



**HAL**  
open science

## Intégrer le noyau dur d'une entreprise multinationale : l'effet sociétal persiste-t-il ?

Philippe Méhaut

► **To cite this version:**

Philippe Méhaut. Intégrer le noyau dur d'une entreprise multinationale : l'effet sociétal persiste-t-il ?.  
Chapponière, Flückiger. Bildung und Beaschäftigung, Rüegger Verlag, pp.505-526, 2004. halshs-  
00085889

**HAL Id: halshs-00085889**

**<https://shs.hal.science/halshs-00085889v1>**

Submitted on 17 Jul 2006

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

## **Intégrer le noyau dur d'une entreprise multinationale : l'effet sociétal persiste-t-il ?**

Philippe Méhaut, CNRS, LEST

### Résumé

L'approche de l'effet sociétal a fourni un cadre heuristique pour les comparaisons internationales. La globalisation est souvent considérée comme lui enlevant de la pertinence. L'étude dans trois pays de la position des jeunes entre périphérie et noyau dur d'établissements d'une grande multinationale montre au contraire son actualité. Les formes institutionnelles d'emploi ont des homologies fonctionnelles tout en étant spécifiées par le cadre juridique et les relations professionnelles de chaque pays. Alors qu'on se situe sur le segment inférieur de la main d'œuvre non qualifiée, le rapport éducatif détermine pourtant les contours de la périphérie. La diffusion des normes sociétales (de diplôme, de forme d'emploi) structure les trajectoires des jeunes vers l'emploi stable, comme leurs attentes ultérieures. Ces normes sont appropriées et reproduites par les établissements, modulo leur système de relations professionnelles. Elles organisent l'accès au noyau dur de l'emploi stable.

Communication à la conférence du Forum Bildung und Beshäftigung, Université de Berne, 26-27 février 2004

## Introduction

Au milieu des années 1970, M Maurice, F Sellier et JJ Silvestre (1982) ont développé leur théorie de l'effet sociétal. Il s'agissait à l'origine d'expliquer les différences dans les structures de salaires entre la France et la RFA. Très vite, l'ambition s'est élargie à une théorie du « fait salarial », fournissant à la fois cadre d'analyse et méthodologie à la comparaison internationale (Maurice, 2000). Toujours débattue, l'analyse sociétale a été déclinée sur de nombreuses questions, et sur d'autres pays. L'une des principales critiques qui lui est faite aujourd'hui est de s'être située à un niveau, celui de l'Etat-nation, qui aurait perdu de sa pertinence notamment du fait de la globalisation (Lane, 2000). D'un côté les forces économiques pousseraient à la dilution des cadres de référence sociétaux. De l'autre, les grandes entreprises multinationales développeraient des modèles transnationaux.

On se situe ici dans le cadre de référence de l'analyse sociétale. L'objet de ce papier est d'étudier, dans une grande multinationale à base française, l'articulation entre le noyau dur de l'emploi et sa périphérie. Outre de nombreux travaux sur le développement des formes particulières d'emploi, plusieurs auteurs ont insisté sur la recomposition des frontières de l'entreprise et sur les formes d'organisation d'une périphérie, à même de répondre aux exigences de flexibilité. Les hésitations sont cependant nombreuses entre une analyse en termes de dé-régulation tendancielle et inévitable du marché du travail, faisant voler en éclat les « compromis fordistes » et le constat de la résistance des marchés internes ou, plus largement, du maintien de marchés du travail dans lesquels l'ancienneté dans l'entreprise reste significative (Lemistre, 2003, Germe, 2001, Auer et Cazes, 2001). L'entreprise étudiée présente en quelque sorte un cas d'école. Son appartenance sectorielle (l'automobile) l'inscrit dans un usage déjà très ancien des diverses formes d'emploi temporaire. Comme dans le reste de cette industrie, elle s'est recentré sur les trois fonctions « cœur de métier » de conception, de montage et de commercialisation, en développant largement la sous-traitance. Le montage reste un élément central de son activité. Cette fonction articule un noyau dur de personnels stables (selon des acceptions différentes selon les pays) et un usage intensif d'emplois de périphérie, sur des formes statutaires elles aussi variables.

L'étude sur trois pays du passage de la périphérie au noyau dur permet à la fois de révéler des homologues fonctionnelles, et des différences sociétales, tant dans la composition de la périphérie que dans les modes d'accès au noyau dur. Cette analyse se focalise sur la catégorie « jeunes » qui, au moment de l'enquête, représente l'essentiel des flux de passage à l'emploi stable (dans 3 des 4 établissements). Nous ne définissons cependant pas ex ante cette catégorie par un attribut d'âge (par exemple moins de 25 ans). Car celle-ci est un construit social variable d'un pays et d'un site à l'autre (voir Galland 2002 sur la notion de jeunesse).

Une première partie expose le cadre méthodologique et analytique de ce travail. Une deuxième section traite des règles et modes de composition de la périphérie. Une troisième section examine, du double point de vue des individus et des établissements, les logiques de perméabilité entre cette périphérie et le noyau dur. Une quatrième partie examine les conséquences de la dialectique précarité/stabilité d'une part sur le passage à l'âge adulte et d'autre part sur les attentes professionnelles dans ce marché interne auquel les jeunes ont accédé.

## 1. Cadre méthodologique et théorique

### 1.1 Une comparaison sur quatre établissements d'une grande multinationale

On se situe ici, méthodologiquement, dans un cas type pour l'analyse sociétale. Les travaux de Maurice, Sellier, Silvestre s'étaient en effet appuyés sur des observations réalisées dans des paires d'entreprises, aussi similaires que possible du point de vue du produit, de la technologie, de la taille. Giraud (2003) souligne combien la monographie est une méthode de réduction de la complexité caractéristique de la comparaison internationale de type sociétale.

Notre terrain d'observation est constitué de 4 établissements d'un groupe automobile multinational à base française (Auto par la suite dans le texte), répartis sur 3 pays (2 en France, 1 en Espagne, 1 au Royaume Uni). Ces quatre établissements de fabrication contribuent au montage final des voitures. Ils ont en commun une production à la chaîne, avec un outil technique très voisin (même si les générations d'outillage peuvent différer un peu), des produits homogènes (il s'agit des gammes basses et moyennes du constructeur). Ils ont aussi en commun un même principe organisationnel : des équipes de base d'environ douze opérateurs, avec un animateur –le moniteur-, encadrées par un responsable d'unité (4 à 5 équipes par unité). Ils sont soumis au même contrôle de gestion par le siège, y compris sur les volumes d'embauche définitive. Ajoutons enfin que la variable « qualification » de la main d'œuvre est aussi fixée : le champ d'observation porte sur le recrutement des opérateurs non qualifiés à la chaîne des ateliers de ferrage (fabrication de la carrosserie) et de montage (montage final).

La période étudiée (tout début des années 2000) est une période faste pour Auto. L'entreprise progresse sur ses marchés, vise à terme le seuil des 3 millions de véhicules et procède à des embauches massives sur contrat stable (16000 en 2000 à l'échelle européenne), notamment sur les sites étudiés. Ces recrutements massifs apportent un flux de jeunes opérateurs, alors que, depuis des années, très peu d'embauches ont été réalisées à ce niveau. Il s'agit alors de comprendre les processus d'arrivée, de sélection et de socialisation à l'entreprise de ces jeunes ouvriers non qualifiés à travers le passage d'un statut précaire à un statut stable.

### 1.2 Le cadre d'analyse

Le schéma de la page suivante donne une représentation synthétique de la démarche suivie.

Le système de formation alimente le marché du travail en construisant certaines caractéristiques des jeunes : type de qualification, mais aussi âge d'accès au marché. Nous nous situons cependant sur le segment non qualifié de la main d'œuvre ouvrière. Aucune formation professionnelle n'est a priori requise et le temps d'apprentissage du poste est très rapide. Toutefois, à la différence des embauches massives du passé, des prérequis de base sont aujourd'hui exigés (lecture, écriture, maîtrise de la langue). La variabilité des modèles sur la chaîne, la traçabilité des actes pour le contrôle qualité suppose lecture et écriture de fiches. On peut cependant s'attendre à un impact plus faible de « l'espace éducatif » que dans d'autres travaux qui ont plus souvent porté sur des catégories qualifiées (Verdier, 1996, Gehin Mehaut, 1993). Mais cet effet se fera néanmoins sentir, en relatif, tant à travers le volume de sorties peu ou pas qualifiées qu'à travers le positionnement de ces jeunes par rapport à ceux qui ont connu une scolarisation plus longue et/ou réussie.

Le « système familial et de logement » va lui aussi contribuer à la définition de ces caractéristiques. Le moment de la décohabitation familiale dépend pour partie de l'âge de sortie du système éducatif, mais aussi des modes de vie en famille, et des formes du marché du logement.

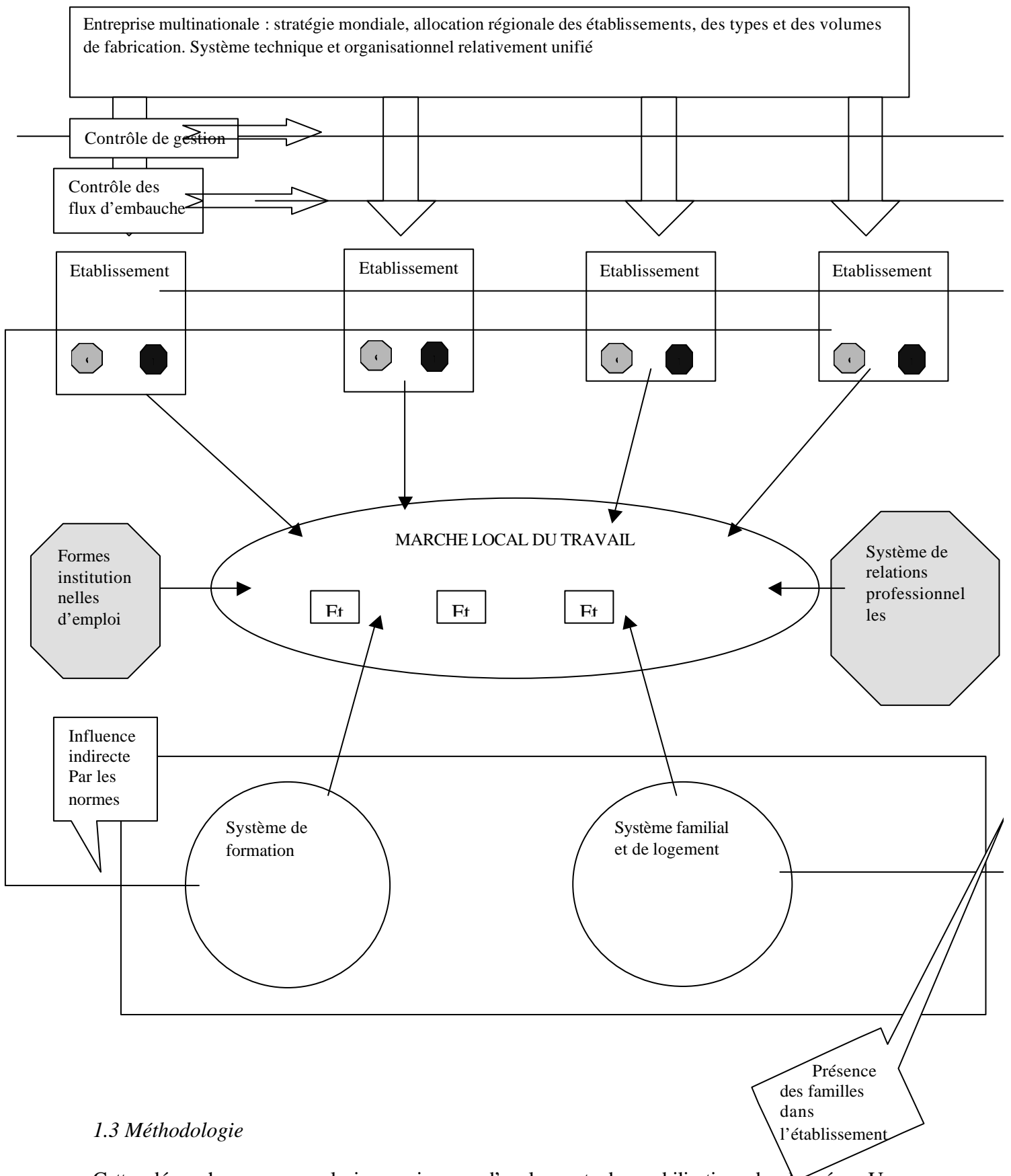
Ces deux systèmes exercent par ailleurs une influence indirecte dans l'entreprise elle-même. D'une part les normes produites par le système éducatif sont, plus ou moins fortement des référents dans l'entreprise (cf Verdier, 2000, sur le rôle des normes et conventions sociétales). D'autre part, s'agissant de très grands établissements, les parents peuvent être plus ou moins présents dans les établissements.

L'expérience des jeunes sur le marché du travail va être marquée par les caractéristiques de ce marché : taux de chômage et opportunités d'emploi, mais aussi formes institutionnelles d'emploi. Dans les trois pays, les formes précaires d'emploi se sont développées et sont plus ou moins spécifiques aux jeunes. Ces formes d'emploi sont aussi une « ressource » pour l'entreprise qui les mobilise dans son processus de recrutement (cf Michon, 1992, pour une approche comparative des formes institutionnelles d'emploi).

Le système de relation professionnelle contribue à façonner le marché du travail (notamment dans la régulation des formes d'emploi, et dans les l'impact général qu'il a sur l'accès des jeunes à l'emploi (Garonna, Ryan, 1989)). Les établissements sont enchâssés dans ce système. Mais celui-ci les pénètrent directement : les relations professionnelles internes s'y déclinent selon l'histoire de chacun.

Ces caractéristiques vont se traduire, selon les sites et les pays, dans des pratiques de recrutement fonctionnellement similaires, mais marquées par l'enchâssement des établissements dans leurs marchés du travail locaux et plus largement dans leurs cadres nationaux. La socialisation professionnelle des jeunes recrutés se construit sur la double expérience, scolaire et professionnelle antérieure à l'entreprise. Elle se façonne aussi à travers l'expérimentation dans l'entreprise : formes d'emplois, modes d'allocation sur les postes, rapports aux autres salariés, à la hiérarchie... Cette socialisation professionnelle, interne et externe à l'entreprise, va construire les différents éléments du rapport de ces jeunes à l'entreprise, notamment l'engagement et la coopération. Mais il faut parler en fait d'un double enchâssement des établissements, d'une part dans leur rapport à l'entreprise mère à travers la dépendance financière, productive mais aussi normative et d'autre part dans leurs contextes nationaux et locaux, qui sont à la fois ressources et contraintes pour les établissements.

## **Schéma n°1 : représentation synthétique du cadre d'analyse**



### 1.3 Méthodologie

Cette démarche suppose plusieurs niveaux d'analyse et de mobilisation de données. Un niveau macro, notamment pour ce qui est des caractéristiques du système éducatif et de ses flux de sortie ou encore de l'état du marché du travail des jeunes et des formes

institutionnelles d'emploi; un niveau méso, pour ce qui est de l'inscription territoriale des jeunes et des établissements; un niveau micro pour ce qui est de l'analyse des établissements dans leur politique d'embauche et de mise au travail et des jeunes dans leur rapport à l'entreprise et au travail.

Les données utilisées proviennent d'une part de diverses sources statistiques nationales et européennes (LFS notamment) (niveau macro et méso) et d'autre part d'enquêtes qualitatives menées auprès des jeunes, de la hiérarchie et des syndicats dans les quatre établissements (niveau micro).

Dans chaque établissement, il a été procédé à l'interview de divers niveaux hiérarchiques (DRH de l'établissement, responsable du recrutement, Chef d'unité, moniteurs), ainsi qu'à des entretiens avec les principaux syndicats représentés. Une vingtaine de jeunes, embauchés sous statut définitif, en général depuis moins d'un an, ont été tirés au hasard dans 3 ou 4 unités de production (UP par la suite). Des entretiens enregistrés ont été réalisés (environ 1h30) portant sur leur trajectoire avant l'entrée dans l'entreprise, sur leur rapport au travail, à l'emploi, à l'entreprise, leurs attentes et perspectives professionnelles.

Ces travaux ont été réalisés à la demande de l'entreprise, dans le cadre d'une réflexion de son comité de groupe européen<sup>1</sup>

## 2. La construction de la périphérie

Il nous faut d'abord étudier comment s'approvisionne le vivier de jeunes en statut précaire dans lequel les établissements puiseront ultérieurement pour l'embauche définitive de certains jeunes.

### 2.1 La production de la périphérie : le rôle du système éducatif

Ce sont d'abord les caractéristiques des systèmes éducatifs nationaux qui vont dessiner les contours des populations venant alimenter le marché du travail.

En France, le système éducatif et de formation produit aujourd'hui une minorité de jeunes « exclus », de l'ordre de 10%. Ces jeunes constituent le « noyau dur » de l'exclusion sociale et professionnelle (Bordigoni, 1997). Relativement peu nombreux, ils sont d'autant plus stigmatisés, et leurs possibilités d'accès à l'emploi sont limitées par ce phénomène (Houtkoop et alii, 1999). Auto recrute cependant peu dans cette catégorie, d'autant que le critère du diplôme est fortement intégré dans les normes de recrutement des entreprises. Son potentiel de sélection (du à son attractivité) lui permet de privilégier un second ensemble : celui de jeunes avec un parcours scolaire plus affirmé. La majorité des jeunes ont en effet accompli non seulement leur scolarité obligatoire, mais aussi une formation professionnelle attestée éventuellement par un diplôme ou une scolarité post obligatoire, y compris parfois un début d'enseignement supérieur.

#### • Tableau n°1 Niveau de formation des actifs, par classe d'âge (en % de la classe).

Age	FRANCE	ESPAGNE	UK
-----	--------	---------	----

<sup>1</sup> L'équipe de recherche, coordonnée par l'auteur, comprenait Martine Möbus, Emmanuel Sultzer, Henry Ecker, Jean François Lochet, Laurence Coutrot du Céreq, ainsi que Nathalie Besucco (pour la partie espagnole), Gail Hebson et Nathalie Moncel (Umist, pour la partie anglaise)

		F	M	S	F	M	F	F	M	S
1995	15-24	32	54	14	61	25	14	46	41	13
	25-29	22	51	27	47	23	31	39	35	25
2001	15-24	29	53	19	54	27	19	Nd*	nd	Nd
	25-29	17	44	39	38	21	41	Nd	Nd	nd

Source LFS

\* un changement de mode de codage et un faible taux de réponse rendent les données incertaines pour le Royaume uni (passage à 9% de niveau faible pour les 16-18 ans)

F : fin de scolarité , M diplôme général ou professionnel fin du deuxième cycle secondaire, S niveau supérieur à l'équivalent du bac

Au Royaume Uni, l'évolution récente va dans le même sens. En dix ans (1988, 1999), la proportion de jeunes de 16 à 19 ans possédant une certification de type ISCED 3 est passée de 8 à 21% et sur la même période, la proportion de jeunes de niveau ISCED 2 est passée de 30 à 42%. Mais, au début des années 2000, 25% des jeunes de 16 ans à 18 ans ne sont ni en formation (à temps partiel ou dans divers dispositifs) ni en études à temps plein alors que 56% sont scolarisés à temps plein. Ces jeunes quittent l'école dès 16 ans ou rapidement après, pour travailler ou pour engager une formation professionnelle un peu plus tard, en passant par divers dispositifs de formation à temps partiel, en cours du soir ou en reprise d'études (notamment dans divers dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle). Ces jeunes vont constituer le vivier majoritaire d'Auto qui n'hésitera pas à en recruter certains très vite après leur sortie de l'école. D'une part les critères éducatifs ont encore aujourd'hui un pouvoir normatif plus faible qu'en France (même si des travaux montre que le niveau de formation est devenu, pour la génération née en 1970 un critère déterminant dans l'accès à l'emploi à temps plein (Bynner et al 2002)). D'autre part, les effectifs de sortants « sans qualification » étant plus nombreux, l'effet de stigmatisation joue moins dans une population a priori plus hétérogène.

En Espagne, la situation est plus contrastée. La forte croissance de la scolarisation et de l'accès à l'enseignement supérieur n'exclue pas des sorties significatives à la fin de la scolarité obligatoire. 25% des 16 à 19 ans ne sont plus scolarisés (soit un pourcentage très voisin de celui du Royaume Uni) et la formation professionnelle, quoiqu'en forte expansion, est plutôt moins développée que dans les deux autres pays. Le diplôme joue un rôle assez faible, tant pour l'accès à l'emploi que dans les systèmes de classification. Le taux de chômage des jeunes diplômés varie peu avec le niveau de diplôme (il est même le plus faible pour les jeunes de niveau de scolarité primaire) (Cachon, 1999).

## 2.2 La production de la périphérie : activité, chômage et formes d'emploi

Si le marché du travail des jeunes est structuré par les profils scolaires, son état (notamment taux de chômage) et les formes institutionnelles d'emploi vont modeler les trajectoires des jeunes, et leurs attentes vis à vis d'auto.

### ▪ Chômage des jeunes

Dans les trois pays, la part des jeunes dans la population au chômage est élevée, exprimant une vulnérabilité plus forte de cette population. En régression en France et en Espagne entre 1990 et 2001, elle ne l'est pas au Royaume Uni. Les jeunes ont moins bénéficié du recul du



chômage dans ce pays. Les deux régions françaises et la région anglaise d'implantation des sites connaissent des niveaux de chômage des jeunes plus faibles que la moyenne nationale. La situation est inverse dans la région espagnole.

- Formes d'emploi

De façon très globale, les formes temporaires d'emploi sont fortement répandues dans la population jeune. Elles sont caractéristiques aujourd'hui des modes d'accès à l'emploi. Elles contribuent à la construction des trajectoires de transition professionnelle de l'école à la vie active et à la construction de leur expérience du marché du travail.

**Tableau n° 2 Part des emplois temporaires 15 24 ans et ensemble de la population (en %) 2001**

	E (ts secteurs)	E (automobile)	F (ts secteurs)	F (automobile)	UK* (ts secteurs)	UK (automobile)
15 24 ans	66	71	52	60	13	Ns
Ensemble	32	22	12	12	7	Ns

Source : LFS

\* La LFS n'enregistre pas les contrats courts en UK comme des contrats temporaires

**Tableau n° 3 Part de salariés à temps partiel parmi les 15-24 ans, 2001**

	UK	France	Espagne
1990	16	17	5
2000	33	21	13
Tous âges	25	17	8

Source : LFS

Les formes précaires d'emploi (FPE), ressources pour l'entreprise, sont des équivalents fonctionnels dans les trois pays. L'industrie automobile est connue pour son usage important de ces formes. Celles-ci ont un rôle d'ajustement conjoncturel, dans une industrie où l'embauche sous contrat permanent est encore souvent synonyme d'emploi «à vie». Elles jouent aussi un rôle important dans les phases de lancement d'un nouveau véhicule. L'incertitude sur le marché et la montée en cadence amènent à limiter les embauches fermes, au moins dans un premier temps. Elles constituent enfin, comme nous le verrons un vecteur privilégié de sélection vers l'embauche stable.

Toutefois, ces formes varient d'un pays à l'autre, tant dans leurs modalités institutionnelles que dans les publics qu'elles concernent. Elles sont sélectivement utilisées par Auto, à la fois en raison de leur coût relatif d'un pays à l'autre, de leur plus ou moins grande souplesse (durée et mode de rupture du contrat) mais aussi des relations professionnelles internes.

En Espagne, plusieurs formes précaires co-existent. Plus de 80% des 16-19 ans, 63% des 20-24 et 43% des 25-29 sont embauchés sous les diverses formes de FPE. Toutefois, la différence jeunes/adultes (en flux de nouveaux contrats) est assez faible. Comme en GB, la forme typique d'embauche, toutes populations confondues est celle du contrat court. La forme dominante est celle de l'«eventuales» (dit contrat pour circonstances de la production). Il s'agit de l'équivalent français d'un contrat à durée déterminée, qui est ici d'une durée maximum de 6 mois et n'est reconductible qu'après un délai de carence. Mais

on rencontre aussi l'emploi intérimaire ainsi que d'autres formes de contrats à durée limitée. Auto utilise massivement le contrat « eventuales » et gère en tant qu'employeur direct un portefeuille de près de 10 000 « eventuales » (soit l'équivalent du personnel total du site à un instant t) qu'il rappelle au fur et à mesure des besoins et après le délai de carence. Dans l'entre deux, les jeunes sont soit au chômage, soit en emploi dans d'autres entreprises. Ajoutons par ailleurs que, cas unique, l'équipe de nuit combine « eventuales » et temps partiel (ce qui contribue à augmenter le pourcentage de diplômés, certains étudiants travaillant dans cette équipe tout en poursuivant leurs études).

En France, le modèle dominant pour les jeunes est celui du contrat à durée déterminée (même si l'intérim se développe rapidement (Céreq, 2001)). Les formes précaires d'emploi sont particulièrement concentrées sur les populations jeunes. Auto, comme le reste de l'industrie automobile utilise par contre (quasi exclusivement pour cette population d'ouvriers de montage) la forme de l'intérim, tant pour ses besoins de flexibilité quantitative que comme canal de recrutement définitif. Quoique plus coûteux que le CDD, l'usage de l'intérim présente deux avantages : une rupture immédiate possible et le fait qu'Auto n'est pas l'employeur direct. Ce sont les agences de travail intérimaire, sous contrat avec Auto, qui sélectionnent les jeunes (selon les critères formatés par Auto). Le jeune fera ses preuves, sur des périodes pouvant aller au-delà d'un an, avant d'être éventuellement recruté définitivement.

En Grande Bretagne, la distinction est plus difficile à faire. D'une part le temps partiel est beaucoup plus répandu dans la population jeune que dans les deux autres pays (exprimant aussi une combinaison différente études/travail). D'autre part, le principe général est celui d'un glissement de statut avec l'ancienneté dans l'entreprise. Avant 2 ans (1 an depuis 1999), le licenciement peut être librement prononcé avec un préavis d'une semaine, et les droits à la protection sociale sont limités. Toutefois, ce type de contrat n'est pas répertorié comme temporaire dans les statistiques européennes. Après deux ans, s'acquiert à la fois une protection plus forte contre le licenciement et des droits à la protection sociale. En 1998, au niveau national, plus de 50% des jeunes de moins de 25 ans avaient un contrat de ce type de moins d'un an. Auto utilise cette forme nationale d'embauche (via l'agence nationale de l'emploi pour la sélection) sur des premiers contrats de courte durée, mensuels (parfois d'une semaine), qui peuvent s'enchaîner. L'acquisition d'une forme « permanente d'emploi » est donc progressive. Cet usage est le fruit d'un compromis avec les syndicats qui refusent les agences d'intérim mais sont éventuellement prêt à relâcher la contrainte de licenciement dans les deux premières années.

### **3 Le passage au noyau dur : entre sélection et (auto)conformation**

Quels sont les principes qui régissent la transition de la périphérie vers l'embauche sous statut stable ?

#### *3.1 Les jeunes recrutés sur emploi stable : traits communs et différences*

Sur les 4 sites étudiés, les jeunes recrutés présentent de fortes similitudes dans leur rapport à l'école, comme dans leurs trajectoires professionnelles antérieures.

Trois trajectoires scolaires, assez voisines, peuvent être isolées. Certains sont sortis précocement de l'école (fin de scolarité obligatoire) et sont, selon les pays, considérés ou non comme « en échec scolaire ». D'autres ont achevé une formation professionnelle, le

plus souvent sans rapport avec l'industrie, et a fortiori la mécanique. D'autre enfin, plus rares, ont un cursus de formation allant jusqu'à la fin des études secondaires, voire avec un début d'études universitaires. Le premier cursus est plus typique du Royaume uni, le troisième de l'Espagne.

En règle générale, tous ont connu une ou plusieurs expériences d'emploi avant d'être embauchés chez Auto. Si en UK cette expérience a pu être de type industriel (le bassin d'emploi est caractérisé par une forte activité industrielle, y compris automobile), ce n'est pas le cas dans les deux autres pays où dominent les passages par le BTP, les petites entreprises artisanales, les métiers de bouche, le commerce.

Les âges de recrutement définitif à Auto sont significativement plus élevés en Espagne (vers 30 ans) qu'en France (autour de 25) ans et encore plus qu'en GB (autour de 20 ans). Pourtant le vivier de (très) jeunes, compte tenu des caractéristiques de scolarisation existe en Espagne, comme en GB. Il faut probablement y voir trois facteurs explicatifs pour l'Espagne. Compte tenu de l'ampleur du chômage des jeunes et du rôle peu discriminant du diplôme, Auto peut, en Espagne, recruter aussi dans des niveaux de formation plus élevés, donc plus âgés. Le contrat d'«eventuales» lui permet, dans une situation de quasi monopole de grande entreprise industrielle, de prolonger la transition (en règle générale 4 ans avant d'être embauché). A l'opposé, en UK, l'établissement peut jouer sur toutes les gammes d'âges : les contrats sont identiques, les salaires ne varient pas avec l'âge et le bassin industriel lui offre une main d'œuvre adulte expérimentée. Embaucher des (très) jeunes dans un flux plus équilibré (30% de jeunes ou très jeunes pour 70% d'adultes) ne lui pose pas de problèmes. Ce d'autant plus que la forme de recrutement utilisée (le contrat « glissant ») est une norme commune sur le marché du travail britannique.

On pourrait parler d'une forme d'homologie des positions relatives des jeunes recrutés dans la jeunesse de chacun des pays. Ils ont en commun de ne pas appartenir à la fraction la plus jeune et la moins formée, de ne pas avoir de formation industrielle, d'appartenir à ce que l'on pourrait qualifier de tiers inférieur des jeunes sortis du système éducatif et présents sur le marché du travail. Mais ce positionnement relatif va définir des caractéristiques d'âge et de scolarisation sensiblement différentes : plus diplômés en France, et parfois en Espagne, plus âgés en France et encore plus en Espagne. La première variable est clairement expliquée par les caractéristiques du système de formation. La deuxième combine cette caractéristique (l'âge moyen de sortie de l'école est plus élevé en France comme en Espagne, les études sont plus souvent à temps plein) avec les modes d'accès à l'emploi stable dans les trois pays : glissement progressif en UK sur un mode non spécifique aux jeunes ; passage par les FPE (plus concentrées sur la population jeune), mais accès de 80% d'une classe d'âge dans les 5 ans de sortie de l'école en France ; maintien en FPE jusqu'à 30 ans pour la majorité des jeunes espagnols, quel que soient leurs niveaux de formation.

### *3.2 Des trajectoires actives, à la recherche des stabilités*

Sur les quatre sites, les jeunes rencontrés révèlent des trajectoires actives polarisées vers l'accès à Auto. Celles-ci s'expriment souvent comme un « second best », tendu vers les stabilités.

Sur les sites français, le "pari" de l'intérim (mode quasi exclusif de recrutement à l'époque, avec des probabilités de recrutement définitif assez faibles compte tenu du rapport

flux/postes) se fait le plus souvent après une expérience professionnelle antérieure : passage par des petits boulots, mais aussi par des emplois plus permanents par exemple dans les petites entreprises des « métiers de bouche ». Ces expériences antérieures, pour ceux qui ont eu une formation professionnelle, pouvaient même correspondre à cette formation. Dans quelques rares cas, on rencontre des jeunes ayant quitté un CDI pour entrer en intérim chez Auto. La perspective d'embauche définitive exerce un attrait suffisant pour structurer des trajectoires de prise de risque. L'ampleur de cette prise de risque, plus acceptable pour des jeunes en voie de stabilisation, explique probablement la forte polarisation de l'intérim et des recrutements sur cette catégorie d'âge. Auto exprime d'ailleurs le souhait de diversifier ses recrutements, sans vraiment pouvoir y arriver.

Une fois recrutés en contrat à durée déterminé (CDD), les jeunes expriment une forme de « trade off » entre la nature du travail et les autres composantes de la relation salariale. Le contenu du travail à la chaîne donne lieu à des opinions souvent négatives ou désabusées, articulées autour du manque d'intérêt et de la pénibilité physique. En ce sens, il n'y a pas de choix du travail ouvrier dans la grande industrie qui est un second best. Mais les autres dimensions de la relation salariale sont soulignées positivement, pour expliquer l'attractivité d'Auto. Le salaire (et les avantages sociaux) est perçu comme supérieur aux précédents et à ce que ces jeunes, munis d'une certaine connaissance du marché du travail, estimeraient pouvoir obtenir ailleurs. La stabilité de l'emploi est fortement valorisée. Après des années de « galère », un CDI dans une très grande entreprise qui, de plus, au moment de l'embauche donne une impression d'expansion, est perçu comme une garantie forte « d'emploi à vie ».

Mais d'autres dimensions de stabilité sont fortement valorisées.

Celle des horaires d'abord. Rappelons que, au moment de l'enquête, la France est encore dans le processus de passage au 35 heures. Ce passage est déjà réalisé à Auto. En dépit de la contrainte du travail posté, le temps de travail et la prévisibilité des horaires sont jugés très positivement par les jeunes, en opposition, pour certains, aux temps plus élevés et plus imprévisibles qu'ils ont connu (notamment dans certains métiers de service ou de bouche). Cette dimension n'est que peu présente dans les autres sites étrangers.

Celle des règles internes ensuite. L'expérience scolaire parfois chaotique, des relations souvent difficile à l'un ou l'autre des précédents employeurs contribuent à une forte attente de justice et d'équité. Même si des zones d'ombre demeurent (par exemple sur les processus de recrutement qui ont éliminé d'autres intérimaires jugés a priori comme aussi méritants), la clarté des engagements réciproques (ponctualité, assiduité, qualité contre stabilités) apparaît constitutif d'une forme de contrat de confiance. Ce contrat se traduit aussi dans une relation plutôt positive à la hiérarchie de proximité.

Ces mêmes caractéristiques se retrouvent, avec des modulations, sur le site espagnol. Là aussi, le parcours vers Auto (souvent 3 ou 4 années « d'éventuelles ») marque l'attractivité de l'entreprise, encore plus forte qu'en France, compte tenu du fort taux de chômage des jeunes et de sa situation de seul grand employeur industriel sur son bassin d'emploi. Stabilité de l'emploi et salaire relatif sont aussi fortement valorisés. Mais le trade off sur la nature et la qualité du travail est moins souvent exprimé. Il l'est pour ceux qui ont accompli une formation professionnelle, parfois même des études supérieures dans des spécialités qui n'ont pas débouché sur un emploi correspondant. Mais le discours sur le peu

d'intérêt et la pénibilité du travail est moins marqué qu'en France. Plusieurs éléments d'interprétation peuvent être avancés.

La plus longue expérience de ce travail, compte tenu de l'enchaînement de plusieurs contrats « d'éventuelles », avec le plus souvent des affectations sur des postes différents et dans des unités et usines différentes. De ce point de vue, la gestion du site espagnol diffère significativement de celle des sites français. Sur ces derniers, les intérimaires sont en général affecté dans une seule unité. Le chef d'unité va chercher à fidéliser ses « bons intérimaires » et à recruter définitivement certains d'entre eux. La rotation entre unités est donc faible.

L'expérience familiale ensuite. Sur les sites français, les jeunes recrutés ont rarement un ascendant direct dans l'usine. D'autres travaux ont d'ailleurs montré les stratégies d'évitement de la reproduction familiale (notamment par la scolarisation) menée par les familles ouvrières de l'automobile et leurs enfants (Beaud, 2002). Ce n'est pas le cas sur le site espagnol où cette reproduction « familiale » persiste.

Il est probable aussi que l'expérience d'autres conditions de travail dans les périodes d'interruption du contrat « d'éventuelles » (par exemple dans l'agriculture ou dans le bâtiment) contribue à cette moindre expression sur la pénibilité.

Sur le site anglais, les mêmes attentes de stabilités et d'équité s'expriment et ont organisé les trajectoires des jeunes. Celles-ci sont cependant en général plus courtes qu'en France ou qu'en Espagne. Si certains recrutés sont, comme en Espagne, issus directement de la fin de la scolarité obligatoire, ils auront plus souvent connu une expérience industrielle (effet « bassin d'emploi » marqué par une assez forte présence industrielle). L'arrivée à Auto s'inscrit dans ce parcours, avec la recherche de salaires supérieurs à la moyenne de l'industrie (mais voisins de ceux des autres constructeurs automobiles), et d'un établissement perçu comme en expansion (d'autres constructeurs du bassin licenciaient dans la même période). Pour d'autres il s'agit, comme en France, d'une conversion, mais en général par abandon d'études professionnelles. L'expérience est alors celle du temps partiel ou celle de l'abandon d'un contrat durable et du passage à Auto. Le gain salarial est plus fortement valorisé dans les discours des jeunes, alors que la référence à l'emploi stable est moins prégnante. On retrouve là l'effet de la diffusion de normes d'emploi dans chaque pays, structurant les attentes et les pratiques. L'expérience antérieure du temps partiel augmente le sentiment de gain salarial. La succession de contrats crée une situation de moindre rupture statutaire. Par ailleurs, l'accès aux différentes composantes de la protection sociale, rémunération des arrêts maladie par exemple, droits à la retraite, est lié à l'ancienneté des contrats. Cette autre composante des stabilités, est fortement évoqué par les jeunes anglais, à la différence de la France ou de l'Espagne où la couverture sociale des jeunes est plus généraliste et moins liée à l'entreprise et au niveau de salaire.

L'équité donne aussi lieu à une forte demande, mais avec une perception plus négative. Le règlement disciplinaire (caractère injuste de la mesure des absences qui pèse dans le renouvellement des contrats) ainsi que le changement dans les règles de renouvellement des contrats au moment de l'enquête sont fortement critiqués. D'une part le passage à an s'accompagne maintenant d'une nouvelle phase d'essai de 13 semaines (permettant à l'établissement de renforcer son contrôle au moment de ce passage) et, d'autre part, ce passage est maintenant lié à l'obligation d'accepter une affectation à l'équipe de nuit nouvellement créée.

### *3.3 Processus de sélection et d'intégration à l'entreprise*

Dans les trois pays, la forme institutionnelle de l'emploi construit pour le jeune une sorte de parcours initiatique, avec des étapes nécessaires à franchir avant l'intégration. Elle permet à l'entreprise d'opérer une sélection sur les critères, à priori similaires, que sont la ponctualité, l'assiduité, la qualité du travail (respect du rythme de la chaîne, défauts...) et la disponibilité (éventuelles heures supplémentaires, implication dans les différents dispositifs de type boîte à idée, cercles de qualités, groupes de résolution de problèmes).

Nous avons vu comment caractéristiques de scolarisation, de marché du travail, des formes institutionnelles d'emploi construisent des périphéries aux principes identiques et aux compositions déclinées selon chaque pays. Seule une minorité entrera en contrat durable. Tous les jeunes recrutés ont fait la preuve du respect de ces critères lors des étapes initiatiques (sinon ils sont rapidement éliminés). Seul un des sites français fait exception : le caractère encore plus massif et rapide des recrutements, sur un marché du travail plus tendu, a conduit à relâcher légèrement ces contraintes premières. Mais d'autres jeunes avaient aussi fourni la même preuve et ne seront pas recrutés. Ce phénomène est d'ailleurs, particulièrement sur les sites français, ressenti comme une entorse aux règles d'équité et au « contrat de confiance » avec l'entreprise, y compris par les vainqueurs qui vivent douloureusement le départ de leurs camarades.

D'autres facteurs, plus implicites ou plus cachés, interviennent donc dans le processus de sélection.

La force des réseaux sociaux, notamment familiaux s'exprime, particulièrement en Espagne où, nous l'avons dit, nombre de parents travaillent sur le site. Ces réseaux s'articulent au système de relations professionnelles, notamment à travers le rôle d'un syndicat « maison ». Une forme de « convention d'emploi » à la fois explicite (accord d'entreprise) et implicite régit le recours aux « eventuales » et l'embauche stable. Cette convention déborde l'entreprise (du fait de la masse des « eventuales » sur le marché local du travail) et traduit une préoccupation des organisations syndicales vis à vis de l'ensemble du territoire. Elle est présentée comme un élément structurant du marché du travail de toute la région, assurant à une masse de jeunes un emploi temporaire, participant d'une certaine forme acceptée et régulée de partage du travail, et participant aussi à la construction des revenus familiaux. Mais elle exprime aussi le souci de la direction du site de constituer son ample vivier. L'accord entreprise prévoit en effet des critères d'âge (moins de 30 ans), de diplôme (certificat d'étude minimum, mais si possible plus), de priorité au recrutement local, et de situation (au chômage, ce qui ouvre des réductions de charges). Deux accords définissent aussi les volumes de recrutement définitif sur la période 1999-2003, en fonction de la pyramide des âges. Le recrutement de ces « eventuales » s'opère par bouche à oreille, le plus souvent sur recommandation familiale, utilisée par l'entreprise comme une forme de garantie de sérieux. Vu la masse, le processus de sélection ex ante est en effet rapide (test psychotechniques et entretien). Au bout de 400 jours d'ancienneté (soit environ 2 ans), des tests plus complets (médicaux, de culture de base, entretiens...) sont pratiqués. Leur succès pré-positionne le jeune vers l'embauche définitive. Une moitié environ des jeunes peuvent alors espérer cette embauche dans l'année qui suit. Chaque responsable d'unité note par ailleurs le jeune, notation qui rentrera en compte dans la décision finale. Mais, cette décision intègre fortement la reproduction familiale : à dossier « équivalent », priorité aux fils ou filles de salariés. Cette priorité est redoublée par l'influence syndicale. Les syndicats établissent en effet des listes d'embauchables (plutôt sur la base de

l'appartenance syndicale des parents, car peu «d'éventuelles» sont syndiqués, et les syndicats ne cherchent pas vraiment à les syndiquer avant l'embauche définitive) et négocient avec la direction sur la base de la confrontation des deux listes, implicitement en fonction de leur représentativité. On peut parler d'une gestion très serrée de la file d'attente croisant critères de l'entreprise et compromis syndicalo-familial.

Sur le site anglais, les recrutements transitent à 70% par un opérateur externe (l'agence pour l'emploi) où l'établissement opère, en extériorité, une première sélection par test et interviews. L'établissement réalise une deuxième sélection sur tests (d'aptitudes générales et d'habileté), entretien et examen médical. A ce stade, et comme dans les autres pays, la hiérarchie directe intervient peu, si ce n'est pour exprimer des préférences physiques selon les postes à pourvoir. Les volumes de recrutement étant plus faibles, le processus de sélection ex ante apparaît plus sévère. Si les réseaux familiaux jouent dans la démarche d'orientation des jeunes vers l'entreprise (beaucoup ont aussi un proche ou un ami qui y travaille), nous n'avons pas de trace d'intervention directe. Pour la continuité des contrats, le strict respect du règlement intérieur joue fortement. Mais se manifeste aussi alors l'appréciation du supérieur, combinée avec le rôle du délégué syndical d'atelier. Celui-ci joue en effet un fort rôle d'intermédiation, tant entre les salariés et leur hiérarchie directe (problème sur le poste, régulation des absences...), qu'entre le salarié et la DRH. La hiérarchie directe se plaint d'ailleurs de ne disposer souvent de l'information qu'après le délégué et d'être dépossédée d'une partie de ses pouvoirs de régulation. A la différence des deux autres pays, mais aussi du reste de l'industrie anglaise, les jeunes sont massivement syndiqués, syndicalisation qui intervient plutôt au moment du passage en statut permanent, mais parfois avant. Par le passé, l'établissement était régulé par le «closed shop» dont on peut encore voir la trace, dans ces pratiques, comme dans la forte présence des délégués d'atelier.

Sur les sites français, la sélection d'entrée dans le vivier est sous-traitée aux entreprises d'intérim qui sont contractuellement liées à Auto (sur le volume et la nature de leur prestation). Ces agences appliquent un protocole (test psychotechniques, entretiens) défini par Auto. Cette sélection est redoublée par Auto qui peut rejeter certains des intérimaires proposés. Les agences sont responsables de la «qualité» des recrutements, mesurée par ce taux de rejet et par le turn-over des intérimaires sous contrat. Cette qualité participe de la définition de leur part de marché. Comme dans les autres pays, une partie des candidats à l'intérim sont parrainés par des employés de Auto. La reconduction des contrats, et les «départs naturels» opèrent progressivement une sélection qui fait que, au bout de 1 an à 17 mois, ne demeurent que des jeunes modelés aux critères de l'entreprise (parfois plus tôt sur le site B où l'embauche a été plus massive). Intervient alors une ultime étape de sélection pour l'embauche sous CDI. Cette étape voit intervenir la hiérarchie directe qui établit des listes de proposition. Ces listes sont confrontées à un ré-examen du dossier de l'intérimaire (des tests initiaux notamment). Interviennent aussi des critères d'âge, de situation familiale, de formation. Là aussi, mais de façon très informelle s'exercent des influences, notamment auprès de la hiérarchie de proximité pour l'établissement de sa liste : recommandation familiale et/ou syndicale.

### *3.4 La dialectique précarité/stabilité*

In fine, et dans les 4 sites, on pourrait parler du paradoxe de la production de la stabilité par la précarité. Du côté des jeunes, l'attractivité de l'entreprise s'exprime massivement en termes de stabilités (pondérées différemment selon les pays, stabilité du revenu, de

l'emploi, des relations de travail...). Nous verrons ci-dessous que cette attente de stabilité a aussi à voir avec des questions du hors travail. Cette forte attente modèle les comportements, définit des trajectoires plutôt pro-actives. Mais du côté de l'entreprise, les formes précaires de la périphérie sont utilisées pour sélectionner (produire) des jeunes aux comportements stables et certains : stabilité dans les horaires et présentisme, passage attendu à une certaine maturité des comportements, tant dans l'entreprise qu'à l'extérieur. Les perspectives de mise en couple, de fondation de foyer sont appréciées positivement dans l'embauche définitive. Le modèle de principe de l'emploi « à vie » dans la grande entreprise reste fortement prégnant des deux côtés et se renforce dans la phase d'intégration progressive.

#### **4. Au-delà de l'embauche définitive**

L'entrée dans le noyau dur va façonner des attentes extra professionnelles et professionnelles des anciens membres de la périphérie.

##### *4.1 Le passage à l'âge adulte : des effets de l'appartenance à la périphérie*

Nombre de travaux sociologiques ont souligné d'une part l'allongement de la phase de transition entre la jeunesse et l'âge adulte, et d'autre part la relative désynchronisation des composantes de cette transition. Quatre composantes sont en général avancées pour exprimer ce passage : l'accès à l'emploi, la décohabitation familiale, la mise en couple, la naissance d'enfants. Dans les pays qui nous concernent, ces travaux soulignent l'hétérogénéité temporelle de ce passage.

L'effet du niveau et des modes de scolarisation (temps plein ou temps partiel), celui du chômage et du temps de « transition professionnelle » (Rose, 1998) jouent, ainsi probablement que celui des modèles familiaux. Il faut aussi intégrer les conditions d'accès au logement. Celles-ci sont réputées particulièrement difficiles en Espagne, où le marché locatif est réduit et tendu. A l'inverse, en UK, les formes de location à plusieurs sont assez répandues, chez les jeunes ouvriers comme chez les étudiants.

O Galland propose ainsi une échelle de passage de l'adolescence à l'âge adulte, combinant ces dimensions, et qui met les jeunes espagnols au plus bas score d'indépendance, les français en position intermédiaire et les anglais tout en haut.

Cette échelle correspond bien aux observations effectuées chez Auto, sur une sous population particulière puisque majoritairement sortie de l'école avant la fin de scolarité secondaire ou l'accès à l'Université. En quelque sorte, les conditions de la « jeunesse » tout en étant spécifiées par l'appartenance sociale et la scolarisation seraient aussi dépendantes de l'état du marché du travail et des formes de sa régulation.

Les jeunes recrutés par Auto présentent des caractéristiques et des attentes voisines. En UK, ils ont plus souvent que dans les autres pays accomplis leur décohabitation (un peu moins de la moitié des interviewés, contre moins d'un quart en Espagne). Sur l'un des sites français, l'accès au logement par l'entreprise, ouvert par la stabilisation, fait aussi monter ce pourcentage à la moitié, mais avec pour certains le souhait de quitter ce mode de logement. Nombre d'entre eux soulignent le rapport entre leur recrutement stable et l'accès au prêt permettant l'achat du logement. Cet aspect est fortement souligné en GB.



Mais dans les trois pays, l'accès à l'emploi stable accompagne et révèle les autres attentes (mise en phase avec les autres composantes). Le «projet» principal des jeunes recrutés se formule à travers la mise en couple (pratiquement inexistante en Espagne chez les jeunes rencontrés, celle-ci étant dépendante de la décohabitation). On sait par ailleurs que dans ce pays, la mise en couple hors mariage se pratique moins. La perspective d'enfants est aussi évoquée (déjà accompli pour quelques jeunes anglais, mais pas en Espagne) et, plus fortement pour la France et l'Espagne, la décohabitation. Ce projet, résumé de façon emblématique par la formule «faire son nid», est fortement valorisé par les jeunes...mais aussi par les établissements qui y voient un gage de stabilité. En UK, l'un des responsables oppose de façon significative ceux qui vivent chez leurs parents et qui, disposant après l'embauche d'un salaire élevé et régulier, vont avoir des comportements de consommation et d'assiduité qui ne correspondent pas aux attentes de l'entreprise, et ceux qui, en voie d'établissement familial, vont offrir plus de garanties. Des considérations voisines peuvent être trouvées en France et en Espagne. La «normalisation» familiale est alors à la fois une condition et une exigence de l'intégration au noyau dur.

#### *4.2 Accès au noyau dur et perspectives professionnelles*

La deuxième dimension de construction du futur est celle des attentes d'évolution professionnelle. Recrutés définitivement, les jeunes commencent à peine à se projeter dans un futur professionnel au sein d'Auto, d'autant que la perspective immédiate et la plus structurante est l'extra professionnel. Cette attente s'exprime selon deux échelles, contingentes des caractéristiques sociétales. La première renvoie aux caractéristiques du positionnement relatif des jeunes dans l'échelle des diplômes et, plus largement à la force de ces diplômes comme «norme» sociétale. La deuxième renvoie à l'expérience du marché du travail et à l'intériorisation de ses normes.

Les jeunes anglais, ont, en quelque sorte, intériorisé les deux normes. Ils appartiennent à une population encore significativement représentée dans la jeunesse avec un relativement faible niveau scolaire. Ils ont intégré cette composante et considèrent que l'embauche chez Auto leur offre un niveau de rémunération et d'avantages sociaux supérieur à ce qu'il pourrait espérer ailleurs. Comparant leur position actuelle avec des emplois qualifiés dans d'autres secteurs (notamment des services) ils soulignent leurs avantages. Le futur est alors ambigu : si possible ne pas faire le même travail pendant 40 ans, mais sans remettre en cause stabilité d'emploi et niveau de rémunération. L'évolution dans l'entreprise est vue principalement à travers l'acquisition de la polyvalence et l'accès éventuel à la position de moniteur. Mais cet accès ne peut qu'être qu'un horizon relativement lointain compte tenu de leur jeune âge. On ne trouve que peu de traces, dans ces attentes, du rejet de la chaîne. Mais peu de traces aussi d'une évolution par la formation. L'entreprise propose certes, un dispositif de formation continue, mais celui-ci est peu valorisé et est le plus souvent utilisé pour des formations extra-professionnelles.

Les jeunes français chez qui le «second best» est plus marqué expriment assez massivement l'objectif de quitter la chaîne. La référence à la qualification, à la formation et au métier est plus marquée. Ils visent par exemple des emplois de périphérie (cariste), des emplois qualifiés au soudage, et/ou la position de moniteur. Sur l'un des sites, des références sont faites au droit à la formation qui permettrait une reprise d'études. Sans être réellement construites, ces attentes se positionnent par rapport à un titre ou diplôme, révélant la pénétration de la norme scolaire. Dans certains cas, ce mythique diplôme ouvrirait les portes des bureaux ou d'un autre emploi à l'extérieur.

Les jeunes espagnols expriment un point de vue voisin. Plus âgés que les jeunes français, ils insistent sur l'urgence de leur évolution, sans que celle-ci ne soit présentée comme une fuite de la chaîne, mais plus comme la nécessité d'une carrière. Là aussi la référence à la formation est forte. L'établissement a développé la norme de la FP2 (formation professionnelle de niveau bac+2) pour l'accès aux emplois qualifiés. Cette contrainte est fréquemment évoquée, avec le sentiment d'une norme inatteignable pour certains (mais pas pour tous compte tenu des niveaux d'éducation). A défaut, le suivi de formations internes courtes est considérée comme une première étape.

## Conclusion

Nous nous situons, dans cette contribution, sur un segment « banal » de la main d'œuvre : celui des ouvriers de montage à la chaîne. C'est a priori le segment où, dans l'analyse sociétale, l'effet de construction par l'espace éducatif devrait être le plus faible. Par ailleurs, nous avons vu que les établissements sont censés présenter, du point de vue de l'espace organisationnel, des similitudes, au moins pour ce type de population (mais pas nécessairement dans leurs rapports aux autres catégories). Nos résultats montrent cependant un processus de construction de la catégorie des jeunes recrutés marqué par les différences significatives entre les systèmes éducatifs des trois pays. Ces différences jouent sur la composition de la périphérie (volume et types de diplômés, rapport des non diplômés aux autres). Mais elles jouent aussi par les normes qu'elles contribuent à construire, normes qui pénètrent l'entreprise (dans sa politique de recrutement). Les formes institutionnelles d'emploi, en lien avec le système de relations professionnelles construisent des règles d'appartenance à la périphérie et de passage au noyau dur, fonctionnellement homologues, mais spécifiées nationalement et localement.

Les jeunes construisent dans cet environnement des trajectoires actives, qui, dans les trois pays, sont marquées par la quête de stabilité. Les composantes de cette stabilité sont cependant valorisées différemment, selon leur formation, leur expérience professionnelle antérieure, les systèmes familiaux et de couverture sociale. In fine, ils expriment, une fois recrutés, des perspectives marquées par un certain type de rapport au travail ouvrier (acceptation plus ou moins rapide, évolution envisagées ou non par la formation...). D'autres éléments de cette construction de la figure du jeune ouvrier, non développés ici (notamment le rapport à la hiérarchie, au syndicalisme) souligneraient aussi les différences d'un site à l'autre.

Les spécifications sociétales sont donc vivaces, même dans le cas d'une grande multinationale. Deux « systèmes » (ou deux « espaces » au sens de l'effet sociétal) ont été introduits dans cette analyse. Le premier, peu présent dans les analyses fondatrices, est celui que nous avons qualifié, probablement trop rapidement, de système familial et de logement. S'agissant de populations « jeunes », en voie de passage à l'âge adulte, sa prise en compte était indispensable. Mais il conviendrait de poursuivre ce travail, en approfondissant l'impact en retour des conditions de cette jeunesse sur ce système, notamment en termes de fécondité et d'âge de procréation. La très forte baisse de la natalité en Espagne pourrait-elle s'interpréter dans ce cadre ? Le système de mobilité, plus classique, a été envisagé ici exclusivement sous l'angle du rapport périphérie/noyau dur. Un suivi des trajectoires ultérieures de ces jeunes embauchés éclairerait les différentes formes de production, d'appartenance comme de distanciation, de la catégorie ouvrière : ces jeunes vont-ils rester ou non durablement à la chaîne ?

## Références

- Auer, P, Cazes, S, (2001), L'emploi durable fait de la résistance, Problèmes économiques, n°2729
- Beaud S, (2002), 80% au bac et après ? Les enfants de la démocratisation scolaire, Paris, La découverte
- Bordigoni, M (2000), Jeunes sans diplômes et risques d'exclusion sociale, Marseille, Céreq, Notes de travail Génération 1992, n°6
- Bynner J et alii, (2002), Young people's changing routes to independence, Joseph Rowntree foundation, York, York publishing
- Cachon, L, 1999, Transitions professionnelles des jeunes en Espagne, La revue de l'Ires, n°31, 59- 95
- Cereq (2002), Quand l'école est finie, premiers pas dans la vie active de la Génération 1998, Marseille, Céreq
- Céreq, 2003, L'intégration des jeunes dans l'entreprise, rapport à la société Auto, miméo,
- Detzel, P, Rubery, J (2002), Employment systems and transitional labour markets : a comparison of youth labour markets in Germany, France and the UK, in Schmidt, Gazier (eds) The dynamic of full employment, Edward Elgar
- Galland, O, (2002), Les jeunes, Paris, La découverte
- Garonna, P, Ryan, P (1989), Le travail des jeunes, les relations professionnelles et les politiques sociales dans les économies avancées, Formation Emploi, n°25, pp 78-89
- Gehin, JP, Mehaut, P (1993), Apprentissage ou formation continue, stratégies éducatives des entreprises en France et en Allemagne, Paris, Lharmattan,
- Germe JF, 21001 Au-delà des marchés internes : quelles mobilités, quelles trajectoire, formation Emploi, n°76, 129-146
- Giraud, O, (2003), La comparaison comme opération de réduction de la complexité – le cas de la formation professionnelle, Université de Picardie, CNRS-CURAPP
- Houtkoop, W, Mcintosh, S, Steedman, H, (1999), Are low skills a european problem ?, rapport 4° PCRD, Bruxelles, Commission Européenne
- Lane C, (2000) Understanding the globalisation strategies of German and British multinational companies : Is a societal effects approach still useful? in Maurice, M, Sorge, A, (eds), Embedding Organizations, Amsterdam, John Benjamins publishing
- Lemistre, Ph ; (2003) Transformation des marchés internes en France, une approche par catégories d'emploi, Economie Appliquée, Tome LVI, 2, 123 160
- Maurice, M, (2002), L'analyse sociétale est-elle encore d'actualité ? l'historicité d'une approche et son évolution, Economie et sociétés, série AB, n°22, 8, p1213-1329
- Maurice, M, Sorge, A, (eds), (2000) Embedding Organizations, Amsterdam, John Benjamins publishing
- Maurice, M., Sellier, F., Silvestre, J.J. (1982) Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne, Paris, PUF
- Michon, F (1992), The institutional forms of works and employment : towards the construction of an international historical and comparative approach in Castro, Mehaut, Rubery (eds) International Integration and Labour Market Organisation, London, Academic Press
- Rose, J (1998), Les jeunes et l'emploi, Desclée de Brouwer
- Silvestre, JJ, 1986, Marché du travail et crise économique, de la mobilité à la flexibilité, Formation Emploi, n° 14 ; 54-62
- Verdier E, (2000), Reintroducing public action into societal analysis, in Maurice, M, Sorge, A, (eds), Embedding Organizations, Amsterdam, John Benjamins publishing
- Verdier, E, (1996), L'insertion des jeunes à la française : Vers un ajustement structurel? Travail et Emploi, n° 69, 4