3

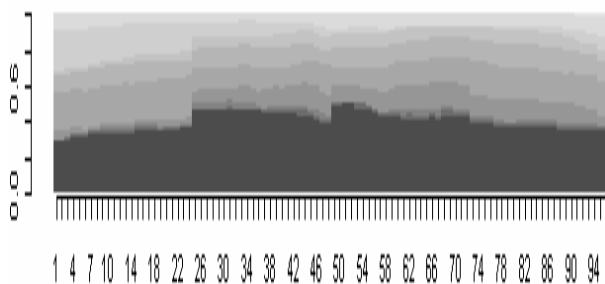


Figure 3.4 : Classe 4

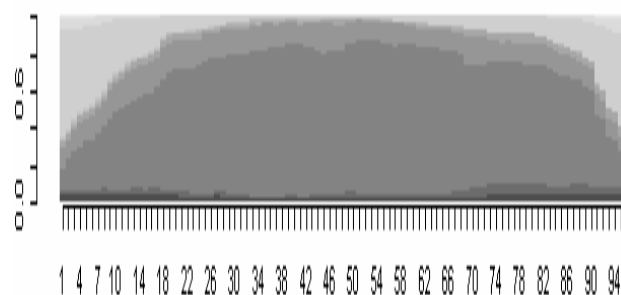


Figure 3.5 : Classe 5

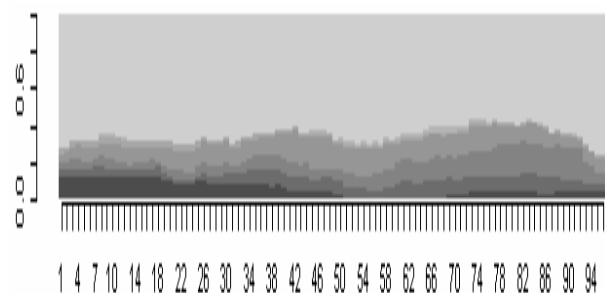


Figure 3.6 : Classe 6

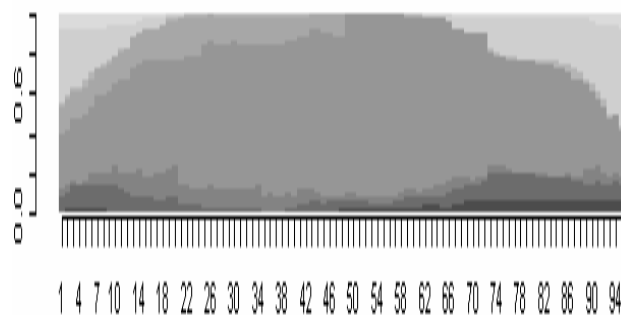
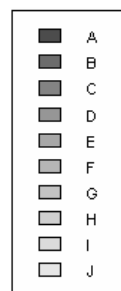
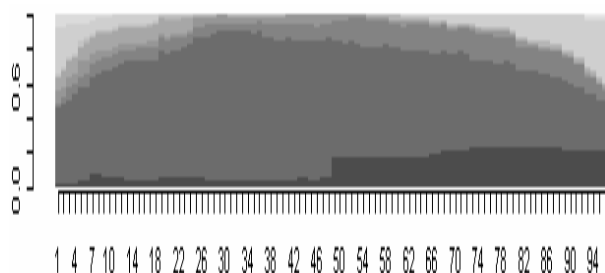


Figure 3.7 : Classe 7



- A** : CDI agricole
- B** : CDD agricole
- C** : Contrat saisonnier agricole
- D** : Contrat court non agricole
- E** : Contrat long non agricole
- F** : Cumul agricole/non agricole
- G** : Exploitant
- H** : Chômage
- I** : Non actif
- J** : Retraité

**Clé de lecture** : Dans la classe 7, la part de CDD agricole passe de près de 50% à environ 30%. La proportion de CDI est quasiment nulle en début de période et atteint 20% en fin de période.

Figure 4 : Tapis de trajectoires de la typologie en sept classes

Figure 4.1 : Classe 1

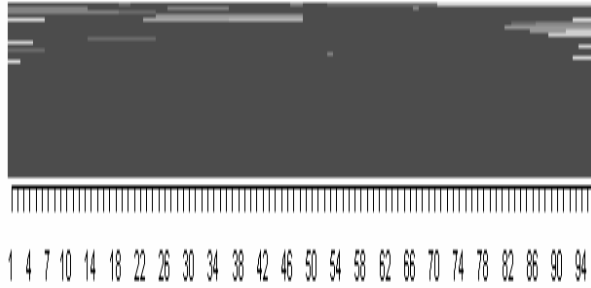


Figure 4.2: Classe 2

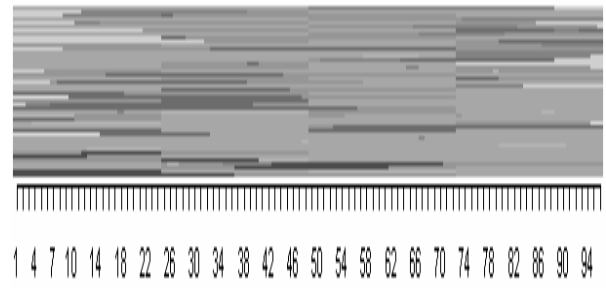


Figure 4.3: Classe 3

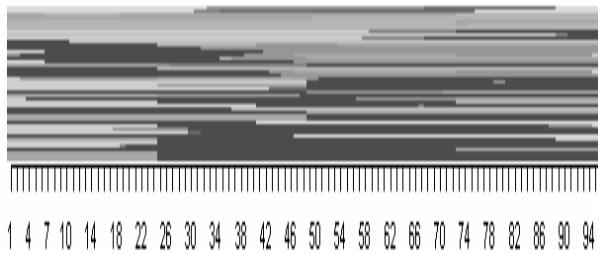


Figure 4.4 : Classe 4

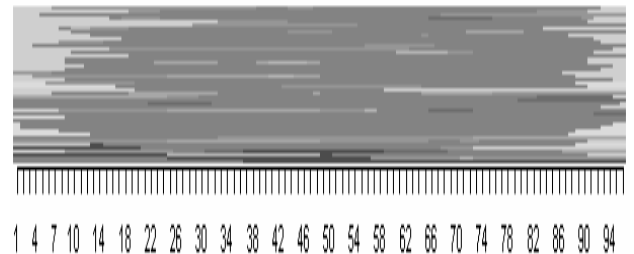


Figure 4.5 : Classe 5

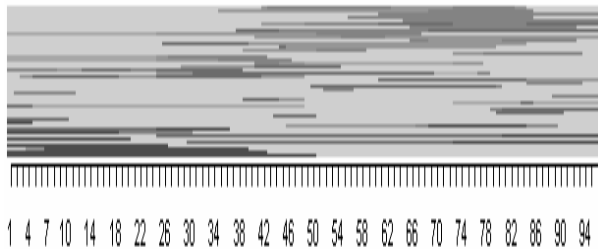


Figure 4.6 : Classe 6

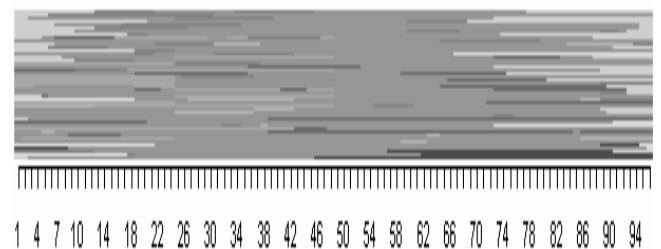
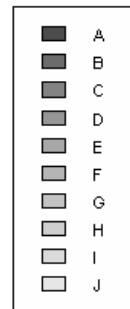
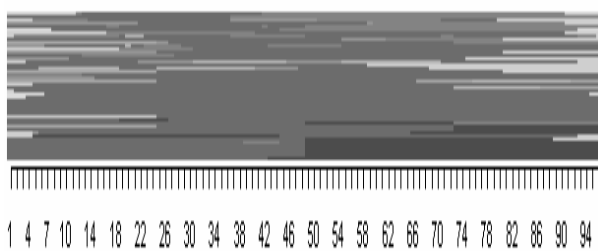


Figure 4.7 : Classe 7



**A** : CDI agricole  
**B** : CDD agricole  
**C** : Contrat saisonnier agricole  
**D** : Contrat court non agricole  
**E** : Contrat long non agricole  
**F** : Cumul agricole/non agricole  
**G** : Exploitant  
**H** : Chômage  
**I** : Non actif  
**J** : Retraité

**Clé de lecture** : Dans la classe 7, environ 20% des trajectoires correspondent à un enchaînement de CDD agricoles jusqu'à la moitié de la période suivie d'une stabilisation en agriculture (CDI agricole).

Figure 5 : Trajectoire(s) représentative(s) de la typologie en sept classes

Figure 5.1 : Classe 1

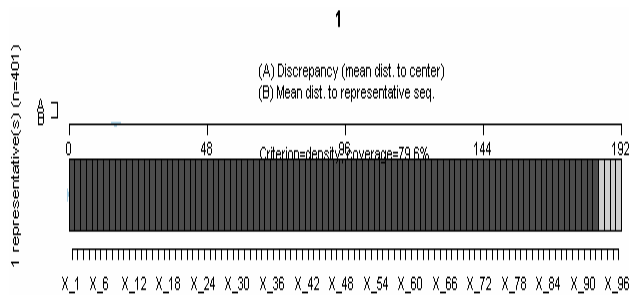


Figure 5.2 : Classe 2

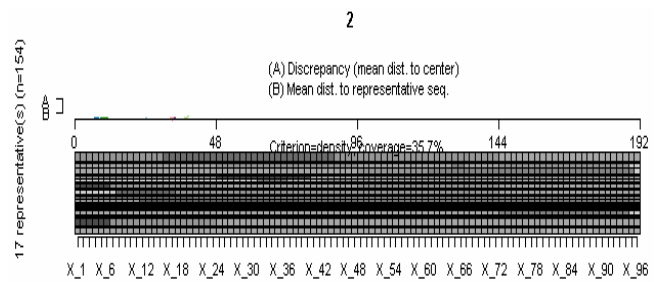


Figure 5.3 : Classe 3

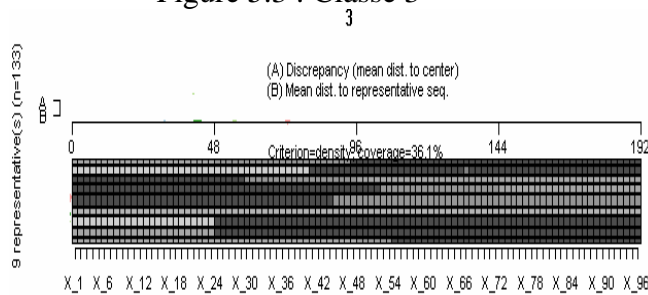


Figure 5.4 : Classe 4

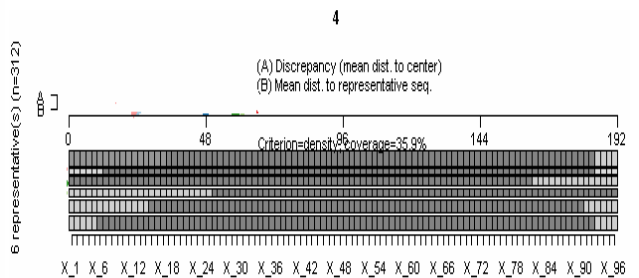


Figure 5.5 : Classe 5

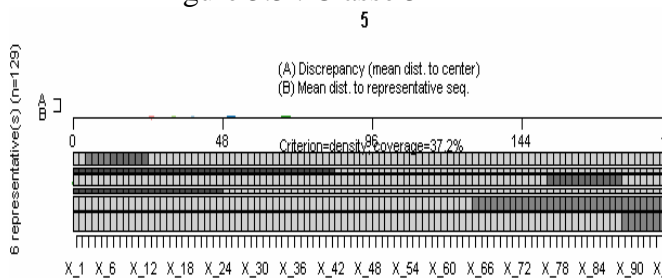


Figure 5.6 : Classe 6

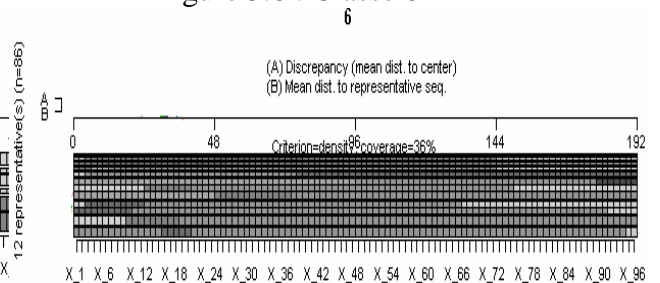
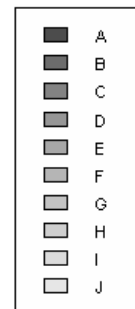
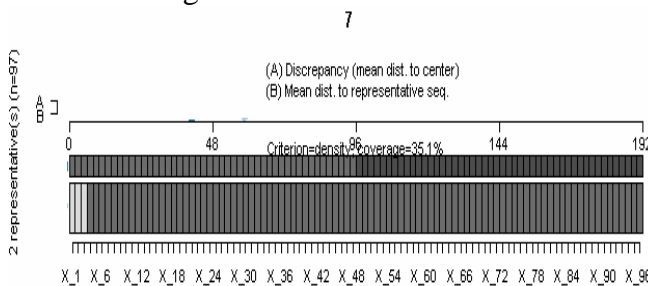


Figure 5.7 : Classe 7



- A** : CDI agricole
- B** : CDD agricole
- C** : Contrat saisonnier agricole
- D** : Contrat court non agricole
- E** : Contrat long non agricole
- F** : Cumul agricole/non agricole
- G** : Exploitant
- H** : Chômage
- I** : Non actif
- J** : retraité

**Clé de lecture** : Deux trajectoires représentent la classe 7. La première correspond à une période en CDD agricole suivie d'une stabilisation, la deuxième correspond à une courte période de chômage suivie d'une période en CDD agricole.

## 5. Eléments de qualification des trajectoires professionnelles en agriculture

Après avoir donné des éléments descriptifs des différents types de parcours professionnels, nous ouvrons quelques pistes de réflexions sur les mécanismes qui peuvent les expliquer. Nous reprenons les hypothèses que nous avons avancées précédemment pour les mettre en regard avec régularités observées statistiquement. Comme nous l'avons écrit précédemment, les trajectoires qui se dessinent se distinguent, d'une part, par leur degré de stabilité et d'autre part, par l'importance du secteur agricole. Les caractéristiques des salariés, mais aussi les offres d'emploi qu'ils vont recevoir vont influencer la construction de ces parcours.

Les trajectoires stables se distinguent par une part relativement élevée de salariés de sexe masculin, alors que les parcours marqués par les emplois saisonniers sont plus particulièrement féminins: les femmes représentent 50% des seconds et environ un tiers des premiers. En représentant près de 18% de la main d'œuvre, les étrangers sont aussi surreprésentés dans les parcours saisonniers. Ne disposant pas du niveau d'éducation des individus, nous avons considéré le niveau le plus élevé de PCS (Professions et Catégories Socioprofessionnelles) atteint comme un indicateur de son niveau de qualification. Les cadres et professions intermédiaires apparaissent plus fréquemment dans les parcours stables. Par ailleurs, les classes où les contrats non agricoles sont les plus représentés se distinguent par une part relativement élevée et majoritaire d'ouvriers qualifiés.

**Tableau 3 : Caractéristiques des trajectoires professionnelles des salariés agricoles**

	Classe:					
	1	2	4	5	6	7
<b>Sexe (D):</b>						
Homme	69,33%	63,07%	49,36%	53,49%	54,65%	58,76%
Femme	30,67%	36,93%	50,64%	46,51%	45,35%	41,24%
<b>Tranche d'âge (D):</b>						
28-39 ans	47,38%	52,96%	44,23%	49,61%	65,12%	52,58%
40-49 ans	38,90%	33,10%	40,38%	31,78%	25,58%	29,90%
50-59 ans	12,97%	12,20%	11,22%	14,73%	8,14%	14,43%
60 ans et plus	0,75%	1,74%	4,17%	3,88%	1,16%	3,09%
<b>Nationalité (D):</b>						
Français	84,04%	85,02%	75,64%	81,40%	86,05%	71,13%
Etranger	4,49%	8,71%	17,63%	13,18%	10,47%	12,37%
Inconnu	11,47%	6,27%	6,73%	5,43%	3,49%	16,49%
<b>PCS (D):</b>						
Ouvriers non qualifiés	46,10%	22,26%	49,48%	48,33%	11,76%	47,87%
Ouvriers qualifiés et employés	35,26%	56,93%	41,58%	43,33%	75,29%	38,30%
Cadres et professions intermédiaires	18,64%	20,80%	8,93%	8,33%	12,94%	13,83%
<b>Expérience moyenne en agriculture au 1er janvier 2002 (en mois) (C) :</b>	49	21	15	16	5	26
<b>Revenu moyen perçu en 2002 (C) :</b>	12302	3548	4355	288	6918	8912
<b>Catégorie de l'organisation territoriale de l'emploi en 99 (D):</b>						
Ville	43,36%	45,30%	42,77%	48,84%	44,71%	51,55%
Couronne multipolarisée	9,77%	9,76%	13,83%	7,75%	9,41%	8,25%
Pôle d'emploi de l'espace rural	7,27%	5,57%	6,75%	8,53%	3,53%	5,15%
Autres communes de l'espace à dominante rurale	39,60%	39,37%	36,66%	34,88%	42,35%	35,05%
<b>Taux moyen d'emploi par secteur du bassin de vie en 99 (C) :</b>						
Agricole	11,69%	11,47%	12,21%	11,70%	10,57%	11,12%
Industriel	20,56%	18,92%	17,54%	19,25%	19,12%	18,65%
Services	57,60%	59,26%	59,64%	58,88%	59,76%	59,87%
<b>Orientation agricole du bassin de vie (D) :</b>						
Cultures permanentes	12%	14,63%	26,60%	17,83%	7%	13,40%
Grandes cultures	16,21%	16,72%	12,82%	13,18%	12,79%	17,53%
Herbivores (bovins, ovins, caprins, équidés)	15,96%	15,68%	6,09%	10,85%	16,28%	6,19%
Horticultures, maraîchage	5,49%	1,39%	1,92%	2,33%	2,33%	7,22%
Granivores	4,74%	3,48%	0,32%	3,88%	3,49%	2,06%
<b>Taux de chômage moyen du bassin de vie en 99 (C) :</b>	11,77%	12,25%	13,42%	12,97%	12,43%	12,98%
<b>Distance au centre de l'unité urbaine de 50 000 habitants le plus proche (en minutes) (C) :</b>	36	35	35	36	34	33
<b>Effectifs</b>	401	287	312	129	86	97

*Champ* : 1308 individus passés au moins une fois par un contrat salarié en production agricole.

*Notes* : -Lorsque la variable est continue (C), les chiffres correspondent à la moyenne par classe. Quand la variable est discrète (D), on observe la part représentée par chaque catégorie dans chacune des classes.

-L'utilisation du fichier DADS de l'EIC restreint les données aux individus âgés de 28 ans au minimum.

A l'inverse, les ouvriers non qualifiés sont en proportion majoritaires dans les autres classes. Enfin, L'expérience en agriculture et le salaire annuel moyen en début de trajectoire sont en moyenne sensiblement plus élevés pour les salariés au parcours stable en agriculture.

Notons que les individus de la classe 7 sont situés majoritairement et plus souvent que les autres classes dans les villes<sup>19</sup>. Cette variable nous permettra néanmoins de vérifier si le lien positif entre stabilité en agriculture, i.e. le fait d'appartenir à la classe 1, et ruralité est significatif. Dans le même ordre d'idées, la distance de la commune au centre de l'unité urbaine de 50000 habitants le plus proche est un indicateur pertinent de l'accessibilité des salariés en terme d'emplois notamment. La distance moyenne est à peu près similaire entre les classes. L'orientation agricole du bassin de vie permet de caractériser l'offre d'emploi agricole accessible aux salariés. Nous savons que certaines productions agricoles sont plus consommatrices que d'autres d'emplois saisonniers ou plus généralement d'emplois temporaires. Il est par conséquent intéressant de vérifier dans quelle mesure la sphère productive influe sur le parcours professionnel lui-même. Si on se réfère au tableau 2, on constate que les cultures permanentes sont relativement plus représentés dans la classe 4 alors que le secteur de l'élevage granivore est au contraire sous représenté. Le secteur de l'élevage herbivore est quant à lui plus présent dans les classes 1, 2 et 6. Nous disposons d'une variable indiquant le taux moyen d'emploi par secteur en 1999. Elle permet de rendre compte de la structure économique des bassins de vie. En moyenne, la répartition des emplois dans les différents secteurs varie peu entre les classes. Enfin, le taux de chômage du bassin de vie en 1999 est un bon indicateur du contexte économique dans lequel évolue le salarié. Il est en moyenne relativement plus élevé dans la classe 4 et plus faible dans la classe 1. Plus la situation économique d'une zone définie est avantageuse, plus les salariés devraient se situer dans des parcours professionnels stables, autrement dit dans les classes 1 et 2.

## 5.1. Résultats

Nous présentons ici les déterminants personnels et contextuels des parcours professionnels en agriculture. Le test statistique du rapport de vraisemblance (LR) est significatif à 1%, le modèle global est donc validé. La classe de référence du modèle logistique multinomial est la classe des stables hors de l'agriculture (classe 2).

Les hypothèses avancées pour expliquer les différents parcours professionnels des salariés passant par le secteur agricole sont illustrées empiriquement (Tableau 4).

Dans un premier temps, nous nous intéressons aux facteurs personnels des carrières en agriculture (tableau 5). Les salariés les plus qualifiés (ceux ayant au moins une fois occupé un emploi d'encadrement) ont, de façon attendue, une probabilité plus élevée que les ouvriers qualifiés et employés de suivre des trajectoires conduisant à la stabilité professionnelle, dans le secteur agricole ou hors de l'agriculture. En cela, le schéma suivi par cette population passant par l'agriculture ne se distingue pas de ceux observés sur l'ensemble des salariés (Jovanovic...). En revanche, les salariés qui ont occupé uniquement des emplois d'ouvriers non qualifiés se distinguent des ouvriers qualifiés et employés de deux façons. D'une part, leur probabilité d'enchaîner des emplois courts est plus élevée, et en cela on retrouve le même mécanisme que précédemment. D'autre part, leurs parcours sont plus ancrés dans le secteur agricole (parcours stable ou succession de contrats) que hors de l'agriculture. La différenciation sectorielle des offres est certainement en jeu dans ce phénomène, l'agriculture offrant aussi des parcours stables pour des salariés sans qualification.

---

<sup>19</sup> Le terme « ville » regroupe les pôles urbains et les couronnes de pôles urbains.

**Tableau 4 : Effets attendus des variables explicatives**

	Type de parcours				chômage
	Stable		instable		
	agricole	Non agri.	agricole	Non agri	
<b>Caractéristiques individuelles</b>					
Homme		+	-	-	-
Femme			+ saisonnier		
Nationalité française		+	-	-	-
			- saisonnier		
Qualification encadrement		+		-	
manœuvre	+	-		+	
Salaire début période		+	-	-	-
Expérience agricole	+	-	+ (CDD)	-	-
<b>Caractéristiques locales</b>					
rural		+		-	+
Distance grande ville		+		-	+
Taux chômage					+
Caract. offre					
Tx emp ind			+		+
Orientation bassin agri					
Horticulture	+		+ (CDD)		
Cultures permanentes			+ saisonnier		

En suivant les prédictions, un revenu élevé en début de période devrait augmenter les probabilités de stabilité. Nous observons bien que niveau de revenu en début de période et probabilité de suivre une trajectoire stable en agriculture sont significativement et positivement liés, inversement, la probabilité d'enchaîner des périodes de chômage est d'autant plus faible que le revenu de début de période est élevé. Cependant, les probabilités d'enchaîner des contrats courts, en agriculture comme hors de l'agriculture, plutôt que se stabiliser hors du secteur agricole sont aussi plus élevée lorsque le revenu l'est aussi, ce qui n'est pas conforme à nos prédictions. Des investigations complémentaires sont nécessaires.

La sur représentation des femmes dans les parcours instables, notée statistiquement (tableau 3), se retrouve dans l'analyse toutes choses égales par ailleurs, lorsque l'on ne tient pas compte des l'expérience en agriculture acquise avant la période considérée. Alors, les femmes ont une probabilité plus élevée d'enchaîner des emplois instables hors de l'agriculture ou dans le secteur agricole, et tout particulièrement dans des emplois saisonniers. En revanche, lorsque l'on contrôle l'expérience professionnelle en agriculture, la seule différence qui subsiste concerne les emplois saisonniers. Les emplois stables sont plus massivement masculins. Cependant, lorsque les femmes rentrent dans le secteur agricole, leur probabilité de stabilisation ne semble pas très différente de celle des hommes. Reste que les emplois saisonniers sont massivement féminins.

Un bon niveau de capital spécifique au secteur agricole acquis avant la période d'étude (expérience en agriculture) augmente la probabilité de poursuivre une trajectoire stable en agriculture et diminue celle d'enchaîner des contrats hors de ce secteur. Les enchaînements de saisonniers sont quant à eux liés négativement à un niveau d'expérience. L'hypothèse selon laquelle les emplois saisonniers ne requièrent pas de capital spécifique et sont essentiellement des emplois d'exécution trouve ici une illustration.



**Tableau 5**  
**Régression logistique sur les caractéristiques individuelles**

Type de parcours	Stable en agriculture	Instable/saisonnier en agriculture	Chômeurs récurrents	Instable hors agriculture	Instable/cdd en agriculture
<b>Caractéristiques individuelles</b>					
Sexe	0,176 (0,185)	0,451*** (0,177)	0,315 (0,231)	0,254 (0,262)	0,289 (0,254)
Tranche d'âge (réf: 28-39 ans) 40-49 ans	-0,337* (0,195)	0,334* (0,189)	-0,004 (0,255)	-0,352 (0,295)	-0,271 (0,279)
50-59 ans	-1,042*** (0,306)	0,121 (0,279)	0,273 (0,344)	-0,334 (0,457)	-0,091 (0,378)
60 ans et plus	-1,681** (0,816)	0,98* (0,572)	0,971 (0,681)	-0,745 (1,144)	0,192 (0,775)
Nationalité étrangère (réf: français)	0,598** (0,312)	0,1 (0,342)	-0,042 (0,475)	-0,327 (0,651)	1,022*** (0,376)
<b>Type de poste :</b>					
Poste d'encadrement	0,267 (0,231)	-0,599** (0,267)	-0,798** (0,388)	-0,642* (0,371)	-0,153 (0,362)
Poste non qualifié	1,326*** (0,204)	1,112*** (0,197)	0,754*** (0,25)	-0,529 (0,379)	1,257*** (0,272)
Logarithme du salaire	0,669*** (0,111)	0,162** (0,072)	-0,357*** (0,674)	0,353*** (0,146)	0,479*** (0,158)
Expérience en agriculture	0,027*** (0,003)	-0,0132*** (0,039)	0,007 (0,005)	-0,568*** (0,0122)	0,005 (0,004)
Constante	-3,677 (0,553)	-1,372 (0,4)	0,223 (0,44)	-1,952 (0,713)	-3,84 (0,758)
<b>Statistiques générales</b>					
Nombre d'observations	1308	-	-	-	-
Log-vraisemblance	-1830,6***	-	-	-	-

Niveau de significativité: \*\*\*1%, \*\*5%, \*10%,

Enfin, nous avons introduit différentes variables de contrôle qui appellent plus à des travaux complémentaires et soulèvent plus de questions qu'elles n'apportent de réponses. C'est le cas notamment de la nationalité. La littérature sur les différences d'insertion professionnelle selon l'origine ethnique, au sens anglo-saxon du terme, est vaste (voir notamment Zenou et al., 2010). On attend que les salariés de nationalité étrangère se stabilisent globalement moins vite que les salariés de nationalité française, même si les mécanismes à l'œuvre sont complexes et que la relation n'est pas aussi simple que cela. Sur notre population d'étude, les salariés passés au moins une fois par le secteur agricole, la grande opposition n'apparaît pas entre parcours stable et parcours instable, mais entre trajectoire essentiellement agricole et trajectoire hors agriculture, les salariés étrangers ayant une probabilité plus élevée de suivre des parcours ancrés dans l'agriculture.

Nous nous intéressons maintenant à l'impact des caractéristiques des marchés locaux du travail sur les trajectoires professionnelles (tableau 6). Plus le niveau d'offre d'emploi est important, plus la probabilité de trouver un emploi acceptable, d'une part et qui se rapprochera de sa vraie productivité d'autre part, seront élevées. Ces mécanismes devraient conduire à une plus grande probabilité de chômage quand le niveau d'offre est faible, i.e. quand le niveau de chômage local est élevé. Le résultat obtenu est conforme à cette prédiction.

La densité de l'offre, plus faible lorsque l'on s'éloigne des centres urbains, a deux effets attendus : la faiblesse des offres (i) conduit les salariés à rester dans un emploi qui ne les satisfait pas entièrement et (ii) peut aussi diminuer la probabilité d'accéder à un emploi. Deux variables sont introduites pour prendre en compte ces mécanismes : la distance à la ville de plus de 50 000 habitants la plus proche selon que l'on réside dans une zone rurale isolée ou en zone urbaine et le caractère rural de la commune de résidence.

Lorsqu'on réside en zone urbaine, la distance à la ville augmente la probabilité de se retrouver dans une situation de chômage de manière récurrente. A contrario, la distance au pôle urbain a un impact positif sur la probabilité d'avoir un parcours professionnel stable en agriculture quand la commune de résidence est située en zone rurale isolée alors qu'elle n'a pas d'impact en zone urbaine. L'hypothèse selon laquelle la localisation dans les espaces ruraux favorise les relations d'emplois stables est donc ici validée. Par ailleurs, la résidence en zone rurale isolée diminue la probabilité d'enchaîner des contrats courts hors de l'agriculture, la structure territoriale conditionnant aussi celle des emplois.

Les secteurs de la viticulture, de l'arboriculture, des grandes cultures et des cultures maraîchères, très marqués par la saisonnalité, emploient trois quarts de la main d'œuvre saisonnière<sup>20</sup>. L'orientation productive d'une zone donnée devrait par conséquent conditionner la structure des offres d'emplois (voir notamment Peltier et al., 2009). Bien plus, nous supposons qu'elle influe sur les parcours professionnels eux même. Les résultats obtenus sont bien conformes aux hypothèses émises. En effet, une orientation productive dans les cultures permanentes est, de façon attendu, liée positivement aux parcours marqués par l'enchaînement de contrats saisonniers en agriculture. En revanche, une orientation productive en horticulture/maraîchage favorise les trajectoires stables en agriculture ou marquée par l'enchaînement de CDD agricoles.

---

<sup>20</sup> Enquête Structure 2007

**Tableau 6**  
**Régression logistique sur l'ensemble des variables**

Type de parcours	Stable en agriculture	Instable/saisonnier en agriculture	Chômeurs récurrents	Instable hors agriculture	Instable/cdd en agriculture
<b>Caractéristiques individuelles</b>					
Sexe	0,169 (0,189)	0,46*** (0,181)	0,297 (0,236)	0,248 (0,265)	0,313 (0,257)
Tranche d'âge (réf. 28-39 ans) 40-49 ans	-0,366* (0,199)	0,381** (0,194)	0,024 (0,258)	-0,53* (0,303)	-0,329 (0,283)
50-59 ans	-1,03*** (0,313)	0,127 (0,286)	0,309 (0,349)	-0,331 (0,461)	-0,104 (0,384)
60 ans et plus	-1,7** (0,83)	1,055* (0,585)	1,04 (0,683)	-0,222 (1,145)	0,094 (0,788)
Nationalité étrangère (réf. français)	0,64** (0,314)	0,21 (0,351)	-0,02 (0,478)	-0,294 (0,655)	1,086*** (0,381)
<b>Type de poste (réf. employés et ouvriers qualifiés)</b>					
Poste d'encadrement	0,254 (0,235)	-0,567** (0,275)	-0,805** (0,397)	-0,654* (0,371)	-1,139 (0,366)
Poste non qualifié	1,338*** (0,207)	1,101*** (0,2)	0,751*** (0,253)	-0,729* (0,396)	1,227*** (0,275)
Logarithme du salaire	0,632*** (0,11)	0,159** (0,074)	-0,383*** (0,094)	0,357*** (0,149)	0,482*** (0,159)
Expérience en agriculture	0,271*** (0,031)	-0,013*** (0,004)	-0,006 (0,005)	-0,059*** (0,012)	0,005 (0,004)
<b>Caractéristiques des marchés locaux</b>					
Zone rurale isolé (référence: zone urbaine)	-0,818* (0,497)	-0,074 (0,509)	-0,169 (0,685)	-1,95*** (0,711)	-0,731 (0,718)
Distance au pôle urbain le plus proche en zone rurale	0,016* (0,009)	0,004 (0,01)	0,005 (0,014)	0,036*** (0,012)	0,011 (0,013)
Distance au pôle urbain le plus proche en zone urbaine	-0,03 (0,006)	0,005 (0,006)	0,015** (0,008)	-0,027*** (0,012)	-0,006 (0,009)
Taux d'emplois agricoles	-0,014 (1,314)	1,004 (1,279)	1,345 (1,690)	-1,481 (1,894)	0,570 (1,894)
Taux d'emplois industriels	0,023** (0,011)	0,001 (0,112)	0,024* (0,014)	0,008 (0,016)	0,013 (0,016)
<b>Orientation agricole du bassin de vie (réf. )</b>					
Herbivores	0,049 (0,274)	-0,689** (0,319)	-0,24 (0,409)	-0,166 (0,409)	-0,826* (0,493)
Cultures permanentes	0,048 (0,279)	0,524** (0,249)	0,152 (0,337)	-0,834* (0,501)	-0,127 (0,389)
Horticulture/maraîchage	1,677*** (0,604)	0,13 (0,682)	0,629 (0,826)	0,665 (0,921)	1,70*** (0,683)
Granivores	0,127 (0,488)	-2,197** (1,075)	0,621 (0,633)	-0,224 (0,741)	-0,628 (0,837)
Taux de chômage du bassin de vie en 99	-0,022 (0,029)	0,062*** (0,279)	0,073** (0,035)	0,018 (0,045)	0,043 (0,040)
Constante	-3,532*** (0,737)	-2,086*** (0,656)	-1,715** (0,807)	-1,2 (1,04)	-4,146*** (1,054)
<b>Statistiques générales</b>					
Nombre d'observations	1308	-	-	-	-
Log-vraisemblance	-1756,37***	-	-	-	-

Niveau de significativité: \*\*\*1%, \*\*5%, \*10%.

## Conclusion

Ce papier a pour principal objectif de présenter un état des lieux des trajectoires professionnelles des salariés agricoles. Pour se faire, nous proposons une grille de lecture de ces parcours en suivant i) le rôle joué par le secteur agricole et ii) leur niveau de stabilité. Ainsi, des trajectoires professionnelles marquées par un réel ancrage dans le secteur agricole s'opposent à celle où l'agriculture ne constitue qu'un passage transitoire. De la même façon, nous distinguons clairement des trajectoires stables et des trajectoires mobiles caractérisées par l'enchaînement de contrats temporaires sur de longues périodes. Bien plus, des parcours professionnels marqués par des situations récurrentes de chômage sont mis en évidence. Enfin, nous estimons un modèle logit multinomial afin de qualifier, d'une part les profils des salariés, d'autre part les marchés locaux du travail des différents types de trajectoires mises en évidence. Globalement, les variables permettent de discriminer les parcours stables des parcours d'emplois précaires et/ou le secteur agricole des autres secteurs. D'abord, le manque de qualification n'est pas un gage d'instabilité en agriculture. En effet, les salariés non qualifiés sont plus susceptibles d'être dans des parcours stables en agriculture que dans les autres secteurs. En revanche, le niveau de capital spécifique mesuré par l'expérience en agriculture favorise les relations d'emplois stables dans le secteur et diminue au contraire la probabilité d'enchaîner les contrats saisonniers. Les femmes ont une plus grande probabilité de suivre une trajectoire d'emplois précaires que leurs homologues masculins. Elles ont néanmoins autant de chances de se stabiliser en agriculture. Nous mettons ensuite en évidence les liens existants entre les caractéristiques locales et les parcours professionnels. Ainsi, des conditions économiques défavorables, i.e. un taux de chômage local élevé, favorisent des parcours professionnels chaotiques dans lesquels le chômage est la règle et l'emploi, l'exception. Nous avons aussi pu montrer l'impact de la faible densité des offres d'emplois sur les trajectoires. Nous validons en particulier l'hypothèse selon laquelle la stabilisation en agriculture est conditionnée par l'isolement qu'implique la ruralité. Enfin, nous mettons en avant le rôle de la structure productive agricole locale sur la nature des emplois proposés, plus encore sur leur succession. Ainsi, alors que les activités d'horticulture et de maraîchage favorisent les parcours stables, les trajectoires marquées par l'enchaînement de contrats saisonniers sont particulièrement liées aux activités de cultures permanentes.

Ces résultats nous permettent de mieux appréhender les trajectoires professionnelles des salariés agricoles dans leur ensemble. Nous devons néanmoins prendre en compte le biais de sélection qu'implique la mise en commun des données mobilisées. Nous sélectionnons en effet les individus passés au moins une fois par le secteur agricole. Nous perdons par conséquent la spécificité des salariés embauchés uniquement sur des emplois en dehors de l'agriculture. Une extension intéressante de cette étude serait de s'interroger sur les intensités de transitions entre les différentes situations d'emplois en agriculture. Différentes questions pourraient être abordées : (i) sous quelles conditions les emplois temporaires en agriculture peuvent-ils être des « emplois pied à l'étrier » ? (ii) Si les exploitants ne peuvent offrir d'emplois sur l'année, les salariés risquent-ils de sortir du secteur après l'enchaînement de plusieurs contrats courts ? Un intérêt particulier pourrait être porté aux contrats saisonniers, peu évoqués dans la littérature existante.

## Références bibliographiques

Battu H., Zenou Y., 2010, “Oppositional identities and employment for ethnic minorities: evidence for England”. *The Economic Journal*, 120, pp52-71.

Billari Francesco C., 2001, “Sequence analysis in demographic research”. *Canadian Studies in Population*, 28 (2): 439-458.

Blanc M., Cahuzac E., Elyakime B, 2008, « Demand for on-farm permanent hired labour on family holdings”. *European Review of Agricultural Economics*, Vol 35 (4), pp. 493-518.

Bojnec S., Dries L., 2005, « Causes of changes in agricultural employment in Slovenia : Evidence from micro-data ». *Journal of Agricultural Economics*, Vol. 56, No. 3, 399-416.

Boockmann B. , Hagen T, 2008, “Fixed-term contracts as sorting mechanisms: Evidence from job durations in West Germany”. *Labour Economics* 15 (2008) 984–1005

Burdett K., 1978, “Employee Search and Quits”, *American Economic Review*, 68, 212-220.

Cahuzac E., Détang-Dessendre C., 2011, « Le salariat agricole : une part croissante dans l’emploi des exploitations mais une précarité des statuts », *Economie Rurale*, n° 323, pp. 82-92.

Confais J., Nakache J.P., 2000, « Méthodes de classification ». CISIA-CERESTA.

Desriers M., 2007, “L’agriculture française depuis cinquante ans : des petites exploitations familiales aux droits à paiement unique ». *L’agriculture, nouveaux défis - édition 2007*.

Errington A. et Gasson R. - 1994, "Labour use in the farm family business." *Sociologia ruralis*, 34: 293-307

Farber, H. S., 1999, “Mobility and stability” in *Hanbook of Labor Economics*, vol. IIIB, O. Ashenfelter and D. Card eds., pp. 2439-2483.

Gabadinho Alexis, Studer Matthias, Müller Nicolas, Ritschard Gilbert, 2010a, « Mining sequence data in R with the TraMineR package: A user’s guide.», Geneva, Department of Econometrics and Laboratory of Demography, University of Geneva, 100.

Gabadinho Alexis, Studer Matthias, Müller Nicolas, Ritschard Gilbert, 2010c, “Classifier, discriminer et visualiser des séquences d’événements”, in *Extraction et gestion des connaissances (EGC 2010)*, *Revue des nouvelles technologies de l’information RNTI*, E-19 : 37-48.

Gagliarducci Stefano, 2005, “The dynamics of repeated temporary jobs”. *Labour economics* 12, 429-448.

Gagné C., 2000, « Appariement et stabilité de la relation d’emploi dans les espaces ruraux ». *Revue d’Economie Régionale et Urbaine*, n°5, pp. 821-840.

- Gullstrand J., Tezic K., 2008, "Who leaves after entering the primary sector? Evidence from Swedish micro-level data". *European Review of Agricultural Economics* Vol 35 (1) (2008) pp. 1-28
- Harris, J.R., and M. Todaro, 1970, "Migration, unemployment and development: A two-sector analysis". *American Economic Review*, 60, 126-142.
- Hausman, J. and D. McFadden, 1984, "Specification Tests for the Multinomial Logit Model," *Econometrica*, Vol. 52, No. 5, pp. 1219-1240.
- Heyma A., Van Den Berg G. J, Zijl M., 2004, "Stepping Stones for the Unemployed: The Effect of Temporary Jobs on the Duration until Regular Work". Discussion paper Series IZA DP No. 1241, August 2004
- Holm A., Van Den Berg G. J, Van Ours Jan C., 2002, "Do stepping-stone jobs exist? Early career paths in the medical profession". *J Popul Econ* (2002) 15:647–665
- Jovanovic B., 1979a, « Job matching and theory of turnover », *Journal of political Economy*, vol. 87, pp. 972-990
- Jovanovic B., 1979b, « Firm specific capital and turnover », *Journal of political Economy*, vol. 87, pp. 1246-1260
- Jovanovic B., 1984, « Matching, turnover and unemployment », *Journal of political Economy*, vol. 92, pp. 108-122
- Kambourov, G., and I. Manovskii, 2004b, "Occupational Mobility and Wage Inequality." PIER Working Paper No.04-026; IZA Discussion Paper No. 1189.
- McCall, J.J., 1970, "Economics of information and job search". *The Quarterly Journal of Economics*, 84(1): 113-126.
- Peltier C., Marguet J., Privat C., Coulombel A., 2009, « La place du travail salarié dans la gestion des exploitations agricoles ». *NESE*, n°32, pp 41-59.
- Pharo P., Schaff J.P, Simula P., 1981, "Les emplois de salariés agricoles", *CEREQ*.
- Robette Nicolas, 2011, "Explorer et décrire les parcours de vie : les typologies de trajectoires ». *CEPED (les Clefs pour...)*, 86 p.
- Small, K.A and C. Hsiao, 1985, "Multinomial logit specification tests". *International Review* 26, 619-627.
- Thisse J. , Y. Zenou, 1995, « Appariement et concurrence spatiale sur le marché du travail », *Revue Economique*, vol.43, pp. 615-624.
- Villaume Sophie, 2011, « L'emploi salarié dans le secteur agricole : le poids croissant des contrats saisonniers ». *Insee première*, n°1368.

Wallace C., Dunderley D., Cheal B. et Warren M. - 1994, "Young people and the division of labour in farming families." *The Sociological Review*, 42: 501-530

Zenou Yves, 2009, « Urban Labor Economics », Cambridge University Press.