Quel est l'impact des contrats temporaires en agriculture ?

The impact of temporary contracts on career paths in agriculture

Welche Bedeutung haben Zeitarbeitsverträge in der Landwirtschaft ?

¿Cuál es el impacto de los contratos temporarios en agricultura ?

Sonia Bellit

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/4343>

DOI : 10.4000/formationemploi.4343

ISSN : 2107-0946

Éditeur

La Documentation française

Édition imprimée

Date de publication : 1 mars 2015

Pagination : 23-45

ISSN : 0759-6340

Référence électronique

Sonia Bellit, « Quel est l'impact des contrats temporaires en agriculture ? », *Formation emploi* [En ligne], 129 | Janvier-Mars 2015, mis en ligne le 01 mars 2017, consulté le 30 octobre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/4343> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/formationemploi.4343>

Quel est l'impact des contrats temporaires en agriculture ?

SONIA BELLIT

Doctorante à l'INRA (Institut national de recherche agronomique) de Dijon et salariée de la CCMSA (Caisse centrale de la mutualité sociale agricole).

Résumé

■ Quel est l'impact des contrats temporaires en agriculture ?

Cette recherche s'interroge sur le rôle des contrats temporaires dans la construction des parcours professionnels des salariés agricoles. Globalement, le niveau de capital humain spécifique favorise le maintien en emploi (temporaire) dans le secteur agricole, et les transitions professionnelles sont marquées durablement par la trajectoire passée. Ces résultats proviennent de l'estimation d'un modèle à risques concurrents incluant les facteurs, observés et inobservés, qui influencent les sorties du contrat temporaire.

Mots clés :

Cheminement professionnel, agriculture, travail à durée déterminée, transition professionnelle, forme d'emploi

Abstract

■ The impact of temporary contracts on career paths in agriculture

This research examines the impact of temporary contracts on career paths in agriculture. Overall, the results highlight the positive role of specific capital to remain in (temporary) employment. We also show that employment transitions are permanently marked by the past career. The estimation of a competing risks duration model controls all the observed and unobserved factors that influence the exits from temporary contract.

Keywords:

Occupational paths, agriculture, fixed term employment, career transition, form of employment

Journal of Economic Literature: J 43

Traduction : Auteure

Dans le secteur agricole, les contrats temporaires représentent près de la moitié des contrats de travail chaque année¹. Quel rôle jouent-ils dans le parcours professionnel des salariés agricoles ? Ce secteur est marqué par le recours à des formes originales d'emplois temporaires telles que le contrat saisonnier, qui offre de nombreux avantages aux employeurs lorsqu'on le compare au CDD (contrat à durée déterminée) dit « classique ». L'objet principal de cet article est d'analyser l'impact du passage par un contrat temporaire en agriculture sur la probabilité de rester en emploi dans le secteur.

Si les études françaises sur le sujet restent rares (Blasco et Givord, 2010), celles relatives au salariat agricole sont, à notre connaissance, inexistantes. En revanche, au niveau international, de nombreux travaux empiriques se sont intéressés à l'effet des contrats temporaires sur l'accès à l'emploi permanent (Booth *et al.*, 2002 ; Van Ours, 2004 ; Gagliarducci, 2005 ; Güell et Petrongolo, 2007, etc.).

Notre étude s'inscrit dans une démarche similaire mais se distingue en deux points. D'abord, nous ne nous focalisons pas sur l'accès à l'emploi permanent. Ensuite, nous prenons en compte l'hétérogénéité qui caractérise l'emploi temporaire en agriculture. L'analyse ne se limite pas en effet à une dichotomie temporaire/permanent ; nous distinguons les contrats saisonniers des CDD dits « classiques ».

Nous mobilisons ici une base de données originale issue de la Mutualité Sociale Agricole (MSA) qui recense l'ensemble des contrats signés dans le secteur agricole, entre 2002 et 2009. Nous sélectionnons les individus passés au moins une fois par un contrat temporaire en agriculture durant cette période. Nous complétons le fichier de la MSA par des informations issues de l'Echantillon Inter-régimes des Cotisants (EIC) (*cf.* partie 3), qui renseignent les périodes d'emplois passées en dehors de l'agriculture.

Afin de décrire la dynamique des transitions entre les différents états sur le marché du travail, nous estimons un modèle de durée à risques concurrents combiné à une approche multiniveaux.

La première partie de cet article propose un état des lieux du salariat agricole français. Dans une seconde partie, nous exposons les principaux résultats de la littérature théorique et empirique sur les mécanismes qui régissent les transitions sur le marché du travail. La troisième partie présente les données et les statistiques descriptives de l'échantillon mobilisé. Nous exposons, dans une quatrième partie, les résultats des analyses paramétriques effectuées sur nos échantillons, avant de conclure.

Globalement, nos résultats mettent en évidence certaines spécificités du secteur agricole. Ainsi, alors que l'expérience favorise le maintien en emploi dans le secteur, la qualification augmente, au contraire, les risques de sortie vers le non-emploi ou vers un autre secteur. Les chances de connaître une transition vers le CDI (Contrat à durée

1. Source : CCMSA (Caisse centrale de la mutualité sociale agricole).

indéterminée) en agriculture sont maximales lorsqu'on s'approche de la durée légale du contrat temporaire, suggérant que les exploitants font un usage optimal du cadre légal dans lequel s'inscrivent ces contrats. D'autres résultats plus standards montrent que la structure locale des emplois offerts joue un rôle significatif sur la nature des transitions professionnelles.

Encadré 1 : L'utilisation d'un modèle de durée à risques concurrents

Le modèle de durée à risques concurrents permet d'analyser des processus de sortie d'un état donné vers différents états de sortie possibles et concurrents. Ce type de modèle estime ainsi des taux de transition distincts selon l'état vers lequel l'individu transite. Il contrôle à la fois l'effet des caractéristiques individuelles, de la dépendance d'état, de la dépendance de durée et de la dépendance de durée passée. Pour tenir compte de cette dernière dimension, des co-variables variant dans le temps (*time-varying covariate*) sont intégrées dans le modèle. Dans le cas de cette étude, elles mesurent le nombre de contrats temporaires, ou d'interruptions d'emploi déjà accumulées par chaque individu de l'échantillon.

Lorsqu'on travaille sur des données longitudinales, l'événement étudié peut se répéter plusieurs fois pour un même individu. Ainsi, les durées des épisodes peuvent être corrélées en raison de l'existence de facteurs non observés au niveau individuel et par conséquent communs à tous les épisodes. Pour contrôler ces effets aléatoires spécifiques au niveau individuel, nous optons pour une approche multiniveaux (Steele et al., 1996b). Elle consiste à prendre en compte la structure hiérarchique des données en considérant les différents épisodes comme les unités de niveau inférieur et les individus comme les unités de niveau supérieur. Le principe est donc d'intégrer un effet aléatoire individuel permettant à la fois de contrôler les corrélations entre les différents épisodes d'un même individu et l'hétérogénéité inobservée individuelle. Pour plus de détails, se reporter à l'**encadré 3**.

11 Le salariat agricole : une réalité polymorphe

Pour comprendre les spécificités du salariat agricole, nous revenons sur ses caractéristiques historiques et actuelles. Cette singularité s'explique également par la multiplication des formes d'emploi temporaires existant en agriculture.

1.1 Une population masculine, jeune et peu qualifiée

Aujourd'hui, le salariat agricole est reconnu, mais reste singulier lorsqu'on le compare au salariat des autres secteurs économiques². Les salariés agricoles sont majoritairement des hommes : en 2012, ils représentent 66 % des effectifs. Cette répartition est assez

2. Les chiffres qui suivent s'appuient sur l'Enquête Emploi de 2012 de l'INSEE.

proche de celle des salariés de l'industrie qui compte 71,1 % d'hommes en 2012. La population salariée agricole est plutôt jeune, avec un âge moyen de 9 ans inférieur à celui des chefs d'exploitation (38 contre 47 ans). Elle est également plus jeune, en moyenne, que l'ensemble de la population active française, dont l'âge moyen est de 41 ans en 2012, et seulement deux salariés agricoles sur dix ont plus de 50 ans.

En mobilisant l'*Enquête Emploi* de 2005, Cahuzac et Détang-Dessendre (2011) proposent un panorama du salariat agricole français³. Les auteurs montrent notamment que les salariés sans formation sont surreprésentés dans le secteur agricole ; ainsi, plus de 43 % des salariés agricoles possèdent au mieux un brevet des collèges. De la même façon, la part des salariés agricoles diplômés du supérieur est trois fois plus faible que celle de l'ensemble de la population active. Ce déficit de formation est associé à des emplois peu qualifiés : plus de quatre emplois sur cinq sont occupés par des ouvriers et seulement un emploi sur dix correspond à des postes d'encadrement et de professions intermédiaires. En comparaison, 40 % des salariés de l'industrie hors IAA (Industries Agro-Alimentaires) occupent un poste de cadre ou de profession intermédiaire.

Cette description du salariat agricole par comparaison aux autres secteurs (industriel notamment) permet de mettre l'accent sur bon nombre de ses particularités : très largement masculin, il est plus jeune en moyenne, peu qualifié et mal rémunéré. Pour autant, ces analyses globales, « *teintées de misérabilisme* » selon Lamanthe (2008), ne rendent pas compte de la « réalité polymorphe » du salariat agricole qui fait face à une diversité de profils, de métiers, de statuts, de trajectoires, etc.

1.2 L'hétérogénéité des profils, des parcours, des trajectoires

Les salariés agricoles constituent une population multiforme. D'une part, l'opposition classique entre salariés permanents et salariés saisonniers ne permet pas de saisir pleinement la diversité qui caractérise la population salariée agricole. A l'intérieur même de ces deux catégories, on retrouve en effet des profils très différents. Chez les saisonniers, une ligne de fracture apparaît nettement entre des salariés bien ancrés dans le secteur agricole et d'autres, pour lesquels l'agriculture ne représente qu'une situation intermédiaire. Chez les salariés permanents, la diversité des profils tient essentiellement à celles des systèmes de production. Il n'y a en effet pas de commune mesure entre un salarié travaillant sur une petite exploitation familiale et un salarié exerçant dans un système très industrialisé, où l'organisation du travail repose largement sur le salariat.

Le salariat agricole se caractérise également par une forte hétérogénéité de statuts. En effet, hormis les CDI et les CDD « classiques », des formes originales d'emploi s'offrent aux exploitants agricoles. Parmi elles, les contrats saisonniers, les groupements d'em-

3. Comme le soulignent les auteurs, les résultats d'enquêtes contiennent inévitablement une marge d'erreur. Par ailleurs, les salariés agricoles, au nombre de 1 300, sont peu représentés dans l'échantillon.

ployeurs ou encore les contrats de travail intermittents sont les plus emblématiques (voir **encadré 2**). Le poids croissant des contrats saisonniers dans le secteur agricole maintient nombre de salariés éloignés de l'emploi pérenne. En 2013, ils représentent près de 60 % des contrats en cours dans le secteur⁴.

Par le biais d'une typologie, Bellit et Détang-Dessendre (2014) mettent clairement en évidence l'hétérogénéité des trajectoires professionnelles des salariés agricoles.

Encadré 2 : Les formes originales d'emploi en agriculture

Les contrats saisonniers : ils disposent d'un certain nombre de spécificités qui les rendent très attractifs auprès des employeurs. Ils ne font pas l'objet d'indemnisation de fin de contrat (Article L.122-3-4). Ils ne sont ni soumis au délai de carence entre deux contrats successifs, ni à l'obligation de requalification en CDI (contrat à durée indéterminée) en cas de reconductions successives du contrat saisonnier (article L122-3-11). Enfin, ils ne comportent pas de durée précise. Une autre particularité de ces contrats est le système d'exonération de charges dont ils bénéficient depuis une vingtaine d'années (TO-DE). Ces exonérations sont totales pour des rémunérations brutes mensuelles inférieures à 1,25 SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance), dégressives pour des rémunérations entre 1,25 et 1,5 SMIC, et nulles au-delà.

Le **contrat de travail intermittent** (CTI) : il est destiné aux entreprises connaissant une alternance de périodes travaillées et non travaillées. Ce contrat leur permet de disposer d'un salarié en CDI, sans toutefois lui proposer une activité régulière toute l'année. En principe, seules les périodes travaillées ouvrent droit au versement d'une allocation chômage. Du point de vue du salarié, la stabilité de l'emploi est toute relative puisqu'il alterne entre périodes travaillées et non travaillées au gré des fluctuations d'activité. Du point de vue de l'employeur, le CTI permet d'établir une relation de longue durée avec le salarié, mais il reste peu avantageux lorsqu'on le compare aux contrats saisonniers largement exonérés.

Les **groupement d'employeurs** : ce sont des associations loi 1901 qui ont exclusivement pour objet de recruter des salariés et de les mettre à disposition des membres du groupement selon les besoins. Le partage du temps de travail entre les adhérents devrait permettre d'offrir aux salariés du groupement des emplois permanents à temps plein. Néanmoins, l'objectif de stabilité repose sur la complémentarité des activités entre les différents membres. Dans les faits, l'emploi temporaire et le temps partiel prévalent dans les groupements d'employeurs : en 2012, plus de 80 % des contrats signés par les groupements sont à durée déterminée.

Le contrat **ANAEM** (Agence Nationale d'Accueil des Étrangers) : plus connu sous le nom de contrat OMI (Office des Migrations Internationales), c'est un CDD saisonnier d'une durée de quatre à six mois destiné aux travailleurs étrangers. En principe, un travailleur étranger peut occuper un ou plusieurs emplois saisonniers pour une durée cumulée maximale de six mois sur douze mois consécutifs. Il est ensuite contraint de regagner son pays d'origine. Dans les faits, le système de contrat ANAEM n'est pas toujours en conformité avec le droit du travail français et entraîne de nombre abus de la part des employeurs, tels que le non-paiement des heures supplémentaires (Morice, 2008).

4. Source : CCMSA.

D'une part, des trajectoires stables, qui représentent plus d'un tiers de l'échantillon, s'opposent à des trajectoires construites sur une récurrence d'épisodes de chômage. Des formes originales de stabilisation pour lesquelles le maintien en emploi relève plus d'un enchaînement de contrats temporaires sur de longues périodes que d'un contrat à durée indéterminée sont également représentées. D'autre part, le salariat agricole peut représenter une situation de long terme ou correspondre, au contraire, à une période transitoire dans une carrière professionnelle.

Cet état des lieux du salariat agricole révèle que la précarité qui caractérise l'emploi agricole tient principalement à l'importance des formes dérogatoires d'emploi, au premier rang desquelles figurent les contrats saisonniers. Aussi, porterons-nous un intérêt à une littérature plus généraliste, dont l'objet est d'analyser dans quelle mesure le contrat temporaire constitue un « marche-pied » vers l'emploi stable ou au contraire une « trappe à la précarité ».

2 | Les contrats temporaires selon la théorie économique : effet « tremplin » ou effet « trappe » ?

Sur le plan théorique et empirique, il n'est pas aisé de trancher le débat quant à l'impact des contrats temporaires sur les parcours professionnels. Après avoir présenté les théories qui sont, selon nous, les plus pertinentes pour comprendre les mécanismes régissant les successions d'emploi, nous proposons un aperçu des travaux empiriques traitant du rôle des contrats temporaires dans l'accès à l'emploi permanent.

2.1 Les apports théoriques : des éclairages divers...

Pour comprendre l'impact du contrat temporaire sur la construction des parcours professionnels des salariés agricoles, différentes théories économiques peuvent être mobilisées.

D'abord, la théorie des marchés segmentés, initiée par Doeringer et Piore (1971), est particulièrement adaptée pour rendre compte de la dynamique des parcours professionnels et de l'hétérogénéité des situations professionnelles. Selon cette théorie, deux segments coexistent sur le marché du travail : un segment primaire, régi par des règles institutionnelles qui assurent la sécurité des emplois et des salaires élevés, et un marché secondaire où les salaires sont faibles et les risques de chômage importants. Cette représentation du marché du travail repose sur l'hypothèse selon laquelle le passé professionnel conditionne le « choix » des travailleurs au moins autant que les conditions du marché du travail. L'accès à un emploi est possible dans la mesure où il est précédé par une succession d'emplois ou, dit autrement, par une chaîne de mobilité au sens de Piore. Il oppose deux types de mobilité professionnelle : les mobilités

aléatoires sans dynamique de salaires ou d'amélioration des conditions d'emploi et les mobilités ascendantes qui permettent d'évoluer vers des emplois mieux rémunérés et valorisés socialement. Ces deux types de mobilité traduisent bien l'idée selon laquelle les contrats temporaires peuvent à la fois jouer le rôle de « trappe à la précarité » et de marchepied vers l'emploi stable.

La théorie des contrats implicites (Baily, 1974, etc.) peut également être convoquée pour comprendre le rôle joué par les contrats temporaires. Un contrat est dit implicite lorsque certaines clauses du contrat ne sont pas vérifiables. Par exemple, la production effective de la personne engagée peut être affectée par des *aléas*. Cette incertitude dans les relations de travail introduit un problème de partage de risque, ou d'assurance, entre les deux parties qui influence les propriétés du contrat proposé. Les contrats temporaires en agriculture, et plus encore les contrats saisonniers, s'inscrivent parfaitement dans ce schéma, dans la mesure où leurs caractéristiques tiennent compte de l'éventualité d'une baisse d'activité pour l'exploitant. Ils constituent ainsi des effets d'assurance.

Pour reprendre la formule de Jovanovic (1979a), le contrat temporaire peut être utilisé comme un « *bien d'expérience* » pouvant déboucher, à terme, sur une embauche en emploi stable. Derrière cette terminologie, il y a l'idée selon laquelle « (...) *la seule façon de déterminer la qualité d'un appariement est de le former et de "l'expérimenter"* » (Jovanovic, 1979a, p. 1247). En effet, l'asymétrie d'information règne de part et d'autre du marché du travail. Le salaire est ainsi réévalué à chaque période puis s'ajuste jusqu'à la révélation de la « vraie » productivité du travailleur. Selon Jovanovic, seuls les meilleurs appariements perdurent. De ce point de vue, le recours au contrat temporaire peut être l'occasion de révéler la productivité du salarié, à moindre coût.

Enfin, nous mobilisons la théorie du capital humain (Becker, 1964) pour analyser les mécanismes sous-jacents aux transitions sur le marché du travail. Becker adopte une distinction entre la formation générale, acquise dans le système éducatif, et la formation spécifique, acquise par l'expérience en entreprise. Cette dernière est associée à un savoir-faire spécifique difficilement transférable : « *Human capital is specific if it increases a worker's productivity only at the firm* »⁵ (Becker, 1964). Les salariés agricoles, souvent peu qualifiés, sont particulièrement concernés par ce type de capitalisation spécifique acquise par l'expérience (Darpeix, 2010). De ce point de vue, le passage par un contrat temporaire devrait être l'occasion, pour le salarié, d'acquérir des compétences lui permettant, à terme, de pérenniser son parcours professionnel.

Ces théories apportent des éclairages différents sur les phénomènes de récurrence d'emplois temporaires ou au contraire de tremplin vers l'emploi stable. Toutefois, elles ne permettent pas de clarifier le débat sur l'impact des contrats précaires sur les trajectoires professionnelles.

5 « *Le capital humain est spécifique s'il augmente la productivité du travailleur dans l'entreprise uniquement* ».

2.2 ... mais une absence de consensus

Conséquence de la flexibilisation accrue des marchés du travail des pays européens, de nombreux travaux se sont intéressés au rôle des contrats temporaires dans l'accès à l'emploi stable. Ils sont partagés quant à leurs conclusions.

Pour reprendre la terminologie employée par Booth et *al.* (2002), l'ensemble des travaux empiriques sur le rôle des emplois temporaires cherche à déterminer si ce type d'emploi représente un « tremplin » vers l'emploi stable ou une « trappe » à la précarité.

Güell et Petrongolo (2007) montrent que la probabilité de conversion augmente avec la durée passée dans l'emploi temporaire mais atteint un pic lorsqu'on se rapproche de la durée maximale légale. Tout se passe comme si, à l'issue du contrat temporaire, l'employeur décide d'embaucher car il ne peut pas légalement retenir le salarié dans les mêmes conditions d'emploi.

Sur données néerlandaises, Van Den Berg et *al.* (2011) montrent que si les emplois temporaires augmentent la probabilité pour un chômeur d'accéder à l'emploi stable, cet effet « tremplin » n'est pas significatif sur le long terme. Ils concluent néanmoins que les emplois temporaires réduisent significativement la durée de chômage.

En adoptant une approche descriptive, Cancé et *al.* (2003) présentent le contrat temporaire français à la fois comme un rempart contre le chômage et comme un tremplin vers l'emploi permanent. Ils opèrent toutefois une distinction entre le CDD et le contrat intérimaire, souvent de courte durée et pour lequel la stabilisation est moins fréquente.

Si ces travaux accréditent l'idée selon laquelle le CDD facilite l'accès à l'emploi stable, d'autres études présentent le contrat temporaire comme une « trappe à la précarité ».

En effet, certaines trajectoires professionnelles sont construites sur une récurrence de contrats courts, les emplois temporaires appelant d'autres emplois temporaires (Joutard, Werquin, 1992). Dès lors, une forme de continuité d'emploi peut être associée à un enchaînement de contrats temporaires sans passage par le chômage (Eckert, Mora, 2008). Selon Gagliarducci (2005), ce n'est pas tant la nature du contrat qui pose problème mais la discontinuité qu'il suppose. La probabilité pour un individu de trouver un emploi stable diminue avec la succession d'emplois temporaires et est encore plus faible lorsqu'il y a des interruptions d'emplois. Sur données françaises, Blasco et Givord (2010) constatent une forte récurrence des contrats temporaires dans les parcours et relativisent ainsi l'effet « tremplin » de ces contrats.

Malgré de nombreuses études, une absence de consensus caractérise la littérature sur le rôle des contrats temporaires. Elle tient essentiellement aux différences institutionnelles fortes entre les marchés du travail. En effet, l'usage du contrat temporaire n'a pas le même sens dans un marché du travail rigide où les contraintes légales pèsent sur les licenciements et au sein d'un marché du travail plus flexible tel que celui des États Unis.

31 Les données : les parcours professionnels sur huit années

Nous avons mobilisé des informations émanant de différentes sources, la principale base de données étant mise à disposition par la MSA (Mutualité Sociale Agricole). Régime de protection sociale, la MSA assure la couverture de l'ensemble de la population agricole salariée et non salariée, en France. Elle regroupe l'ensemble des contrats de travail actifs, entre 2002 et 2010, des salariés cotisants au régime agricole.

Pour intégrer les périodes d'emploi hors de l'agriculture non couvertes par la MSA, nous avons eu recours à l'EIC (Echantillon Inter-régimes des Cotisants). Il suit un échantillon de cotisants aux différents régimes de retraite français tout au long de leur carrière. Nous exploitons le dernier échantillon disponible, celui de 2009, qui regroupe près de 240 000 individus⁶. Compte tenu des informations disponibles dans les différents fichiers, la base de données initiale regroupe les parcours professionnels de 17 690 individus entre janvier 2002 et décembre 2009, soit huit années.

Notre intérêt portant sur les contrats temporaires, nous restreignons l'échantillon aux individus passés au moins une fois par un contrat temporaire dans la production agricole, entre le 1^{er} janvier 2002 et le 31 décembre 2009. Nous ne prenons pas en compte les salariés agricoles dont l'activité se limite exclusivement aux vendanges. En effet, les contrats vendanges sont destinés à un spectre relativement large de main-d'oeuvre puisqu'ils peuvent être alimentés par des jeunes en cours d'études, mais aussi par des salariés en congés payés ou des fonctionnaires. Intégrer ces « vendangeurs exclusifs » dans l'analyse risquerait ainsi de masquer les régularités propres aux autres salariés agricoles.

In fine, nous conservons les salariés ayant eu un contrat d'un mois ou plusieurs contrats d'une durée cumulée de trois mois minimum dans la production agricole. Notre schéma d'analyse considère l'état initial d'un individu comme le premier contrat temporaire effectué entre le 1^{er} janvier 2002 et le 31 décembre 2009. Afin de nous affranchir des questions liées à la troncature à gauche des données, nous éliminons tous les contrats débutés avant le premier janvier 2002⁷. Au final, nous travaillons sur un échantillon total de 5 151 individus et 20 927 épisodes en contrat temporaire en agriculture.

Nous étudions les différentes transitions auxquelles peut conduire le passage par un emploi temporaire⁸. Les CDD ou les contrats saisonniers peuvent respectivement amener à une

6. Le tirage de l'échantillon est effectué à partir du Répertoire National d'Identification des Personnes Physiques qui recense l'ensemble des personnes physiques nées en France. Ainsi, la grande majorité des individus de l'échantillon est de nationalité française.

7. La variable d'intérêt ne peut être observée que si elle est supérieure à un seuil, par exemple ici après 2002. Est évitée une surestimation de la durée des premiers contrats car un contrat débuté avant 2002 est par construction toujours actif après 2002.

8. Episodes de non-emploi intégrés dès que la durée sans emploi entre 2 contrats est supérieure à 1 mois.

sortie vers un autre contrat temporaire en agriculture (CT), un contrat à durée indéterminée en agriculture (CDI), un emploi en dehors du secteur agricole (HA) ou à un épisode de non-emploi (NE). Afin de mettre en évidence une éventuelle récurrence de contrats temporaires, nous avons ainsi conservé la dimension contrat de ce type d'emploi. L'état « CT » regroupe à la fois les contrats saisonniers et les CDD car les fréquences de transitions entre CDD et contrat saisonnier sont très faibles (cf. **tableau 1**). Les épisodes de non-emploi correspondent aux périodes sans contrat de travail et incluent de fait les périodes d'inactivité.

Tableau 1 : Répartition des épisodes par type de transition

Destination	Saisonnier	CDD	CDI	Hors agriculture	Non-emploi	Total	
Origine	%	%	%	%	%	nb	%
CDD	7,6	17,2	6,2	7,7	61,3	4887	100
Saisonnier	19,9	2,7	1,5	3,7	72,1	15583	100

(*) : 237 contrats saisonniers et 220 CDD sont censurés à droite : la date de fin d'observation ne permet pas d'observer l'épisode intégralement.

Lecture : parmi les épisodes en CDD, 17,2 % sont suivis par un autre CDD.

Signes : CDD : contrat à durée déterminée. CDI : contrat à durée indéterminée.

Sources : CCMSA (Caisse centrale de la Mutualité Sociale Agricole), traitements de l'auteur.

Le **tableau 1** présente la répartition des épisodes d'emploi en CDD ou en contrat saisonnier selon le type de transition observée. Nous constatons que la majorité des épisodes en CDD ou en contrat saisonnier est suivie d'une période de chômage (respectivement 61,3 % et 72,2 %). Une proportion moins élevée mais non négligeable de contrats saisonniers et de CDD est suivie par un autre contrat de même type (près de 20 % d'entre eux). En revanche, les transitions vers le CDI sont peu fréquentes et concernent respectivement 6,2 % et 1,5 % des CDD et contrats saisonniers. Enfin, la sortie de l'agriculture est plus souvent le fait de salariés en CDD que de saisonniers.

Le **tableau 2** présente les statistiques descriptives de l'échantillon global des 20 927 épisodes en contrat temporaire et des deux sous-échantillons regroupant respectivement 15 820 épisodes en contrat saisonnier et 5 107 épisodes en CDD.

Une première catégorie de variables regroupe les caractéristiques individuelles pouvant influencer les transitions des contrats temporaires. L'âge étant par définition variable dans le temps, nous considérons la valeur atteinte au début de chaque épisode. 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.

Globalement, nos échantillons sont représentatifs en regard des travaux de Villaume (2011) sur l'ensemble des salariés agricoles en contrat temporaire en 2009. Les salariés

de notre échantillon ont 32 ans en moyenne et sont majoritairement des hommes (60 %). Nous retrouvons également une surreprésentation des femmes dans les contrats saisonniers. Le mode de sélection de l'EIC (Echantillon inter-régimes des cotisants) conduit à la surreprésentation des français avec plus de 90 % des individus dans les différents échantillons. Pour autant, ce biais de sélection présente l'avantage de réduire l'hétérogénéité qui caractérise le salariat agricole et de centrer notre travail sur les seuls salariés français de l'agriculture.

Enfin, les individus sont majoritairement représentés par des professions intermédiaires ou des postes d'ouvriers qualifiés. Si la proportion d'individus ayant atteint le niveau de PCS « Cadres et Professions intermédiaires » paraît très élevée, elle renvoie en réalité essentiellement aux emplois occupés en dehors de l'agriculture. Par ailleurs, nous devons garder à l'esprit que le niveau de PCS est une donnée émanant du fichier DADS (Déclaration automatisée des données sociales). Elle dépend par conséquent des différentes conventions collectives appliquées dans les entreprises et peut renvoyer à des postes de travail très divers. Si cette variable ne reflète pas parfaitement les qualifications des salariés agricoles, elle nous permet néanmoins de les hiérarchiser.

Une autre série de variables regroupe les caractéristiques de la trajectoire passée. Nous avons créé divers indicateurs mesurant le nombre d'interruptions d'emploi ou de contrats temporaires déjà accumulés.

Nous constatons que les titulaires d'un contrat saisonnier sont déjà passés par plus de quatre autres contrats saisonniers en moyenne et aucun CDD. Cela renvoie à l'idée de parcours marqués par une récurrence de contrats saisonniers sur une longue période (Bellit, Détang-Dessendre, 2014).

Nous disposons de variables indiquant l'expérience en emploi ou plus spécifiquement en agriculture avant 2002.

Nous intégrons également des variables qualifiant les caractéristiques des marchés locaux du travail. Ainsi, nous prenons en compte la distance au pôle urbain de plus de 50 000 habitants le plus proche. L'objectif est ici de préciser l'accessibilité aux emplois. De même, le taux de chômage du bassin de vie constitue un bon indicateur du contexte économique dans lequel évolue le salarié. Enfin, nous introduisons des variables mesurant le taux d'emploi du bassin de vie, par secteur, en 1999, afin de rendre compte de sa structure économique.

Tableau 2 : Statistiques descriptives de l'échantillon

	Echantillon total	Saisonnier	CDD
Moyenne			
Age	32	32	31
Sexe:			
Homme	56%	53%	60%
Femme	44%	47%	40%
Nationalité:			
Française	94%	94%	93%
Autre	1%	1%	1%
Inconnue	5%	5%	6%
Professions et catégories socioprofessionnelles			
Cadre/profession intermédiaire	49%	48%	53%
Ouvrier qualifié	26%	25%	27%
Employé	16%	18%	12%
Ouvrier non qualifié	9%	9%	8%
Nb. d'interruptions d'emploi	2,6	2,8	1,9
Nb. de saisonniers	3,5	4,3	2,2
Nb. de contrats à durée déterminée	0,9	0,4	1,3
Expérience sur l'exploitation (en mois)	1,6	0,9	3,9
Expérience en emploi avant 2002 (en mois)	94	97	84,9
Expérience en agriculture avant 2002 (en mois)	21	20	24
Type de zone:			
Urbaine	51%	49%	57%
Rurale	49%	51%	43%
Distance au pôle urbain	37	37,5	0,36
Taux d'emplois agricoles et agro-alimentaires	18%	19%	16%
Taux d'emplois industriels	13%	13%	14%
Taux d'emplois de service	58%	58%	60%
Taux de chômage du bassin de vie	8%	8%	8%
Nombre d'épisodes	2 0927	15 820	5 107

Lecture : Les titulaires d'un contrat saisonnier sont majoritairement des hommes (53 %), de nationalité française (94 %) et ont déjà connu, en moyenne, 2,8 interruptions d'emploi.

Sources : CCMSA (Caisse Centrale de la Mutualité Agricole), traitements de l'auteure.

Encadré 3 : Modèle logistique multinomial avec risques concurrents, multi-épisodes et hétérogénéité inobservée

Spécification

Contrairement à l'approche traditionnelle de l'analyse des risques concurrents, qui consiste à estimer chaque événement séparément en censurant tous les autres événements, le modèle logistique multinomial mixte (Train, 2003) présente ici l'avantage de pouvoir estimer simultanément tous les risques en considérant le cas de censure, le cas pour lequel on n'observe pas de transition à la fin de la période d'observation, comme la catégorie de référence. Les différentes modalités de risques correspondent respectivement à une sortie vers le chômage, vers un autre contrat temporaire en agriculture, vers un contrat en dehors du secteur agricole ou vers un CDI (contrat à durée indéterminée) dans le cas des CDD (contrat à durée déterminée). La dernière modalité correspond à une persistance dans l'emploi temporaire en cours.

Organisation des données

L'approche multiniveaux nécessite une certaine organisation des données. Nous dupliquons les données de chaque sous-échantillon de façon à obtenir autant de lignes que d'intervalles de temps de 15 jours précédant une transition ou une censure le cas échéant. Cela revient à diviser la durée t_i^s de l'épisode s de l'individu i en t intervalles de 15 jours avec $t \in \{1 \dots T\}$.

Pour chaque intervalle de temps discret t de l'épisode s de l'individu i nous observons une variable multinomiale y_{tsi} qui indique si un événement a eu lieu ou non. La variable $y_{tsi} = k$ si l'événement de type $k \in \{1 \dots K\}$ se produit durant l'intervalle t et $y_{tsi} = 0$ si aucun événement ne se produit.

Risques concurrents

L'identification d'un modèle à risques concurrents suppose d'imposer une structure aux intensités de transitions entre les états, i.e aux taux de hasard. Nous supposons ainsi classiquement un hasard de type proportionnel mixte (MPH) : les caractéristiques observables et inobservables conduisent à des valeurs strictement proportionnelles des fonctions de risque.

Le risque d'occurrence d'un événement k dans l'intervalle t pour l'individu i noté $h_{ik}^s(t)$ est la probabilité qu'un événement de type k se produise dans l'intervalle t sachant que l'individu i a survécu dans le même état jusqu'au début de l'intervalle t .

$$h_{ik}^s(t) = h_{ik}^0(t) \exp(\beta_k' X_{ik} + v_{ik})$$

Encadré 3 - suite

$h_{ik}^0(t)$ correspond au hasard de base : il mesure l'effet du temps passé dans un état sur la probabilité de sortie de cet état, autrement dit, la dépendance temporelle. Nous optons pour une approche flexible en spécifiant un hasard de base constant par morceaux. X_{ik} est le vecteur des caractéristiques observables de l'individu fixées au début de chaque épisode s . Il capte l'effet des caractéristiques individuelles, celles de la trajectoire passée et celles des marchés locaux du travail. v_{ik} capte l'hétérogénéité individuelle inobservée que nous supposons différente selon l'alternative vers laquelle conduit le contrat temporaire. Ce terme d'hétérogénéité inobservée prend également en compte les corrélations entre les différents épisodes en contrat temporaire d'un même individu.

Spécification du hasard de base

La spécification d'une forme paramétrique du hasard de base peut conduire à des résultats biaisés. En effet, imposer une structure au hasard de base suppose des hypothèses difficilement justifiables sur le plan économique. Nous optons ainsi pour une approche plus flexible en spécifiant un hasard de base constant par morceaux. Autrement dit, le risque suit une distribution exponentielle sur chaque intervalle de temps.

$$h_{ik}^0(t_i^s) = \exp \left[\sum_{n=1}^N \lambda_{jk}^n d_n(t_i^s) \right]$$

Spécification de l'hétérogénéité inobservée

Bien que l'approche la plus courante consiste à spécifier une distribution paramétrique à l'hétérogénéité inobservée telle que la distribution Gamma, nous optons pour une approche plus flexible en supposant que $v = (v_{i1}, \dots, v_{iK})$ suive une distribution discrète de l'hétérogénéité inobservée (Heckman, Singer, 1984). Autrement dit, v prend un nombre fini de valeurs $m = (1, \dots, M)$ avec la probabilité $p_m = \Pr(v = v^m = (v_{i1}^m, \dots, v_{iK}^m))$ et tel que la somme des p_m sur m de 1 à M égale 1.

Finalement, la fonction de vraisemblance s'écrit :

$$L = \sum_{m=1}^M p_m \left\{ \left(\prod_{t=1}^T \prod_{i=1}^N \prod_{s=1}^S \prod_k h_{tik}^s(t | X_{ik}, v^m) \gamma_k^t \right) \left((1 - h_{tik}^s(t | X_{ik}, v^m))^{1 - \gamma_k^t} \right) \right\}$$

Avec $\gamma_k^t = 1$ si une transition est réalisée vers l'état k à la fin de l'intervalle t et 0, sinon.

Source : Auteure.

4 | La singularité des parcours des salariés agricoles

Nous présentons ici les résultats des estimations du modèle économétrique (**voir encadré 2**) appliqué aux deux sous-échantillons des contrats saisonniers (**tableau 3**) et des CDD (**tableau 4**).

Quel que soit le type de contrat temporaire en cours, les plus jeunes ont une probabilité plus élevée de connaître une transition vers un épisode de non-emploi.

Les hommes ont une probabilité plus élevée de se retrouver en situation de non-emploi après un contrat saisonnier. Si l'on retient l'idée selon laquelle les emplois saisonniers en agriculture sont souvent suivis par d'autres emplois saisonniers, les hommes seraient moins enclins, en moyenne, à enchaîner ce type de contrat, souvent très court et peu rémunéré. On se place alors dans le cadre de la théorie du « *job search* » selon laquelle un individu en recherche d'emploi accepte un emploi dès lors que celui-ci offre un salaire supérieur à son salaire de réservation (Lippman et McCall, 1976a). Or, en agriculture, les femmes devraient avoir un salaire de réservation moins élevé que celui des hommes. Du point de vue de la demande de travail, ce résultat renvoie à la sur-représentation des femmes dans les emplois saisonniers dans ce secteur. En 2005, elles représentent plus de 55 % des emplois saisonniers alors qu'elles ne constituent que 30 % de la main-d'œuvre agricole (Cahuzac et Détang-Dessendre, 2011).

Le niveau de compétence, que nous approximons ici par le niveau de PCS le plus élevé atteint au début de chaque épisode, ne semble pas représenter un rempart contre le chômage. Au contraire, les salariés saisonniers ayant déjà occupé un poste d'ouvrier qualifié ou d'encadrement sont plus susceptibles de connaître une transition vers le non-emploi. On retrouve ce résultat peu intuitif chez les titulaires d'un CDD non saisonnier, pour lesquels la qualification limite les chances d'accéder à un CDI en agriculture. Ces résultats mettent en évidence une des spécificités du secteur agricole et en particulier des emplois saisonniers, qui sont souvent des emplois liés au conditionnement, nécessitant peu ou pas de qualifications. En revanche, le niveau de qualification permettrait d'accéder plus facilement à des emplois non agricoles. En effet, les salariés les plus qualifiés ont une probabilité plus élevée de trouver un emploi en dehors de l'agriculture. Pour cette catégorie de salariés agricoles, l'emploi temporaire en agriculture pourrait être considéré comme une situation transitoire dans l'attente d'un emploi pérenne dans un autre secteur.

Nous introduisons des variables contrôlant la nature de l'activité de l'exploitation qui emploie le salarié agricole. De façon attendue, le secteur viticole, qui est le plus fortement marqué par la saisonnalité, est plus propice à la précarité. Dans ce secteur, les emplois saisonniers sont souvent des emplois de conditionnement, de cueillette, très peu qualifiés, qui font donc appel à une main-d'œuvre « interchangeable ».

Tableau 3 : Estimation des taux de hasard : Echantillon des saisonniers

	Saisonnier- Non emploi	Saisonnier- Contrat temporaire	Saisonnier-Hors Agriculture
	Haz. Ratio	Haz. Ratio	Haz. Ratio
Tranche d'âge (ref: 31-40)			
Moins de 21	2,58	ns	ns
21 à 30	1,44	ns	ns
41 à 50	ns	ns	ns
Plus de 50	ns	0,66	ns
Homme	1,14	1,25	ns
Type de poste (ref: Ouvrier non qualifié):			
Ouvrier qualifié	1,18	ns	3,96
Employé	ns	ns	2,89
Poste d'encadrement	1,32	ns	5,49
Nature de l'activité : (ref: Viticulture)			
Culture/Elevage	0,64	0,75	ns
Céréales	0,72	ns	0,63
Fruit/Légumes	0,61	0,68	0,58
Autres	0,51	0,63	ns
Nombre de contrats temporaires accumulés	0,91	1,06	0,86
Nombre d'interruptions d'emplois accumulées	1,15	ns	1,24
Taux d'emplois agricoles	ns	1,59	0,24
Taux d'emplois industriels	ns	ns	ns
Taux d'emplois agro-alimentaires	ns	ns	ns
Distance au pôle urbain le plus proche	0,99	ns	0,99
Taux de chômage de la zone d'emploi	0,96	0,94	ns
Dépendance de durée:			
In (temps)	1,49	1,51	1,6
< 3 mois	0,19	0,06	0,01
3-6 mois	0,14	0,09	0,01
>6 mois	0,17	0,1	0,02

Hétérogénéité inobservée			
Constante type 1	-0,85	-0,84	0,52
Constante type 2	0,78	0,84	-0,49
Probabilité type 1		0,34	
Probabilité type 2		0,66	

Seuil de significativité : 5 %, ns, sinon.

Note de lecture : Les estimateurs sont ici estimés en termes de risque relatif, c'est-à-dire la variation en pourcentage que procure une variation d'une unité de la variable considérée. Par exemple, le fait d'être un homme augmente de 14 % le risque de non-emploi après un contrat saisonnier. À l'inverse, le fait d'avoir connu un contrat temporaire de plus dans le passé diminue le risque de sortir de l'emploi de 9 %.

Sources : CCMSA (Caisse Centrale de la Mutualité Agricole), traitements de l'auteur.

Tableau 4 : Estimation des taux de hasard : Echantillon des CDD

	Contrat à durée déterminée -non emploi	Contrat à durée déterminée- contrat temporaire	Contrat à durée déterminée- hors agriculture	Contrat à durée déterminée- contrat à durée indéterminée
	Haz. ratio	Haz. ratio	Haz. ratio	Haz. ratio
Tranche d'âge (ref: 31-40)				
Moins de 21	1,53	ns	ns	ns
21 à 30	ns	ns	ns	ns
41 à 50	ns	ns	ns	ns
Plus de 50	ns	ns	ns	ns
Homme	ns	ns	ns	ns
Type de poste (ref: Ouvrier non qualifié):				
Ouvrier qualifié	ns	ns	ns	0,49
Employé	ns	ns	ns	ns
Poste d'encadrement	ns	ns	1,99	0,39
Nature de l'activité : (ref: Viticulture)				
Culture/Elevage	ns	ns	ns	ns
Céréales	ns	ns	ns	ns
Fruit/Légumes	ns	ns	ns	ns
Autres	1,41	ns	ns	ns
Nombre de contrats temporaires accumulés	0,94	1,11	0,89	ns
Nombre d'interruptions d'emploi accumulées	1,17	0,87	1,29	ns
Taux d'emplois agricoles	3,68	6,56	ns	ns
Taux d'emplois industriels	0,82	ns	ns	ns

Taux d'emplois agro-alimentaires	ns	ns	ns	ns
Distance au pôle urbain le plus proche	ns	ns	ns	ns
Taux de chômage de la zone d'emploi	1,03	ns	ns	ns
Dépendance de durée:				
ln (temps)	1,56	1,51	2,02	2,81
< 3 mois	0,03	0,003	0,004	0,003
3-6 mois	0,02	0,01	0,003	0,006
6-12 mois	0,02	0,01	0,003	0,009
> 12 mois	0,01	0,02	0,006	0,03
Hétérogénéité inobservée				
Constante type 1	-0,87	-1,09	-1,24	-1,85
Constante type 2	0,64	2,37	0,22	1,26
Probabilité type 1			0,38	
Probabilité type 2			0,62	

Seuil de significativité : 5 %, ns, sinon.

Sources : CCMSA (Caisse Centrale de la Mutualité Agricole), traitements de l'auteure.

Nous portons un intérêt particulier à l'incidence de la trajectoire passée sur les transitions professionnelles. Nous introduisons donc des indicateurs mesurant le nombre de contrats temporaires ainsi que le nombre d'interruptions d'emplois déjà accumulées durant la trajectoire professionnelle.

D'une part, le nombre d'interruptions d'emplois augmente les chances de se retrouver en situation de non-emploi. D'autre part, le nombre de contrats temporaires accumulés augmente la probabilité de retrouver un emploi de ce type et limite le risque d'exposition au chômage. Ainsi, il semblerait que la meilleure façon de retrouver un emploi (temporaire) soit d'avoir un parcours construit sur une récurrence d'emplois de ce type. L'hypothèse développée par Gagliarducci (2005), selon laquelle ce n'est pas tant l'enchaînement d'emplois temporaires qui pose problème mais la discontinuité qu'il suppose, trouve ici une illustration.

En revanche, nous constatons que la trajectoire passée n'a pas d'incidence sur les chances de stabilisation des salariés en CDD non saisonnier.

Enfin, les risques de sortie de l'agriculture diminuent avec le nombre d'emplois temporaires accumulés. Les contrats temporaires en agriculture semblent donc être concernés par une forme de capitalisation spécifique valorisable dans le secteur d'activité et difficilement transférable aux autres secteurs (Becker, 1964). En effet, bien que les emplois en agriculture soient réputés non qualifiés, ils font souvent appel à des compétences acquises sur le tas et fortement liées à la nature même de l'activité (Darpeix, 2010). Par ailleurs, ces résultats rejoignent ceux de Gullstrand et Tezic (2008) qui mettent en évi-

dence, sur données suédoises, le rôle positif du savoir-faire spécifique sur le maintien en agriculture.

Les résultats suggèrent une influence des conditions d'emploi locales sur la nature des transitions auxquelles peuvent conduire les contrats temporaires en agriculture. De façon attendue, un taux d'emplois agricoles élevé favorise le maintien en emploi temporaire dans le secteur. Si le taux d'emplois industriels n'a pas d'incidence sur les transitions professionnelles des saisonniers, il limite le risque d'exposition au chômage des salariés en CDD. Ainsi, lorsque la concurrence locale avec le secteur industriel est forte, les salariés agricoles en CDD se maintiendraient plus longtemps dans leur emploi temporaire en agriculture.

De façon surprenante, les résultats indiquent qu'un taux de chômage élevé diminue les chances, pour les salariés saisonniers, de connaître une situation de non-emploi. Ce résultat est à préciser mais il semble être en lien avec les caractéristiques des espaces ruraux ou faiblement urbanisés, zones où réside l'essentiel de la population étudiée. En effet, ces zones d'emploi sont à la fois les plus grandes pourvoyeuses d'emplois de type agricole et les plus précarisées du fait des difficultés d'appariement entre travailleurs et entreprises (Thisse et Zenou, 1995). Ainsi, ces salariés sous contrat saisonnier percevraient des salaires de réservation particulièrement bas et accepteraient donc des emplois que d'autres ne seraient pas prêts à prendre pour le niveau de salaire proposé. Nous retrouvons des résultats plus classiques dans notre échantillon des CDD. Un taux de chômage local élevé favorise les transitions vers le non-emploi.

Les différentes variables contrôlant la dépendance de durée permettent essentiellement d'expliquer comment le temps passé dans un emploi temporaire influe sur la probabilité instantanée d'en sortir. Nous intégrons des variables dichotomiques indiquant si le contrat temporaire est toujours en cours ou non à chaque intervalle de temps. Que le contrat temporaire soit saisonnier ou non, les risques de sortie vers le non-emploi sont maximaux pour les contrats les plus courts, *i.e.* de moins de trois mois. Les chances de se maintenir en emploi temporaire sont minimales pour les contrats de moins de trois mois et augmentent pour les durées plus longues. Nous constatons notamment que la probabilité de retrouver un emploi temporaire ou d'accéder à un CDI atteint son maximum lorsqu'on s'approche de la durée maximale légale respective des contrats. Dans le cas d'une transition vers un secteur non agricole, les risques de sortie diminuent puis augmentent après six mois. Reste que les risques de sortie de l'agriculture sont très faibles.

Dans chacune des estimations, nous supposons que la population des salariés temporaires en agriculture est composée de deux types de profils au regard de leurs caractéristiques inobservées pour traiter l'hétérogénéité inobservée⁹.

9. L'hétérogénéité inobservée qualifie ici l'hétérogénéité liée aux caractéristiques non observées de l'individu, indépendamment de son histoire sur le marché du travail. Il en est ainsi de la motivation, de compétences difficilement mesurables, de l'existence de réseaux, etc. Formellement, nous supposons une distribution

Dans le premier sous-groupe – 34 % de l'échantillon – le passage par l'agriculture ne constitue qu'une étape transitoire et le lien avec ce secteur est ténu. Ce résultat se traduit par un coefficient élevé du point de masse associé aux transitions vers un emploi en dehors de l'agriculture.

Les salariés du second groupe (deux tiers de l'échantillon) sont, en revanche, plus susceptibles de passer par le non-emploi et ont moins de chances de sortir de l'agriculture. Nous retrouvons certainement ici les parcours de « saisonniers permanents » tels que décrits dans les travaux de Bellit et Détang-Dessendre (2014). Dans ce sous-échantillon des CDD, un premier sous-groupe (38 %) est représenté par des salariés rencontrant des difficultés à se maintenir en emploi, qu'il soit agricole ou non. En effet, le coefficient associé aux transitions vers le non-emploi est le plus élevé, alors que celui relatif aux transitions vers le CDI est le plus faible. À l'inverse, les salariés du second sous-groupe (62 %) sont plus susceptibles de retrouver un emploi, en particulier dans le secteur agricole : les coefficients associés aux transitions vers un autre contrat temporaire ou un CDI en agriculture sont relativement plus élevés.

Conclusion

Dans un secteur où les besoins en flexibilité sont importants, la question des contrats temporaires et de leur rôle dans la construction des parcours professionnels paraît essentielle. Ce travail empirique vise, d'une part, à identifier les facteurs intervenants sur les sorties du contrat temporaire en agriculture et, d'autre part, à mettre en évidence les spécificités des contrats saisonniers.

La complexité du modèle permet de rendre compte de la multiplicité des dimensions intervenant sur les trajectoires professionnelles. Toutefois, nous nous interrogeons sur la limite que constitue le fait d'étudier séparément les contrats saisonniers et les CDD. En effet, ce choix relève d'un processus sélectif exogène qui peut biaiser les résultats obtenus. Pour éviter ce biais, nous aurions pu envisager l'estimation d'un modèle multi-états multi-épisodes qui présente l'avantage de modéliser simultanément l'ensemble des transitions. Pour autant, un tel modèle est très lourd à estimer et engendre souvent des problèmes de convergence. En outre, nous n'aurions pas pu déterminer des intervalles de temps différents pour les saisonniers et les CDD.

Pour partie, les résultats sont conformes à ceux déjà documentés dans la littérature : les plus jeunes sont plus exposés au risque de non-emploi ; la structure des emplois offerts conditionne la nature des transitions professionnelles, et en particulier le maintien dans le secteur agricole ; les transitions entre les différentes situations professionnelles sont marquées durablement par la trajectoire passée.

discrète de l'hétérogénéité inobservée par l'introduction de deux points de masse (cf. **encadré 3**).

Certains mécanismes à l'œuvre semblent, en revanche, être spécifiques au secteur agricole. Ainsi, un niveau de qualification supérieur favorise les sorties vers le non-emploi ou un autre secteur. Ce résultat est certainement à rapprocher des caractéristiques des emplois en agriculture, souvent peu rémunérés et peu qualifiés.

À l'inverse, les résultats indiquent qu'un capital humain spécifique élevé favorise l'accès à un autre emploi temporaire dans le secteur. Les tâches agricoles se caractérisent en effet par des savoir-faire tacites liés à l'activité de l'exploitation elle-même et par conséquent difficilement transposables aux autres secteurs d'activité (Pharo et *al.*, 1981 ; Darpeix, 2010).

Nous apportons également des éléments allant dans le sens d'une adaptation des exploitations agricoles aux contraintes légales qui pèsent sur les contrats temporaires. En effet, il semblerait qu'à l'issue du contrat temporaire, l'employeur décide d'embaucher car il ne peut pas légalement retenir le salarié dans les mêmes conditions d'emploi.

Dans leur ensemble, ces résultats soulignent la singularité des parcours suivis par les salariés agricoles. La question de la stabilisation prend un tout autre sens dans un secteur où la flexibilité constitue une caractéristique structurelle de l'organisation des entreprises. « *Stabiliser le contrat de travail* » ou « *sécuriser les parcours professionnels* » ? Cette formule de Louit-Martinod (2003) contribue à éclairer cette réflexion. En effet, la succession de contrats temporaires peut s'apparenter à une forme de continuité de l'emploi, d'autant plus marquée que les interruptions sont rares. Puisque le maintien dans le secteur agricole passe, de toute évidence, par le renouvellement de contrats temporaires, les pouvoirs publics pourraient s'interroger sur la nécessité de conférer un statut aux emplois temporaires renouvelés. Si on élargit la perspective, on constate que de nombreuses activités, notamment touristiques, s'inscrivent dans des modes d'organisation semblables au secteur agricole qui est donc, en cela, porteur d'enseignements.

■ Bibliographie

- Baily M. (1974), "Wages and Employment under Uncertain Demand", *Review of Economic Studies*, 41, pp. 37-50.
- Becker G.S. (1964), *Human capital*, Colombia Univ. Press, New York.
- Bellit S., Détang-Dessendre C. (2014), « Les salariés agricoles. Entre ancrage sectoriel et précarité », *Economie rurale*, 342, pp. 87-106.
- Booth A. L, Francesconi M. et Frank J. (2002), « Temporary jobs: Stepping stones or dead Ends? », *Economic Journal*, 112 (480), pp. 189-213
- Cahuzac E., Détang-Dessendre C. (2011), « Le salariat agricole : une part croissante dans l'emploi des exploitations mais une précarité des statuts », *Economie rurale*, 323, pp. 82-92.

-
- Cancé R. et Fréchou R. (2003), « Les contrats courts : source d'instabilités mais aussi tremplin vers l'emploi permanent », *Premières Informations et Premières Synthèses*, n° 14.1, Dares.
- Darpeix A. (2010), *La demande de travail salarié permanent et saisonnier dans l'agriculture familiale : mutations, déterminants et implications*, Thèse de doctorat, Economie, Montpellier Supagro.
- Doeringer P. et Piore M. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, D.C. Heath Lexington Books.
- Eckert H., Mora V. (2008), « Formes temporelles de l'incertitude et sécurisation des trajectoires dans l'insertion professionnelle des jeunes », *Travail et Emploi*, 113, pp. 31-46.
- Gagliarducci S. (2005), "The dynamics of repeated temporary jobs", *Labour Economics*, 12, pp. 429-448.
- Blasco S. et Givord P. (2010), « Les trajectoires professionnelles en début de vie active : quel impact des contrats temporaires? », *Économie et Statistique*, n° 431-432.
- Güell M., Petrongolo B. (2007), "How binding are legal limits? Transitions from temporary to permanent work in Spain", *Labour Economics*, 14, pp. 153-183.
- 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), pp. 1-28.
- Heckman J.J., Singer B. (1984), "A method for minimizing the distributional assumptions in econometric models for duration data", *Econometrica*, vol. 52, pp. 271-320.
- Joutard X., Werquin P. (1992), « Les déterminants individuels de la durée du chômage : de l'intérêt de distinguer les emplois stables des emplois précaires », *Économie et Prévision*, 102-103, pp. 143-156.
- Jovanovic B. (1979a), "Job matching and theory of turnover", *Journal of political Economy*, 87, pp. 972-990.
- Lamanthe A. (2008/2), « Les paradoxes de la formalisation de la relation salariale en milieu rural (briançonnais) », *Études rurales*, 182, pp. 29-44.
- Lippman S.A., McCall J. (1976), "The economics of job search: a survey", *Economic Inquiry*, 14(2), pp. 155-189 et pp. 347-368.
- Louit-Martinod N. (2003), *L'évolution contemporaine du droit des contrats de travail à durée limitée*, Presses universitaires d'Aix-Marseille, 476 p.
- Morice A. (2008/2), « Quelques repères sur les contrats OMI et ANAEM », *Études rurales*, 182, pp. 61-68.

- Pharo P., Schaff J.-P., Simula P. (1981), *Les emplois de salariés agricoles*, Paris, Céreq-Département de la qualification du travail, 163 p.
- Steele F., Diamond I., Wang D. (1996b), "The determinants of the duration of contraceptive use in China: A multilevel multinomial discrete hazards modelling approach", *Demography*, 33, pp. 12-33.
- Thisse J.-F., Zenou Y. (1995), « Appariement et concurrence spatiale sur le marché du travail », *Revue Économique*, 46, pp. 615-624.
- Train K.E. (2003), *Discrete choice Methods with simulation*, University Press, Cambridge.
- Van Den Berg G., Heyma A., Zijl M. (2011), « Stepping-stones for the unemployed: the effect of temporary jobs on the duration until regular work », *IZA discussion paper n° 1241*.
- Van Ours J.C. (2004), "The locking-in effect of subsidized jobs", *Journal of Comparative Economics* 32, pp. 37-55.
- Villaume S. (2011), « L'emploi salarié dans le secteur agricole : le poids croissant des contrats saisonniers », *Insee Première*, n° 1368.

TRAVAIL et EMPLOI

ÉVALUATION DES POLITIQUES ACTIVES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

- L'évaluation des politiques actives du marché du travail : quels enseignements ?
- L'activité réduite en France : effet d'enfermement et effet tremplin
- Effets d'aubaine et de substitution d'une subvention salariale en Allemagne
- Hétérogénéité sectorielle des effets d'un dispositif de subvention salariale en Allemagne
- L'accompagnement des demandeurs d'emploi : effets du renforcement et de l'externalisation du suivi
- Le contrôle de la recherche d'emploi et les sanctions

N° 139

JUILLET-SEPTEMBRE 2014

19,50 €

Abonnements
pour 4 numéros/an :
France : 61,50 €

Dom-Tom et RP
(HT, avion éco.) : 68 €
Europe : 66,30 €
Autres pays
(HT, avion éco.) : 70 €

ABONNEMENTS :
DILA, Direction de l'Information Légale
et Administrative - Service abonnements
29-31 quai Voltaire
75344 Paris cedex 07
Téléphone : 01 40 15 70 10
Télécopie : 01 40 15 68 00
<http://www.ladocumentationfrancaise.fr>

VENTE AU NUMÉRO :
la librairie de
la Documentation française
29, Quai Voltaire
75344 Paris Cedex 07
Téléphone : 01 40 15 71 10

Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques

**bon
de commande**
à envoyer à

**DILA Direction
de l'Information Légale
et Administrative**

Service abonnements
29-31 quai Voltaire
75344 Paris Cedex 07
FRANCE
Téléphone 01 40 15 70 10
Télécopie 01 40 15 68 00

www.ladocumentationfrancaise.fr

Direction de l'Animation
de la Recherche,
des Études
et des Statistiques

<http://travail-emploi.gouv.fr>

**TRAVAIL
et EMPLOI**
N° 139
JUILLET-JUIN 2014

Participation aux frais
de facturation et de port,
sauf pour les abonnements

Prix unitaire TTC	Nombre	Total
19,50 €		
		4,95 €
montant total à payer		

1 euro = 6,55957 F

Nom _____
Prénom _____
Profession _____
Adresse _____
Code postal _____
Localité _____
Mét _____

Ci-joint mon règlement

Par **mandat administratif**
(réservé aux administrations)

Par **chèque bancaire** ou postal à l'ordre
de M. l'Agent comptable de la Direction de l'information
légale et administrative

Par **carte bancaire**. Date d'expiration _____

N° _____

N° de contrôle _____ Notez les 3 derniers chiffres du n° inscrit
au dos de votre carte, près de votre signature

Date

Signature

Informatique et liberté - Conformément à la loi du 6.1.1978, vous pouvez accéder aux informations vous concernant et les rectifier en s'adressant au Département
de la Promotion de la Documentation française. Ces informations sont nécessaires au traitement de votre commande et peuvent être transmises à des tiers, sauf si vous cochez ici