

De l'emploi stable au travail insoutenable. Trajectoires d'ouvrières agricoles en groupement d'employeurs

Nicolas Roux

▶ **To cite this version:**

Nicolas Roux. De l'emploi stable au travail insoutenable. Trajectoires d'ouvrières agricoles en groupement d'employeurs. 2018. hal-02162437

HAL Id: hal-02162437
https://cnam.hal.science/hal-02162437

Preprint submitted on 21 Jun 2019

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.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

le cnam
ceet

Avril
2018

De l'emploi stable au travail insoutenable

Trajectoires d'ouvrières agricoles en groupement d'employeurs

Nicolas Roux

196

Document de travail

Ceet - Centre d'études de l'emploi et du travail

« Le Descartes »
29, promenade Michel Simon
93166 Noisy-Le-Grand CEDEX
Téléphone : (33) 01 45 92 68 00
Télécopie : (33) 01 49 31 02 44
www.cee-recherche.fr

De l'emploi stable au travail insoutenable

Trajectoires d'ouvrières agricoles en groupement d'employeurs

NICOLAS ROUX
nicolas.roux@cnam.fr
Cnam, Lise, CEET

DOCUMENT DE TRAVAIL

N° 196

Avril 2018

Directrice de publication : **Christine Erhel**

ISSN 1629-7997
ISBN 978-2-11-151914-5

DE L'EMPLOI STABLE AU TRAVAIL INSOUTENABLE

TRAJECTOIRES D'OUVRIÈRES AGRICOLES EN GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

Nicolas Roux

RÉSUMÉ

De façon complémentaire à une sociologie de la précarité qui s'interroge principalement sur la soutenabilité de l'emploi discontinu, le document de travail propose une réflexion sur le rôle du contrat à durée indéterminée et à temps plein dans l'insoutenabilité du travail. Analysées à partir d'une enquête biographique et longitudinale, les trajectoires d'ouvrières agricoles embauchées dans un groupement d'employeurs montrent comment la stabilité de l'emploi peut participer, singulièrement pour les membres des classes populaires, à un mécanisme d'« engrenage ». Ce terme, utilisé par une enquêtée, rend compte de l'enfermement dans une condition pensée préalablement comme transitoire et qui devient de plus en plus difficile à supporter. Les causes résident dans la pénibilité d'un travail faisant l'objet d'une intensification, où l'exploitation ouvrière se combine à une domination masculine. La défection intervient lorsque la souffrance au travail atteint un point de saturation et qu'elle est reconnue légalement et économiquement, révélant par-là ce qui limitait cette possibilité. Les potentialités de l'emploi discontinu, autorisant la mise à distance d'une telle situation, prennent alors tout leur sens, et invitent à s'interroger sur l'emploi stable et à temps plein comme norme dominante d'intégration sociale pour l'ensemble des salariés.

Mots-clefs : précarité, CDI, insoutenabilité du travail, salariés agricoles, trajectoires, groupements d'employeurs.

From stable employment to insustainable work. Trajectories of agricultural female workers in a group of employers

Abstract

In addition to a sociology of precarity which interrogates the sustainability of discontinuous employment, the working paper offers a reflection on the role of the full-time permanent contract in the unsustainability of work. The analysis, based on biographic and longitudinal study, concerns the trajectories of agricultural female workers hired in a group of employers. It shows how the stability of employment can contribute, singulary for working class people, to a « gear » mecanism. This term, used by an interviewe, linked here to the feeling of imprisonment in a condition initialy thought as transitory and more and more difficult to bear. Reasons are to be found in harsh working conditions subject to an intensification, where work exploitation is intertwined with male domination. The defection comes when suffering at work reach a saturation point, that they are legaly and economicaly recognized, revealing what limited the possibility of this recognition. Then, the potentialities of discontinuous employment, allowing to maintain a distance from such a situation, acquire a strong meaning, and invite to question stable and full-time employment as a dominant norm of social integration for all salary workers.

Keywords: precarity, long-term contract, unsustainability of work, agricultural employees, trajectories, group of employers

En réaction à un numéro de la revue *SociologieS* consacré à la « précarité », Maryse Bresson (2011) confronte les contributions de Henri Eckert et Mircea Vultur : tandis que le premier insiste sur les transformations du marché du travail entraînant la prolétarisation d'une partie grandissante des salariés précaires, le second souligne l'hétérogénéité des situations de précarité, laquelle peut aussi recouvrir des formes d'emploi offrant des perspectives d'évolution professionnelle et un vécu « positif », et correspondre à des « nouvelles aspirations ». Cette opposition – qui n'interdit pas les points de rapprochement – donne une image de la polarisation des débats qui animent la sociologie de la précarité, entre risque de désaffiliation et alternative à la norme dominante de l'emploi stable. Dans le premier cas (par exemple : Eckert, 2010 ; Castel, 2011), l'emploi permanent est perçu comme la référence en matière d'intégration sociale ; et les formes d'emploi précaires, telles que le contrat à durée déterminée (CDD) et l'intérim, comme autant d'écarts à cette norme, car introduisant une discontinuité juridique et temporelle[1]. Dans le second cas (entre autres : Supiot, 1999 ; Bureau & Corsani, 2012 ; Cingolani, 2014), le salariat « fordiste » est présenté comme étant en crise ou en déclin, ce qui appellerait notamment à un renouvellement des supports sociaux en faveur de la sécurisation des parcours professionnels ou d'une continuité de revenus par-delà la discontinuité de l'emploi.

De cette manière, ces deux pôles interprétatifs de la précarité se rejoignent dans une même interrogation : dans quelle mesure l'emploi discontinu peut-il être exercé de manière répétée et dans la durée, sans que cela se traduise par une précarisation des conditions d'existence ? C'est ici la question de la *soutenabilité* de l'emploi discontinu qui est posée. Nous proposons de contribuer à ce débat en concevant ce terme dans son double sens : comme ce qui est supportable, qui peut être enduré, et comme ce qui est défendable, qui peut être revendiqué. La première signification renvoie à ce qui est durable et solide, et invite à porter le regard, dans le temps, sur la *condition* assortie à l'emploi discontinu. La seconde signification désigne ce qui peut être soutenu sur le plan argumentatif[2]. L'emploi discontinu peut effectivement être revendiqué par rapport à la norme d'emploi, et se traduire par une mobilisation politique réclamant sa sécurisation. Outre la condition, intervient ici la question de la *position* sociale : ce qui apparaît soutenable à des ouvriers ne l'est pas forcément pour des travailleurs intellectuels.

En cela, notre conception de la soutenabilité ne se réduit pas aux conditions par lesquelles les travailleurs peuvent demeurer « en bonne santé, insérés et efficaces tout au long de leur carrière », dans une perspective alliant sociologie et ergonomie afin d'articuler vieillissement et soutenabilité (Volkoff & Gaudart, 2015, 5). L'objectif, plus général, est d'observer comment un travail peut être soutenable à un moment donné, dans une certaine configuration (profession, conditions de travail et d'emploi, âge, lieu de vie, mais aussi situation familiale et économique, etc.), et pas à un autre. Cette problématisation permet d'articuler les dimensions temporelle (jusqu'à quand ce travail est-il soutenable ?) et argumentative (pourquoi est-il soutenable ?) avec la dimension comparative (pour qui est-il soutenable ?).

---

[1] Par exemple, contrairement au Contrat à durée indéterminée (CDI), le CDD « ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise » ; « il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire » (article L122-1 du Code du Travail). Dans les lignes qui suivent, l'emploi précaire sera défini à partir de cette discontinuité.

[2] Le sens de soutenabilité de la dette des États, mobilisée en économie, et celui de soutenabilité de la société de croissance, en écologie, sont ici écartés.

Néanmoins, si s'interroger sur les conditions de la soutenabilité permet d'aborder la précarité dans son ambivalence, un angle mort subsiste, qui peut être formulé en inversant le sens de la question posée plus haut : dans quelles conditions l'emploi permanent et à temps plein – et non plus seulement l'emploi discontinu – est-il soutenable sur le long terme ? En effet, les sciences sociales ont régulièrement mis en perspective les transformations du travail, sous l'effet de la précarisation de l'emploi et de l'externalisation de la main-d'œuvre, ainsi que de la progression du capitalisme et de la rationalité économique, de la gestion, ou encore de la logique des compétences. Elles ont aussi analysé la construction sociale, les causes et les effets de la souffrance dans des contextes professionnels variés. Mais *le rôle du CDI* sur la soutenabilité ou l'insoutenabilité du travail n'est que rarement interrogé en tant que tel.

Certes, des enquêtes qualitatives permettent, *a posteriori*, de saisir les logiques et les raisons qui amènent des individus à revendiquer leur condition, à ne pas ou plus vouloir travailler en CDI à temps plein et en organisation, et parfois à tenir un discours critique sur le salariat et le capitalisme. Cette recherche d'« émancipation » prévaut cependant chez les travailleurs intellectuels précaires, davantage dotés en ressources et fondant des espoirs de réussite et de réalisation de soi dans le travail (Tasset *et al*., 2013 ; Cingolani, 2014). Les enquêtes, en particulier, sur les intermittents du spectacle (Sinigaglia, 2012 ; Grégoire, 2009), ont montré que la discontinuité, dans certaines conditions (socialisation des revenus, ressources diverses, identité professionnelle commune), peut aussi être un facteur et un enjeu de la mobilisation. Mais les travaux permettant d'appréhender *l'effet du statut d'emploi* sur le rapport à une même condition socioprofessionnelle, qui plus est à l'échelle d'une même trajectoire individuelle, font globalement défaut[3].

Ainsi avons-nous intégré précisément cette démarche à notre travail de thèse (Roux, 2017), où la comparaison n'est pas mobilisée uniquement comme une méthodologie particulière de la sociologie, mais aussi comme un « moyen de problématiser autrement un objet » (Paugam & Van de Velde, 2010, 357). Si la comparaison des artistes du spectacle et des saisonniers agricoles pourra être évoquée pour enrichir la réflexion sur la précarité, elle ne constitue pas ici l'objet majeur. Nous présentons les résultats qui découlent des trajectoires de salariées agricoles embauchées en emploi saisonnier puis en emploi permanent. Cette distinction en matière de statut d'emploi est effectivement à l'origine du déplacement de notre regard sur la soutenabilité et l'insoutenabilité, dont l'évocation, au fil de l'enquête, du terme d'« engrenage » est révélatrice. Celui-ci, exprimé d'abord par des saisonniers agricoles pour traduire l'« éternisation » (Pinto, 2014) dans une situation pensée préalablement comme transitoire et qui devient de plus en plus difficile à supporter, a ensuite été utilisé par Isabelle[4] qui, avec Charlotte et Manuelle, est ouvrière agricole permanente d'un groupement d'employeurs. Ce n'est alors pas la « précarité » qui limite les possibilités de révolte et de projection dans l'avenir, mais bien l'insoutenabilité du travail dans une condition d'emploi sécurisée.

L'insoutenabilité supposant la confrontation, dans la durée, à une situation difficilement supportable, il importe de dégager les conditions sociales de l'acceptation de cette situation, avant de décrire celle-ci et ses effets. Notre méthodologie s'appuie ainsi sur une enquête longitudinale et biographique – la biographie renvoyant à « tout matériau qui doit son

[3] À cet égard, la « misère de position » (Bourdieu, [1993] 2007), dont on trouve une illustration exemplaire dans *La France invisible* (Confavreux *et al*., 2006) à travers le cas des « précaires du public », renvoie à un angle différent du nôtre, car analysée du point de vue des dominés qui restent dans des formes d'emploi précaires, et non qui passent d'un statut à l'autre.

[4] Les prénoms ont été modifiés.

organisation au *temps* de la vie d'un individu » (Passeron, 1989, 4[5]). Deux séries d'entretiens non directifs et approfondis, à deux ans d'intervalle, ont été effectués avec neuf des dix-sept salariés agricoles (pour un total de vingt-six entretiens) du Languedoc-Roussillon. Notre travail se rapproche ainsi de démarches reconstituant les trajectoires d'un nombre limité d'individus d'un même groupe suivi dans la durée (comme : Cartier, 2003 ; Thibault, 2013). L'enquête biographique et longitudinale permet d'observer l'évolution de la situation et du discours des enquêtés, ainsi que de maintenir imbriqués des champs de recherche souvent séparés (Safi, 2010), mais qui doivent être analysés conjointement pour une étude de la soutenabilité combinant les différents espaces de socialisation des individus. L'analyse des trajectoires vise ici notamment à articuler travail et classes sociales, l'objectif étant de voir ce que fait l'expérience prolongée du CDI à temps plein sur le rapport à l'emploi et au travail d'individus situés socialement. Pour cela, notre propos s'organisera en trois temps.

Nous commencerons par présenter les propriétés sociales des salariés agricoles, étroitement liés aux classes populaires et au salariat non qualifié, car elles donnent une idée de l'espace des possibles qui se présentent à eux au moment de se diriger vers l'emploi agricole. Nous nous attarderons ensuite sur le contexte du groupement d'employeurs. Les dispositions juridiques autorisent un usage marchand du dispositif. L'exploitation ouvrière se double d'une domination masculine faisant écho aux premières enquêtes sur la division genrée du travail dans l'industrie. Au-delà du fait de rappeler que « le rapport de forces capital/travail n'est pas le même selon que le travail se conjugue au féminin ou au masculin » (Kergoat, 1978, 76), cette combinaison des dominations joue un rôle majeur dans l'insoutenabilité, tant sur le plan « objectif » des conditions et des relations de travail que sur le plan « subjectif » de l'expression de cette insoutenabilité.

Dans un troisième et dernier temps, nous nous demanderons ce qui amène à rester dans cette condition, en suivant l'évolution biographique des trajectoires de Charlotte et Isabelle, deux sœurs jumelles et deux des trois enquêtées embauchées en emploi permanent par le groupement d'employeurs[6]. L'image de l'« engrenage » traduit la façon par laquelle la sécurité du CDI agit comme un *renforcement du sens des limites* prévalant dans les classes populaires – soit un sens de l'orientation sociale qui incline à « vivre "conformément à sa condition" » (Bourdieu, 1974, 10) –, en réduisant les possibilités de s'extraire d'un travail qui a des conséquences sur la santé. Les deux séries d'entretiens donnent lieu à une évolution de leur situation respective, par laquelle il est possible de mettre en perspective le passage d'une insoutenabilité de l'état latent, où se pose la question de la durabilité d'une telle condition, à l'état effectif, où les souffrances atteignent un point de saturation et devient pathologique. La défection n'intervient que lorsque ces souffrances sont reconnues légalement et économiquement, révélant par-là tout ce qui, jusqu'ici, inclinait à conserver un travail difficilement supportable.

C'est sur la base de cette analyse que nous pourrons, en conclusion, inscrire l'insoutenabilité du travail dans les transformations du salariat. Les potentialités de l'emploi discontinu, en autorisant la mise à distance d'une telle situation, prendrons tout leur sens, et inviteront à se questionner sur l'emploi stable et à temps plein comme norme d'intégration sociale.

---

[5] Souligné par l'auteur.

[6] La troisième ouvrière agricole permanente, Manuelle, a eu, avant de se diriger vers l'emploi agricole, une courte ascension sociale en exerçant un métier (auxiliaire de puériculture) dans lequel elle espérait une progression professionnelle avant d'être contrainte de se diriger vers l'emploi agricole. Son cas sera évoqué pour offrir des points de comparaison, afin de souligner la possession de ressources supplémentaires (facilitant l'évolution de sa situation professionnelle à l'intérieur et à l'extérieur du groupement d'employeurs), ainsi que pour décrire les conditions de travail.

1. ESPACE DES POSSIBLES ET SALARIAT AGRICOLE EN LANGUEDOC-ROUSSILLON

Notre approche biographique et longitudinale a permis de saisir deux formes de variations à l'intérieur de la population d'enquête, à l'origine des résultats présentés dans cet article : 1) des variations inter-individuelles, en fonction des trajectoires et du statut d'emploi ; 2) des variations intra-individuelles, un même enquêté pouvant voir ses dispositions évoluer au fil de la trajectoire. Ces variations, toutefois, s'inscrivent dans une certaine zone de l'espace social et de l'espace géographique qu'il nous faut préciser pour comprendre les contraintes structurant les destinées des salariés agricoles.

S'intéresser à cette population revient à dégager les formes et les enjeux d'une fraction relativement peu étudiée du salariat non qualifié et, quand c'est le cas, fréquemment à partir des travailleurs immigrés. Notre recherche fait ainsi écho à celle de Julien Gros (2014) sur les bûcherons-tâcherons, travailleurs ouvriers longtemps « oubliés » de la société salariale française. Cette relative invisibilité, qui est aussi académique (Darpeix, 2010, 79 ; Roux, 2018), participe à la reproduction à l'identique de la *position* sociale des salariés agricoles. Comme l'affirmait Françoise Bourquelot à la fin des années 1960, il se pourrait qu'ils constituent le « groupe social le plus défavorisé » (Bourquelot, 1972, 540). En cela, à côté des transformations des classes populaires (allongement de la durée des études, essor des métiers de service, diffusion d'une culture de masse facilitée par le développement des médias, etc.), accentuant leur hétérogénéité et leurs divisions internes, le groupe renseigne aussi sur les permanences de ces classes. Évoquons celles qui sont illustrées dans un ouvrage collectif consacré à cette catégorie (Siblot *et al*., 2015) et qui sont essentielles à notre propos : faiblesse des ressources économiques[7] ; prépondérance des emplois non qualifiés[8] et précaires[9] ; surexposition à la pénibilité et aux risques professionnels[10] ; mobilité sociale réduite et importante homogamie[11] ; démobilisation politique[12] ; projection dans un espace

[7] La rémunération moyenne des salariés agricoles « avoisine 1 200 euros et est inférieure de près de 32 % à la rémunération moyenne des salariés français tous secteurs confondus, laquelle est supérieure à 1 700 euros ». Ceux qui sont ouvriers (soit la majorité) affichent la rémunération moyenne la plus faible (moins de 1 100 euros), inférieure de 20 % à celle d'un ouvrier de l'industrie (Cahuzac et Dessendre, 2011).

[8] En agriculture, 82,1 % des emplois sont ouvriers, alors que les ouvriers ne représentent qu'un quart de l'ensemble des emplois de la population active, et un peu plus de la moitié dans le secteur industriel. À l'inverse, les postes d'encadrement sont au nombre de 3 % (Cahuzac & Détang-Dessendre, 2011).

[9] Derrière le spectacle, l'agriculture est le secteur où la proportion de salariés embauchés en emplois précaires est la plus grande, à hauteur de 27 % (Picart, 2014, 3).

[10] Plus que les autres ouvriers, les ouvriers agricoles, et en particulier les saisonniers, travaillent plus longtemps et dépassent souvent les durées réglementaires. Ils ont des taux d'accidents, de lésions mortelles et d'intoxication par les produits phytosanitaires, nettement supérieurs. Ils sont plus souvent confrontés à l'usure physique liée à certaines postures corporelles et à la manutention d'outils lourds. Enfin, les exploitants agricoles, et davantage encore les ouvriers agricoles, ont un taux de mortalité par suicide supérieur aux autres catégories socioprofessionnelles (Prévitali, 2015, 114).

[11] Si nous n'avons pas connaissance de données spécifiques aux salariés agricoles, tout laisse penser qu'à l'instar des employés et surtout des ouvriers dans leur globalité (Siblot *et al*., 2015), ils sont majoritairement issus des classes populaires et connaissent peu de mobilités professionnelles ascendantes – comme le notait P. Bourdieu dans *La Distinction* (1979a, 128), et que l'homogamie est majoritaire.

[12] Les salariés de l'agriculture affichent un taux de syndicalisation parmi les moins élevés (Pignoni, 2016). L'Association des salariés agricoles (ASA) rappelle également qu'ils font partie des « grands oubliés » des politiques du secteur (« Monsieur le Ministre, n'oubliez pas les salariés agricoles ! », *pleinchamp.com*, 7 juin 2017, en ligne :

des possibles localisé ; ou encore éloignement par rapport au capital culturel, notamment scolaire.

Ces caractéristiques donnent une image de l'espace des possibles ayant structuré la position et les trajectoires des salariés agricoles[13]. Insistons sur la dernière mentionnée. Les données actuelles attestent des limites de la massification scolaire, qui s'est produite *via* une « translation par le haut », maintenant les écarts entre les classes sociales[14]. Les élèves des classes populaires ont toujours des scolarités plus courtes, s'arrêtant généralement avant le baccalauréat, et la plupart de ceux qui suivent des études après le collège le font dans des filières professionnelles (Siblot *et al.*, 2015, 73), voies privilégiées des emplois précaires et non qualifiés. Il en va ainsi pour Charlotte et Isabelle, respectivement titulaires d'un CAP esthétique et d'un CAP-BEP couture, diplômes qu'elles peuvent difficilement valoriser sur leur marché du travail local des Pyrénées-Orientales (aux alentours d'une petite ville proche de Perpignan), comme nous pourrons le constater.

Saisir cet « effet de lieu » (Bourdieu, [1993] 2007, 249) sur leurs trajectoires implique ainsi de prendre en compte le contexte économique de la région Languedoc-Roussillon[15], défavorable à une insertion stabilisée sur le marché du travail et offrant une concentration du salariat agricole, notamment dans ses zones viticoles (dans l'Aude) et maraîchères (dans les Pyrénées-Orientales) (Darpeix, 2010). Il s'agit en effet de la deuxième région la plus pauvre de France, la première en termes de taux de chômage (14,2 % contre 10 % en France métropolitaine) (Rabier, 2015), et où, sur les 86 000 intentions d'embauche en juillet 2017 recensées par Pôle Emploi, 60 % correspondent à des emplois saisonniers, relevant majoritairement du tourisme et de l'agriculture[16]. Cette situation économique et d'emploi « dégradée » est historiquement liée à la faible industrialisation de la région (Ballet *et al.*, 2015).

La position des salariés agricoles parmi les classes populaires et le contexte du Languedoc-Roussillon permettent de comprendre en quoi l'emploi permanent en agriculture représente une opportunité rare d'accéder à la sécurité de l'emploi, ainsi que le maintien de Charlotte et Isabelle dans un travail difficilement soutenable. Avant d'aborder leurs trajectoires, il convient ainsi d'analyser l'usage du groupement d'employeurs étudié et les conditions de travail en son sein.

---

http://www.pleinchamp.com/gestion-de-l-exploitation/social-emploi/actualites/monsieur-le-ministre-n-oubliez-pas-les-salaries-agricoles).

[13] Pour une mise en perspective sociohistorique et des données statistiques complémentaires renseignant cet espace, *cf.* la première partie de notre thèse.

[14] « […] en 2010, seuls 4,5 % des ouvriers et 16,1 % des employés ont un niveau de diplôme de niveau bac + 2 ou plus, alors que 51 % des professions intermédiaires et 77,2 % des cadres sont dans ce cas. À l'opposé, 32,2 % des ouvriers et 20 % des employés sont sans diplômes, contre seulement 5,4 % et 2 % des professions intermédiaires et des cadres » (Siblot *et al.*, 2015, 69).

[15] Selon la classification des régions antérieure à la réforme de 2015, où le Languedoc-Roussillon n'était pas encore rattaché à Midi-Pyrénées.

[16] « Agriculture : 50 000 emplois directs en Languedoc-Roussillon », en ligne : http://www.pole-emploi.fr/region/occitanie/actualites/50-000-emplois-directs-en-languedoc-roussillon-@/region/occitanie/article.jspz?id=55570

2. LE GROUPEMENT D'EMPLOYEURS COMME SUPPORT D'UNE LOGIQUE MARCHANDE

Dans un contexte de précarisation de l'emploi et d'émergence du modèle de la « flexicurité » inspiré des pays scandinaves, les groupements d'employeurs bénéficient globalement d'une image positive. Ils peuvent être considérés comme une innovation économique et sociale (Biche *et al.*, 2000), comme un dispositif « anti-précarité » (Granier, 2012) visant à créer des emplois stables et à organiser des parcours professionnels (Zimmermann, 2011), ou encore comme un instrument de « développement local en encourageant des relations économiques et sociales de proximité » (Mouriaux, 2005, 2). Qu'en est-il dans la pratique ?

Le groupement d'employeurs, qui met à disposition de ses membres des salariés qui lui sont liés par un contrat de travail, a effectivement pour objectif de proposer des CDI à temps plein[17] à partir d'emplois fragmentés, sur un principe de « maillage » et de « temps partagé » (Zimmermann, 2011, 15). Association à but non lucratif de type loi 1901 ou société coopérative, ce dispositif apparaît en 1985, en agriculture, à la suite de la loi Montagne. D'abord limité aux entreprises de moins de onze salariés, le seuil est relevé à 100 salariés en 1987, et à 300 en 1993. Les règlementations qui suivent favorisent le développement des groupements d'employeurs multisectoriels et des grandes entreprises. Pour les groupements agricoles, c'est principalement la saisonnalité des travaux, marquée par des pics d'activité, et la mécanisation des cultures, qui motivent les employeurs à se regrouper afin de se partager les services d'un salarié. Son institutionnalisation a entraîné un important développement du dispositif en agriculture (leur nombre a quasiment quadruplé, d'environ 1 000 en 1995 à 3 800 en 2013[18]), et suit un mouvement de concentration des structures de production[19].

Le groupement d'employeurs agricole étudié est notamment le fruit de cette évolution législative, favorisant des objectifs classiques de rentabilité et de profit. L'usage qui est fait du dispositif se comprend alors en reliant son statut juridique particulier aux principales transformations du travail, qui ne concernent pas seulement l'agriculture et qui s'observent à l'échelle internationale. L'individualisation de la relation salariale, qui a cours au sein du groupement, est solidaire de l'intensification d'un travail déjà intense, conséquence de la poursuite d'une logique marchande. Nous porterons également le regard sur les rapports sociaux de classe dans le groupement, mais aussi selon le genre. Le groupe ouvrier fait effectivement l'objet d'une division du travail selon des différences de sexe, fondées sur des représentations et des mécanismes semblables à ceux qui ont longtemps été associés à l'industrie.

La structure dont il est question ici est située dans une commune rurale des Pyrénées-Orientales. Elle a pour spécificité de s'inscrire dans un projet commercial plus large, telle que l'indique sa place dans l'organigramme de la société, qui s'organise en quatre niveaux :

1) des serres, regroupées sur un même site (pour un total d'environ dix hectares), sont la propriété de plusieurs Entreprises Agricoles à Responsabilité Limitée (EARL). Ces

[17] Bénédicte Zimmermann cite une circulaire ministérielle du 20 mai 1994, qui préconise que « "le contrat de travail à durée indéterminée doit constituer la forme privilégiée du contrat de travail" » (Zimmermann, 2011, 18).

[18] « L'emploi salarié dans les groupements d'employeurs en 2013 », *Mutualité Sociale Agricole (MSA)*, novembre 2014, en ligne : http://www.msa.fr/lfy/documents/98830/9488292/Etude+-+L%E2%80%99emploi+salari%C3%A9%20dans+les+groupements+d'employeurs+agricoles+en+2013

[19] *Cf.* « Exploitations agricoles », *Insee*, en ligne : https://www.insee.fr/fr/statistiques/1374189?sommaire=1374192 .

sociétés de production sont dirigées par des non-salariés agricoles, adhérents d'un *groupement d'employeurs* ;
2) les EARL du groupement vendent les fruits et légumes récoltés à une *coopérative* ;
3) la coopérative, à son tour, distribue les produits à des *organisations de producteurs* (OP) de plusieurs régions de France ;
4) les OP vendent les fruits et légumes à une *Société par actions simplifiées* (SAS), l'une des plus importantes du Sud de la France. Entre autres, la SAS négocie avec la grande distribution – « *l'essentiel de nos clients* », explique Magalie, l'une des adhérentes du groupement d'employeurs, en charge de la direction administrative et financière.

Dans ce contexte, quelles fonctions revêt le groupement pour les adhérents ? Premièrement, l'embauche des salariés en CDI permet de « *fidéliser* » la main-d'œuvre, tout en bénéficiant d'exonérations de charges patronales[20]. Cette motivation financière est à l'origine de la distinction entre salariés saisonniers et salariés permanents : alors que les premiers sont employés par la coopérative ou les seules EARL, les seconds sont embauchés par le groupement, dans la mesure où ce sont ceux qui perçoivent les salaires les plus importants. Leur nombre est limité à dix-neuf, seuil à partir duquel les exonérations ne sont plus versées. Ainsi, les non-salariés agricoles à la tête des EARL projettent, pour agrandir leur structure et accroître leurs effectifs, de former un autre groupement d'employeurs (toujours en recrutant dix-neuf salariés au maximum), sur un autre site.

De façon solidaire, ce dispositif est l'occasion de réaliser des « *économies d'échelle* » par le regroupement des EARL sur un même site. Magalie explique que le groupement d'employeurs se rapproche du fonctionnement d'une entreprise classique, établie sur un seul site, de laquelle il se différencie seulement par son statut juridique associatif, et qu'il n'a pas été pensé dans un objectif de la lutte contre la précarité : « *Après, je ne sais pas si notre fonctionnement va beaucoup vous aider dans l'histoire de la précarité. Parce que le fait de s'associer à plusieurs, si chacun avait eu son exploitation, on n'aurait jamais pu le faire. Le fait d'avoir un gros site comme ça, regroupé, on fait des économies d'échelle sur le chef de culture, le chauffage, plein de choses. Un peu comme, ce n'est pas une seule entreprise, puisqu'on est plusieurs ; mais… C'est un seul site, en fait !* » L'attention est plutôt portée sur les économies d'énergie, comme en dénote l'investissement dans deux nouvelles centrales de cogénération[21], visant à compenser la diminution des exonérations de charges patronales depuis le changement de la législation au 1er janvier 2013[22].

Au final, l'usage principal du dispositif, « *reproductible* » selon Magalie, est de répondre à une concurrence internationale inégale venant spécialement de l'Espagne et des pays d'Afrique du Nord, plutôt que la pérennisation de l'emploi ou la qualification des salariés (le groupement privilégie les embauches d'ouvriers serristes) : « *Parce que souvent, en tous cas pour la production sous serre, ça va être plus vers des gros sites, avec plusieurs associés, plutôt qu'un qui se développe tout seul*. »

[20] Exonérations applicables, depuis le 1er janvier 2010, pour les groupements d'employeurs « mixtes » (associant des structures associatives et des structures du secteur marchand) embauchant des demandeurs d'emploi en CDI.

[21] Lorsque l'implantation des serres près de sites industriels permet de récupérer l'électricité et la chaleur qui s'en dégage.

[22] Les cotisations sur les accidents du travail et les maladies professionnelles n'ouvrent plus droit à exonération. Quant aux exonérations, elles sont dégressives puis inexistantes à mesure qu'augmentent les salaires.

2.1. Intensification du travail

Aux économies d'échelle répond un objectif de rendement, sur lequel insistent les salariés. Les expressions comme « *cadences* » ou « *surcharge de travail* » traduisent *l'intensité* d'une activité également marquée par sa *pénibilité* (posture régulièrement courbée, port de charges lourdes, répétitivité, chaleur, poussière), deux dimensions qui s'observent particulièrement chez les employés non qualifiés (Gadrey *et al*., 2005). À ces contraintes industrielles s'ajoutent une contrainte marchande, selon un cumul qui est de plus en plus fréquent à l'échelle internationale et des différents secteurs d'activité, et qui favorise l'intensification du travail (Gollac & Volkoff, 1996)[23]. En effet, les exigences de flexibilité sont à la fois quantitatives et qualitatives. La persistance des risques traditionnels du travail des ouvriers, en termes d'efforts, de sécurité et d'hygiène, cohabite avec une multiplication des contraintes sur les rythmes de travail : les entreprises doivent composer avec des nouvelles formes de concurrence et la variété des produits ; elles doivent aussi réduire leurs délais de livraison. Le groupement s'est ainsi spécialisé dans la production de tomates sous serres pour pouvoir les vendre y compris durant l'hiver, à une période où les concurrents nationaux et internationaux sont moins nombreux sur le marché, afin de dégager la « *meilleure marge* » possible : « *On est dans le sud de la France. Les champions du rendement, ce sont les Bretons, les Hollandais et les Belges. Il fait trop chaud chez nous. On ne peut pas faire la course au rendement. Donc, on va se positionner sur des créneaux plus qualitatifs, ou à des moments où il n'y a personne. Donc, on produit de la tomate en hiver.* »

Au niveau des salariés, la contrainte marchande s'observe par les exigences de qualité du travail inscrites dans le cahier des charges. La réussite de la plantation ne repose pas que sur le travail du technicien qui dirige la lutte intégrée (utilisation d'insectes, au lieu de pesticides, pour traiter les fruits et légumes), mais aussi sur la vigilance des ouvriers serristes au quotidien, partie prenante de ce que Magalie appelle un « système d'alerte » (« *[…] pour identifier les insectes ravageurs, les insectes auxiliaires, les différentes maladies qui puissent apparaître…* »). Quant aux contraintes de productivité, elles se traduisent par exemple par l'introduction d'une « *double-densité* », soit un dédoublement des plants, relate Manuelle, ouvrière serriste. Les enquêtées expliquent que la direction les enjoint, chaque année, à « *aller plus vite* », sans que cela ne s'accompagne d'une revalorisation salariale. Dorénavant, la plantation a lieu plus tôt (« *Avant, c'était planté fin-août ou mi-août ; maintenant, c'est au mois de juillet !* »), pour commercialiser les fruits et légumes sur une plus grande partie de l'année. Les ouvriers ont donc moins de temps pour désinfecter efficacement la serre, ce qui a engendré des infections des plantes et davantage de travail.

L'alliance de contraintes industrielle et marchande se matérialise singulièrement par un certain type d'accidents du travail. Charlotte et Isabelle ont contracté une déchirure des nerfs cruraux et sciatiques lorsque, voulant gagner du temps pour répondre aux exigences de cadence, elles n'ont pas conservé la posture et les gestes adéquats pour transporter les chariots de récolte, « *trop lourds* ». Mais les récits vont au-delà du constat d'une intensification pour s'étendre aux risques professionnels et aux manipulations. Les enquêtées évoquent plusieurs décés ou départs du groupement suite à un harcèlement ou à des maladies liées au travail[24]. Du côté des salariés, la crainte de perdre son emploi incline à accélérer un

[23] Pour une synthèse au niveau français, voir la récente étude de la Dares (Algava *et al*., 2014).

[24] Outre des problèmes récurrents au dos et des accidents du travail occasionnant des déchirures musculaires, la plupart des décès mentionnés correspondent à des crises cardiaques intervenant au moment des périodes de forte chaleur, décuplée sous serre.

rythme de travail déjà soutenu, dans un contexte où les possibilités de résistance collective sont réduites.

2.2. Individualisation de la relation salariale

L'intensification du travail et les souffrances qu'elle engendre ont ici d'autant plus de chances de se reproduire et de s'accentuer si l'on sait que : 1) le cumul des contraintes industrielle et marchande se concentre à mesure que l'on descend dans l'échelle des qualifications ; 2) l'absence de contre-pouvoir limite la capacité d'expression des salariés, en vue de s'opposer à la hausse des cadences, à la dégradation des conditions de travail ou à la réduction des effectifs (Gollac & Volkoff, 1996, 56-60). C'est à l'égard de la seconde dimension que le groupement d'employeurs joue un rôle spécifique, par l'individualisation de la relation salariale qu'il induit.

Le droit du travail s'est en effet développé sur la base d'un compromis salarial : d'un côté, le développement économique est nécessaire aux employeurs, afin de créer de la richesse ; de l'autre, les salariés mènent une série d'actions, visant à assurer leur représentation, à gérer les conflits ou à favoriser la négociation collective. S'il vient à manquer un élément du diptyque, l'équilibre recherché par le droit du travail est rompu : « […] le développement de la seule action économique se ferait nécessairement au détriment de l'action collective des salariés » (Héas, 2007, 40). Or, les spécificités juridiques du groupement d'employeurs accentuent la tendance générale au principe d'individualisation et de contractualisation des relations professionnelles.

D'une part, au niveau national, la négociation collective est « marginale et résiduelle » au sein de ces structures, car l'intérêt des partenaires sociaux à propos du dispositif est moindre par rapport aux entreprises classiques (Biche *et al*., 2000 ; Héas, 2007, 40).

D'autre part, le dispositif participe à la dilution de la figure de l'employeur, puisque l'emploi est mutualisé, contrairement à la sous-traitance et à l'intérim. La subordination du salarié est étirée entre deux types de relations : de droit, le liant au groupement ; de fait, avec l'entreprise adhérente. De même, la relation tripartite entre le salarié, l'adhérent et le groupement interroge quant à l'appartenance des salariés à un collectif. De fait, il n'existe pas de marqueur collectif au sein de la structure étudiée, surtout depuis qu'il n'y a plus de délégué du personnel[25]. Les prises de décision s'organisent principalement entre les adhérents, tel que le relate Magalie : « *La coopérative a un conseil d'administration, le groupement a un bureau… Mais bon, pour tout ce qui est décisions officielles, approbation des comptes, etc., au quotidien, on discute entre nous, sur les décisions à prendre.* »

Par conséquent, les relations interpersonnelles et les arrangements sont privilégiés, avec les inégalités que cela recouvre, selon une tendance récurrente aux groupements d'employeurs (Zimmermann, 2011, 29-30). En reprenant les catégories d'Albert O. Hirschman ([1972] 1995), il apparaît que la « loyauté » n'est pas suffisante pour obtenir des évolutions de poste, des formations ou une augmentation de salaire, attribuées au cas par cas. La réclamation ou la plainte individuelle deviennent alors nécessaires, mettant en jeu des ressources individuelles inégalement distribuées. Ainsi, Manuelle, la seule des enquêtées du

[25] L'ancienne déléguée aurait quitté son poste à la moitié de son deuxième mandat, « *écœurée* » des « *insultes* » et de son travail, d'après Charlotte. Personne n'a souhaité reprendre le poste de délégué depuis.

groupement entrevoyant une porte de sortie[26], est devenue technicienne en conseil phytosanitaire après avoir usé simultanément de la prise de parole (« *voice* »), en exprimant son désir de se former au poste, et la menace de la défection (« *exit* »), en exigeant une rupture conventionnelle si la formation ne lui était pas attribuée.

Les conditions de travail et les relations professionnelles qui dominent dans ce groupement d'employeurs ne sont pas seulement dues aux spécificités d'une structure qui cherche à s'octroyer une position favorable dans la concurrence nationale et internationale agricole. En effet, le déploiement d'une logique marchande est aussi facilité par le statut juridique hybride du dispositif : le *groupement* renvoie à une association à but non lucratif, qui rassemble des *entreprises* à but lucratif. De ce fait, s'il s'est vu assigné des missions de lutte contre la précarité ou de développement du territoire, son ambivalence juridique autorise un usage pouvant aller à l'encontre de l'intérêt des salariés (Théry, 2007, 15).

En outre, destiné à « simplifier et à sécuriser des situations de travail émiettées », l'évolution du dispositif « participe à l'affaiblissement du collectif salarial en renforçant le pôle employeur » (Mouriaux, 2005, 4). Ainsi le groupement d'employeurs agricole a-t-il été pensé par et pour les adhérents, réunis sur un même site, à des fins d'économies d'échelle et de rentabilité. Le dispositif ne s'inscrit pas dans une logique d'amélioration des conditions de travail ou de développement des parcours professionnels, comme cela a été observé dans certains groupements d'employeurs multi-sectoriels (Zimmerman, 2011). Les salariés n'ont pas la possibilité de se tenir en retrait par rapport aux employeurs avec lesquels ils entretiennent une relation conflictuelle, ou d'aménager leur temps de travail. Ils ne se déplacent pas dans des entreprises aux lieux, collectifs et tâches de travail distincts et variés. Leur activité n'est pas organisée selon un partage du temps de travail qui favoriserait l'« enrichissement des compétences par la diversité des expériences », ou le développement d'une capacité d'adaptation et de réactivité (Berthe, 2007, 48).

2.3. Ouvrières « du bas », ouvriers « du haut »

Si l'individualisation de la relation salariale limite les possibilités de résistance collective à l'intensification du travail, la division sexuée de celui-ci accentue cette tendance. Les formes qu'elle prend au sein du groupement d'employeurs nous amènent à mobiliser deux des trois grands répertoires sémantiques, que dégage Michel Lallement (2003), construits par les sociologues du travail pour rendre compte de la question du genre depuis les années 1950. Le premier met en lumière la différenciation des rôles sociaux, associant les femmes à l'espace domestique et les assignant à des tâches spécifiques. Le second insiste sur les rapports de domination relatifs aux classes et au genre, les schèmes de perception organisant l'activité des ouvriers favorisant la valorisation du travail des hommes et l'invisibilisation de celui des femmes.

Le troisième répertoire sémantique, le plus récent, concerne les inégalités et les modes d'emploi à l'échelle du marché du travail dans son ensemble, parfois au moyen d'enquêtes sur des professions ou de comparaisons internationales. En cela, il renvoie à un niveau d'analyse surélevé par rapport à la question qui nous intéresse ici, à savoir les rapports de domination de classe et de genre qui éloignent davantage encore les ouvrières de la perspective d'une évolution professionnelle.

[26] Comme à plusieurs reprises par le passé dans le cadre de projets d'import-export sur plusieurs continents, Manuelle ambitionne de suivre son conjoint dans la création d'une société agricole dans un pays de l'océan Indien.

2.3.1. Différenciation genrée des tâches, des rôles et des salaires

Le collectif des ouvriers serristes est scindé en deux. « *L'équipe du haut* » (il s'agit d'une culture hors-sol) rassemble uniquement des hommes, qui travaillent sur des chariots électriques surélevés. Ils s'occupent notamment du palissage (technique consistant à structurer le plant à partir de liens dirigeant ses tiges et branches), de la taille et, lors de la récolte, de faire descendre les plants à « *l'équipe du bas* ». Celle-ci regroupe principalement des femmes qui, en pleine saison, ramassent les fruits et légumes à hauteur de hanche, et les déposent dans un chariot qu'elles transportent sur des rails.

Comment se justifie cette distinction ? Magalie, directrice administrative et financière du groupement, avance la plus grande pénibilité du travail des hommes, qui auraient plus de poids à manipuler. Nous retrouvons là en agriculture une répartition du travail selon des différenciations genrées observées dès les années 1960, singulièrement depuis l'enquête pionnière de Madeleine Guilbert (1966) sur les ouvrières de l'industrie. La distribution des fonctions entre les femmes et les hommes reposait sur les mêmes schèmes de perception, issus d'une homologie entre le travail domestique et le travail professionnel : les premières se voyaient attribuer les tâches les plus simples, répétitives et rapides, tandis que les seconds se voyaient confier les tâches plus techniques et, surtout, réclamant une force physique. Il ne s'agissait pas seulement d'une distinction, mais d'une hiérarchisation se traduisant en discrimination : les tâches masculines étant plus hautement considérées, les hommes bénéficiaient d'une meilleure rémunération et qualification de leur emploi.

Ainsi, au sein du groupement d'employeurs agricole, la prime à l'objectif, auparavant octroyée à l'ensemble des ouvriers, n'est plus appliquée qu'à l'équipe du haut. Il s'agirait de « *récompenser* » le travail des hommes et de les « *fidéliser* », eux qui auraient tendance à se diriger vers le bâtiment, secteur offrant un niveau de salaire plus important. En effet, 300 euros par mois, « *c'est quand même une prime importante, parce que le salaire de base c'est juste un peu plus que le Smic* », rappelle Magalie.

Pourquoi ne pas également accorder la prime à l'équipe du bas ? Le critère de la pénibilité laisse alors la place à un autre type d'argument, celui du salaire d'appoint : « *Ce n'est pas le même profil. En bas, il y a plus de femmes. Donc, souvent, c'est un deuxième salaire.* » Ainsi « l'idéologie de la gardienne du foyer » (Guilbert & Isambert-Jamati, 1956, 211), d'après l'expression issue d'une enquête sur les ouvrières à domicile de la confection parisienne dans les années 1950, justifie-t-elle aujourd'hui la hiérarchisation sexuée des tâches et des rémunérations en agriculture, en attribuant aux femmes un primat de leur rôle domestique sur leur rôle professionnel.

2.3.2. Exploitation ouvrière et domination masculine

Cette division sexuée du travail rappelle que la condition ouvrière prend une forme différente entre les hommes et les femmes. Mais comment est-elle perçue par les enquêtées ? Répondre à cette question implique de croiser propriétés de classe et propriétés de genre, selon un deuxième registre sémantique ayant dominé la sociologie du travail dans les années 1970. Nous pouvons alors comprendre le rapport social dans lequel les ouvrières agricoles sont placées, où se croisent exploitation du travail, domination sociale et domination masculine (Kergoat, 1978).

Les patrons et les ouvriers sont d'abord opposés en tant que groupes, en fonction de leurs intérêts antagonistes, indépendamment des différences hommes/femmes. « *Je trouve qu'ils ne font pas assez d'efforts pour la santé de leurs ouvriers* », déclare Isabelle à

l'encontre de la direction, avant d'ajouter : « *Je crois qu'ils ne se mettent pas trop à notre place* ». Quant à Charlotte, le train de vie que mènent les patrons lui rappelle leur domination sociale envers les ouvriers, mais aussi en quoi cette domination repose sur l'exploitation des seconds. « *On voit bien le genre de voitures qu'ils se payent. On voit très bien la vie qu'ils mènent.* », s'exclame-t-elle, en réaction aux injonctions de la direction d'accélérer le rythme de travail, sans que cela s'accompagne d'une reconnaissance financière.

Mais le rapport des enquêtées à leur condition est également déterminé par la place et le traitement réservés à la main-d'œuvre féminine. Charlotte, constatant les « *privilèges* » dont bénéficient les ouvriers « du haut », parle de « *discrimination féminine* » à l'encontre des ouvrières « du bas ». Elle conteste le bien-fondé du critère de la plus grande pénibilité du travail des hommes, lesquels éprouveraient d'ailleurs les plus grandes difficultés à réaliser les tâches des femmes durant l'été, période où ils ne travaillent plus en hauteur. Outre le fait d'être confrontées à une même pénibilité pondérale, liée aux chariots de récolte et à l'origine d'accidents, les ouvrières font face à des sources de pénibilité moins valorisées par l'entreprise : « *Nous, quand on doit effeuiller, ce n'est pas juste un petit bourgeon du haut ; on a vraiment beaucoup de feuilles à enlever. Quand on doit cueillir, c'est pareil : on doit porter des chariots extrêmement lourds… Et on attend de toucher la prime à l'objectif, comme eux !* »

Ces éléments corroborent le constat suivant lequel « les conditions de travail vécues par les femmes demeurent moins visibles que celles endurées par les hommes, ce qui est un frein à leur amélioration » (Gollac *et al*., 2014). Ces inégalités aboutissent à ce que Danièle Kergoat appelait, dans les entreprises industrielles, une « déqualification spécifique de la main-d'œuvre féminine » (Kergoat, 1978, 74). Si on observe aujourd'hui ce phénomène également dans les secteurs du nettoyage et des services à la personne, essentiellement féminins (Avril, 2006), le cas présent a pour intérêt de souligner comment cette invisibilisation de la pénibilité du travail des ouvrières est le fruit de la transposition, dans l'entreprise, des rapports sociaux de sexe issus de l'espace domestique.

Les ouvrières agricoles du groupement nous permettent finalement de mettre en valeur deux grandes sources de variation des conditions de travail : la catégorie socioprofessionnelle et le genre. D'une part, elles sont exposées, sans commune mesure avec le reste de la population active, à des contraintes spécifiques au groupe ouvrier, charges lourdes ou risques de blessures et d'accidents (Gollac *et al*., 2014, 55). D'autre part, les ouvrières ont une condition réunissant « les inconvénients du taylorisme sans ses avantages » (*ibid*.), comme le rappellent les inégalités salariales relativement à leurs homologues masculins, perçues comme une discrimination et renforçant leur sentiment d'exploitation. Nous verrons également qu'il faut y ajouter un assujettissement disciplinaire particulier.

3. UN « ENGRENAGE » : EMPLOI PERMANENT ET RENFORCEMENT DU SENS DES LIMITES

Au vu des conditions de travail et des rapports de domination régnant dans le groupement d'employeurs, se pose la question suivante : comment comprendre l'ancienneté de plus de dix ans d'ouvrières agricoles qui déclarent vouloir quitter leur travail ? Y répondre implique de relier les deux variables centrales de notre problématique : l'emploi et la trajectoire sociale.

En ce qui concerne la première variable, on se contentera de livrer une des modalités d'un usage particulier des saisons, où la discontinuité autorise de ne pas reprendre un travail trop pénible physiquement et/ou relationnellement, ou du moins dégage un temps de repos compensateur supplémentaire : « *De toute façon, on aurait un CDI, on ne tiendrait pas* », déclare ainsi Laura, une saisonnière travaillant pour un adhérent du groupement d'employeurs. *A contrario*, les ouvrières agricoles embauchées en CDI sont dans la nécessité de démissionner si elles veulent quitter l'entreprise : la crainte d'être privées de l'indemnisation chômage et de ne pas trouver de solution de remplacement incline à conserver son travail. Mais il s'agit là d'un effet du statut d'emploi (stable/discontinu) appréhendé indépendamment des inégalités sociales, soit la seconde variable à considérer.

Ainsi, l'enquête de François Sarfati (2012) révèle tout ce qui sépare les ouvrières agricoles des salariés du courtage en ligne qui, dotés d'une diversité de « ressources », ressortent pour la plupart « vainqueurs » de la compétition sur le marché du travail. Ayant intériorisé l'incertitude et les licenciements comme épreuves récurrentes d'une carrière, ils développent, tout en étant en emploi, des stratégies visant à accroître leur employabilité (candidatures, veille d'information sur les possibilités de mobilité professionnelle, etc.), et peuvent démissionner pour trouver mieux ailleurs ou accumuler de l'expérience. À l'inverse, les ouvrières agricoles apparaissent globalement démunies pour anticiper une porte de sortie à un travail qui représente une sécurité dont il serait risqué de se séparer. Insistons sur le fait que ce n'est pas le CDI en soi qui est en cause : s'il induit un renforcement du sens des limites, inclinant à conserver son emploi par crainte de l'insécurité, c'est au regard d'un espace des possibles qui s'était progressivement resserré. D'autres dispositions prévalant chez les membres des classes populaires contribuent, ensuite, à favoriser l'acceptation, voire la satisfaction, quant à un travail qui n'a plus d'autre valeur que celle d'apporter des revenus et qui, de surcroît, expose à diverses souffrances.

Nous parlerons de « sens des limites » en ce que cette expression – dont Xavier Zunigo (2010) fait un usage proche au sujet des jeunes bénéficiant de dispositions d'insertion professionnelle – désigne la tendance à l'« acceptation tacite de sa position » : « les limites objectives deviennent sens des limites, anticipation pratique des limites objectives acquise par l'expérience des limites objectives, *sense of one's place* qui porte à s'exclure […] de ce dont on est exclu » (Bourdieu, 1979, 549). Il ne s'agira pas d'observer la fabrique de ce sens de l'orientation sociale dès la prime enfance (Zarca, 1999 ; Pagis & Lignier, 2017). L'enquête biographique a plutôt pour avantage de donner à entendre les effets du sens des limites sur le rapport au travail et à l'emploi. S'il peut être question de rationalisations et justifications *a posteriori*, celles-ci ont justement l'intérêt de traduire le processus d'ajustement des attentes subjectives aux probabilités objectives, autrement dit d'intériorisation des structures sociales.

Cependant, le sens des limites est une disposition qui, bien que s'imposant surtout aux moins dotés en capitaux, trouve des réalisations différenciées entre individus et dans le temps, rendues visibles par l'enquête biographique et longitudinale. Dans ce sens, les trajectoires d'Isabelle et Charlotte seront retracées d'après un ordre chronologique, faisant succéder deux étapes : 1) après l'acceptation résignée de l'emploi permanent agricole, le renforcement du sens des limites induit par la sécurité du CDI ; 2) la défection ou la conservation du CDI.

La seconde étape intervient au moment du second entretien et introduit des changements de situation et des discours contrastés. Si toutes deux étaient soumises à un même effet d'« engrenage », l'insoutenabilité, qui demeure latente chez Isabelle, devient effective chez Charlotte. Le sens des limites n'apparaît alors pas seulement comme un effet

désincarné de l'intériorisation des structures, mais également comme une construction sociale, en étant ici renforcé par le contexte professionnel et les rapports sociaux qui s'y déploient.

3.1. Garder le CDI par sécurité et s'en satisfaire

Charlotte et Isabelle, deux sœurs jumelles âgées de 35 ans, filles d'une vendeuse d'un stand de boucherie, ont grandi dans des cités HLM (Habitation à Loyer Modéré). Jusqu'en 1987, date de leur déménagement des Hauts-de-Seine dans une petite ville des Pyrénées-Orientales, elles vivaient dans ce qui est aujourd'hui un « quartier prioritaire » d'une « Zone urbaine sensible » (Zus), un territoire qui concentre les populations à bas revenus, un accès précaire à l'emploi et qui est des plus exposés aux crises économiques. Elles évoquent cet héritage social et familial pour expliquer leur « *échec* » et leurs « *problèmes scolaires* », ainsi que leur trajectoire professionnelle. Celle-ci est composée d'emplois précaires et non qualifiés (femme de ménage, serveuse, vendeuse) parfois non déclarés et réalisés dans les environs de Perpignan, jusqu'aux saisons agricoles effectuées pour l'un des adhérents du groupement d'employeurs, dont l'exploitation est située à la sortie de leur commune où elles ont vécu leur adolescence. L'acceptation, à 23 ans, de l'emploi permanent dans cette structure, s'effectue par défaut d'autres possibles envisageables ou, comme Charlotte, par résignation : « *J'ai signé mon CDI. J'ai dit : "C'est bon, j'en ai marre !".* »

Depuis douze ans, elles sont alors placées dans une situation contradictoire : à un travail qui n'apparaît pas supportable à long terme répond la nécessité de garder son emploi. D'un côté, Isabelle ne s'imagine pas pouvoir tenir physiquement : « *Ça me fait peur parce que, quand tu vois comme on se déglingue… Tous les ans, on se fait mal. Ça sera impossible que j'arrive à la retraite dans la même boîte.* » De l'autre, elle est prise dans un « *engrenage* » (« *Tu restes, tu gagnes [de l'argent]… […] Après, tu ne pars plus, parce que tu ne cherches pas.* »), c'est-à-dire dans une situation non désirée initialement et dont il devient de plus en plus difficile de sortir, selon la métaphore mécanique que recouvre cette expression, et qui se comprend dans la continuité de sa trajectoire. En effet, pour les membres des classes populaires, le fait d'avoir un emploi qui génère des revenus et une sécurité est souvent un critère suffisant pour le garder (Baudelot & Gollac, 2003, 153). L'intériorisation de la nécessité incline à reléguer au second plan la question de l'intérêt intrinsèque du travail.

Cet « *engrenage* » est également lié au contexte spécifique de la structure employeuse, pour deux principales raisons. Tout d'abord, l'intensification du travail joue son rôle dans l'absence de recherches d'emploi : la « pression temporelle » compromet les « possibilités de dessiner des projets individuels » alternatifs (Gollac & Volkoff, 1996, 64). Ensuite, la logique marchande se traduit par une série de licenciements, dont le mari d'Isabelle, lui aussi ouvrier, a fait les frais.

L'éviction d'un salarié présentant une ancienneté de six ans sonne comme un rappel du fait que personne n'est *a priori* protégé dans l'entreprise, participant à la « déstabilisation des stables » (Linhart & Maruani, 1982, 29). Pour Isabelle, la crainte de perdre son emploi est d'autant plus grande qu'elle est dorénavant la principale pourvoyeuse des revenus du couple, qui reste endetté de l'emprunt de la maison. Elle ne veut donc pas prendre le risque de quitter son travail pour trouver mieux ailleurs, comme l'ont essayé d'autres ouvriers du groupement et qui n'ont pas été réembauchés par les adhérents. Écartant l'idée de partir du Languedoc-Roussillon (« *Je ne quitterai jamais la région* »), la sécurité de l'emploi, même

dans un travail non désiré, reste ainsi une option préférable au risque de la désaffiliation : « *Moi, je ne dis pas qu'il faut partir à l'aventure, comme ça, "je donne ma démission, parce que je sais qu'ils vont me reprendre" ; puis, finalement, ils ne te gardent pas. Et là tu perds tout, par contre, hein : ton chômage, tout… […] Je crois que c'est la peur au ventre, en fait. Parce que maintenant, on a un crédit, la maison… […] Il n'y a plus de travail ; et avoir un CDI, franchement, c'est super dur.* »

L'image de l'« *engrenage* » d'Isabelle a permis d'illustrer le *processus* amenant à garder son travail. La formule du « *boulet* » qu'utilise Charlotte à propos de l'emploi stable, bien qu'y attribuant une propriété intrinsèque, a le mérite d'exprimer l'*effet* qu'il exerce sur les moins pourvus en capitaux : un renforcement du sens des limites, contribuant à écarter d'autres possibles, même imaginaires et lointains, comme reprendre des études, déménager ou voyager :

> « Enquêteur – Le fait d'être en CDI, ça représente quoi ?
>
> *Charlotte – Une sécurité. Financière. Une sécurité du travail. Puis un boulet, aussi : partir à l'aventure, on ne peut pas trop.* »

Le sens des limites incline ensuite à se satisfaire de sa condition sécurisée, lorsque l'exercice d'un emploi non qualifié tend à devenir un destin intériorisé, les « *passionnés* » de leur travail, les autres, constituant une catégorie de population distincte et distinctive : « *Il y a des fois, je pense à partir, parce que j'en ai marre. Mais des fois, je me dis : "Oh, allez, je suis bien ici. On n'est pas pire qu'ailleurs…" Pour moi, c'est un travail comme un autre : on est passionnés ou on ne l'est pas.* » Ce « fatalisme résigné » (Baudelot & Gollac, 2003, 207) est un des signes de l'intériorisation de la domination sociale qui est la condition, pour les employeurs, d'une main-d'œuvre à même d'accepter les souffrances infligées par le travail.

3.2. Quand l'insoutenabilité effective fait ressortir l'instoutenabilité latente

Toutefois, il faut se prémunir de l'idée d'un « *engrenage* » qui, dans sa version du « *boulet* » par exemple, reviendrait à ne pouvoir en échapper. Comme l'indique le tableau ci-après, les deux années qui séparent les deux entretiens effectués avec Isabelle et Charlotte font évoluer leur situation respective. La comparaison des deux trajectoires nous permet alors de dégager les conditions sociales de la perpétuation ou de la sortie des souffrances au travail.

Tableau 1. Les trajectoires de Charlotte et Isabelle

Positions	**1) Parents**	**2) Positions antérieures**	**3) Premier entretien (été 2011)**	**4) Second entretien (été 2013)**
Charlotte 35 ans	Famille monoparentale, mère employée (vendeuse)	- Petits boulots - Vendeuse en CDI - Saisonnière agricole	Ouvrière agricole en CDI (depuis 1999)	- Arrêt maladie - Chômage
Isabelle 35 ans		- Petits boulots - Femme de ménage - Saisonnière agricole	Ouvrière agricole en CDI (depuis 1999)	Ouvrière agricole en CDI ; vendeuse à temps partiel

Le destin d'Isabelle reste lié au groupement d'employeurs. Un facteur supplémentaire à la nécessité économique l'incite à conserver une relation non conflictuelle avec les adhérents. Elle a effectivement obtenu, à son initiative, une modulation de son temps de travail[27] : l'été, elle est employée en tant que vendeuse, onze heures par semaine, au magasin de la coopérative du même site, limitant la pénibilité, la lassitude et l'absence de sociabilités de son travail à la serre. Même si ce poste n'est pas voué à être étendu le reste de l'année, Isabelle est ainsi encouragée dans sa loyauté. Surtout, dans le contexte des licenciements, elle est autorisée à penser que d'autres évolutions professionnelles pourront lui être accordées. Ce faisant, elle est davantage encline à accepter une condition difficilement soutenable et à ne pas insister sur la responsabilité des employeurs, comme le fait à l'inverse Charlotte.

Celle-ci, en effet, est en arrêt de travail pour dépression. Elle raconte avoir contracté des œdèmes (visibles lors de l'entretien) et une pneumopathie, en raison de produits toxiques diffusés pendant les heures de travail des ouvriers, ainsi qu'une névralgie cervico-brachiale. Mais elle insiste tout particulièrement sur le harcèlement du chef de culture, qui assigne un traitement particulier aux femmes de « l'*équipe du bas* », personnalisant ainsi la domination masculine au sein du groupement. Charlotte est par exemple rappelée à l'ordre quand elle se rend aux toilettes, ce temps de non-productivité étant pris hors pause. La gestion, par les adhérents, principalement informelle, de ses conflits avec le chef de culture, l'isole sur l'exploitation, renforçant son impression que « *tout a été calculé* » pour son départ.

Ces éléments rappellent que les ouvrières ont moins d'autonomie que les ouvriers sur leur lieu de travail et qu'elles bénéficient moins du soutien collectif du groupe, tout en étant plus souvent « soumises à un contrôle disciplinaire » (Gollac *et al*., 2014, 55). Comme chez les ouvrières de l'industrie d'avant les années 1950 – depuis le travail pionnier de Simone Weil (2002), embauchée comme manœuvre – ou des années 1970 étudiées par D. Kergoat, il s'agit de la source de pénibilité la plus difficilement supportable, faisant partie d'un « système intégré » (Kergoat, 1978, 77) où « les rapports de domination viennent doubler les rapports d'exploitation » (*ibid*., 71). Si nous n'avons pas pu recueillir le discours des hommes, la domination masculine joue un rôle fondamental dans l'insoutenabilité du travail de ces ouvrières, plus spécifiquement dans le passage de son caractère *latent* à son caractère *effectif*, et dans la prise de conscience de cette insoutenabilité. C'est ce que l'on mesure lorsque Charlotte raconte comment elle a fini par atteindre un point de saturation, le traitement disciplinaire apparaissant comme une sorte de révélateur ou d'amplificateur des symptômes de la pénibilité physique, dus à la répétitivité mais aussi à des contraintes de rythme et de temps de travail dépassant le cadre de la légalité :

> « *J'étais en train de travailler. J'avais une grosse douleur. Je vais aux toilettes. Le chef me dit : "Ah non, tu n'y vas pas à 9h40". J'étais là : "Qu'est-ce que je fais là ?!" Je ne pouvais même plus bouger le bras. Parce qu'en plus, ils nous font travailler huit heures d'affilée… Et j'ai baissé les bras : je suis rentrée chez moi, je n'ai rien dit à personne et je n'y ai plus jamais remis les pieds.* »

Cette citation appelle au moins deux remarques. La première va dans un sens inverse de l'hypothèse formulée dans un appel à propositions d'articles de *Sociologie du travail* (Avril *et al*., 2017), prenant acte d'interactions plus fréquentes sur le lieu de travail entre les

[27] Conformément à la politique de l'évolution professionnelle au cas par cas menée par le groupement, et de la prépondérance des arrangements au quotidien, Isabelle a obtenu ce poste en allant directement **«** *voir la patronne* ».

hommes et les femmes du salariat subalterne : les rapports sociaux de sexe, dans le contexte de la division sexuée du groupement d'employeurs, n'apparaissent pas comme un facteur de mobilisations collectives qui réuniraient les ouvriers hommes et femmes pour lutter contre l'insoutenabilité de leur condition. La seconde remarque renvoie au décalage entre l'existence d'un travail que l'on pourrait objectivement qualifier d'insoutenable et la perception de cette insoutenabilité par les individus concernés. Que Charlotte ait l'impression de capituler indique bien qu'elle avait jusque-là résisté, pendant une longue période, à quitter son travail, jusqu'à la reconnaissance des pathologies qu'il engendre par le psychologue du travail, qui déclare une dépression, facilitant l'obtention d'une rupture conventionnelle.

« *Mais comment j'ai fait pour supporter tout ça ?* », se demande Charlotte, depuis qu'elle est en arrêt de travail. Son étonnement rétrospectif est le signe que l'insoutenabilité a tendance à ne véritablement s'exprimer qu'après en être sorti, une fois que les limites corporelles et psychiques ont été atteintes. Autrement dit, l'insoutenabilité effective fait ressortir l'insoutenabilité qui demeurait jusque-là latente. Les procédés d'auto-conviction, visant à se satisfaire de la nécessité comme d'un moindre mal, sont maintenant interprétés sous le signe de l'aliénation : « *Je m'étais dit : "Ma foi, c'est quand même un travail ! Sur lequel je me suis endormie un sacré paquet de temps, lobotomisée…* » C'est là l'illustration paradigmatique de l'intériorisation de la domination sociale, qui faisait accepter ce qui maintenant apparaît inacceptable, et qui permet de répondre à la question que pose Charlotte : l'« *engrenage* » dans l'emploi permanent agricole non désiré ne peut perdurer que – mais sans s'y réduire pour autant – par un sens des limites que l'on retrouve surtout chez les classes populaires. Mais ce que donne à voir le changement de la situation de Charlotte, ce sont aussi les conditions de la sortie de cet engrenage. Deux conditions au moins peuvent être formulées.

Tout d'abord, pour certains auteurs issus de la clinique ou de la psychodynamique du travail, les maladies mentales liées au travail ne sont pas – que – la conséquence de l'aliénation, mais l'expression d'une lutte contre l'aliénation (Dejours, 2006). La dépression ne fait pas seulement percevoir qu'il n'y a plus de perspective d'évolution professionnelle ou d'amélioration des conditions de travail, ou que le CDI s'est avéré être un support contraignant : elle rend ici l'exploitation ouvrière et la domination masculine insoutenables, au double sens de ne plus pouvoir être supportées dans la pratique et tolérées dans la pensée.

Insistons ensuite sur l'importance de la reconnaissance sociale des souffrances au travail et de l'existence de droits. D'une part, l'arrêt de travail pour dépression formalise les logiques collectives qui en sont à l'origine, éloignant l'interprétation de la responsabilité individuelle et de l'échec (« *J'ai baissé les bras* »). D'autre part, les indemnités compensatrices qui en découlent, tout comme l'allocation chômage succédant à la rupture conventionnelle, ont desserré la contrainte économique. Charlotte peut désormais trouver dérisoire l'argument financier consistant à conserver un emploi rémunéré à hauteur du Smic : « *Je me serais bien battue ; mais pour ça, pour 1 000 euros, non. Je préfère aller me battre ailleurs. C'est plus intéressant. Surtout que là, tu gardes quand même le chômage ; la possibilité qu'on te reconnaisse la dépression, aussi. Du coup, tu auras tes indemnités… Tu ne perds pas tout, quoi.* »

La période de chômage qui s'ouvre à Charlotte après sa rupture conventionnelle favorise l'émergence d'un *discours précaire* questionnant – indirectement et de façon non politisée à l'instar des artistes du spectacle – la norme d'emploi. Son récent intérêt pour

Internet et la lecture, dans le cadre de loisirs populaires[28], ou pour le voyage[29], est opposé à une vie monotone et à un espace des possibles limité par l'exercice d'un travail à temps plein : « *J'étais très télé, très conditionnée, pépère dans la petite vie… Télé, boulot, télé, boulot…* » Elle rejoint ainsi d'autres ouvriers agricoles en emploi discontinu revendiquant de ne pas travailler toute l'année, économisant leur santé tout comme une partie d'un temps investi principalement dans l'espace domestique et le territoire local : telles Laura et Maria, qui n'ont pas effectué une nouvelle saison chez un maraîcher imposant des horaires incompatibles avec les horaires d'école et de garde de leurs enfants ; ou Claire, qui apprécie un rythme de vie « *plus tranquille* », entretenant un « goût du temps » (Verret, 1988) dégagé des contraintes extérieures, profitant d'un cadre de vie rural qui offre des activités procurant des plaisirs à moindre coût (jardiner, couper du bois, ramasser des champignons).

Le changement de discours et de dispositions de Charlotte éclairent alors d'autant plus, en miroir, le refus d'Isabelle de démissionner du groupement d'employeurs. Il est révélateur que celle-ci utilisait la même expression que sa sœur (« *Tu perds tout* »), mais sous un angle négatif, pour désigner le risque que recouvre la défection sans filet de sécurité, rappelant que le sens donné au travail par les membres des classes populaires se confond souvent avec la protection contre la nécessité. Isabelle ne possédait donc pas un support essentiel qui lui aurait permis de mettre à distance la contrainte salariale et d'envisager plus sérieusement son départ : l'assurance d'avoir des revenus.

CONCLUSION

L'insoutenabilité du travail des ouvrières agricoles permanentes ne doit pas être considérée comme un cas isolé et aléatoire, mais comme le résultat d'une construction sociale : évolution règlementaire du groupement d'employeurs vers le pôle des adhérents, intensification du travail, exploitation ouvrière couplée d'une domination masculine, sens des limites dominant chez les membres des classes populaires. De même, le renforcement de la contrainte salariale induit par l'emploi stable n'est pas spécifique au groupement d'employeurs agricole étudié. Mathieu Grégoire (2009, 379-381), analysant le conflit social concernant, en 2003, un ballet embauchant une troupe de danseurs permanents, signale que les travailleurs qualifiés peuvent aussi endurer harcèlement moral et autres souffrances du fait de la crainte de démissionner. L'« engrenage » dans l'insoutenabilité du travail que nous avons mis en exergue n'est donc pas qu'un *effet de dispositions*, mais aussi un *effet de situation* (lié à la sécurité octroyée par le CDI, au contexte économique du Languedoc-Roussillon, etc.), dont nous nous sommes efforcés d'illustrer les liens de solidarité.

Il faut néanmoins souligner que si les cas du groupement d'employeurs agricole et du ballet ne sont pas représentatifs de la relation salariale dans l'emploi permanent, ce type de situation n'est pas rare. M. Grégoire notait d'autres exemples de harcèlement moral relatés dans la presse au moment de l'affaire qui vient d'être mentionnée. Surtout, parce qu'extrêmes, ces deux configurations donnent à voir « des potentialités, des mécanismes latents dans la relation salariale des permanents » (Grégoire, 2009, 380). Que cette relation

[28] Comme des ouvrages « *ésotériques* » (sur le Bouddhisme par exemple) ou le tarot de Marseille.

[29] Sans négliger les conditions sociales d'un tel discours et les limites à l'investissement dans la culture. Ainsi, la possibilité de s'investir dans ses nouveaux centres d'intérêt est mise en suspens par l'absence de capital économique, son conjoint étant également en arrêt de travail et les perspectives d'emploi étant pour l'instant dépendantes de leurs familles respectives.

puisse, dans d'autres contextes, être satisfaisante pour les deux parties, ne change rien au fait qu'elle est circonstanciée, dépendante de la structure employeuse, avec les rapports de domination qu'elle peut receler, et ce, dans la durée.

Ces résultats confortent l'élargissement de la question de la soutenabilité à la comparaison des formes d'emploi. En effet, il est significatif que les souffrances des ouvrières permanentes n'aient pas été exprimées par les saisonniers enquêtés. Sans relativiser le risque de désaffiliation auquel certains d'entre eux restent exposés, l'emploi discontinu, moyennant des supports de proximité, apparaît comme un des seuls leviers sur lesquels ils peuvent agir pour rendre leur condition soutenable, en retirant au travail une partie de son « *pouvoir sur le temps* » (Gingolani, 1986, 8[30]).

Le *gain d'autonomie* qui peut être retiré de la discontinuité va dans le sens d'un « plaidoyer pour un droit au temps libéré », que proposent Samuel Michalon, Baptiste Mylondoo et Lilian Robin (Michalon *et al*., 2013) dans la lignée des travaux d'André Gorz. En effet, d'un côté, la situation des ouvrières agricoles permanentes rappelle que les horaires prolongés constituent un facteur aggravant des maux du travail, et que les comportements hostiles en entreprise « surviennent surtout quand les contraintes hiérarchiques sont fortes et le rythme de travail intense » (*ibid*., 40-45). De l'autre, la moitié des salariés et des indépendants, à niveau de salaire équivalent, souhaiterait consacrer moins de temps à leur travail (*ibid*., 24-25), à l'image des ouvriers des débuts de la Révolution industrielle.

C'est finalement le travail comme support principal d'accès à la protection sociale (Castel & Haroche, 2001) qui est questionné. S'il est vrai que c'est sur la norme de l'emploi stable et à temps plein que s'est construite l'autonomisation des individus les moins dotés, elle contribue ici à leur exploitation. Dans un contexte de dégradation du marché du travail et de désagrégation des collectifs, l'intégration laborieuse de « l'ouvrier de l'abondance » se transforme de plus en plus en intégration disqualifiante (Paugam, 2008) lorsque le CDI limite la possibilité de quitter un travail insoutenable. Ce résultat interroge d'autant plus que les ouvriers – agricoles singulièrement, comme tendent à l'indiquer les données statistiques présentées plus tôt – sont les plus exposés aux maladies et risques professionnels et ont l'espérance de vie la plus courte (Blanpain, 2016). Il invite ainsi, à côté de la réduction du temps de travail et de la consolidation du CDI, à réfléchir à l'aménagement de droits sociaux (à l'instar du revenu garanti à un niveau décent) à même d'assurer une continuité des revenus qui, à défaut de pouvoir intervenir sur les mécanismes de la reproduction sociale, desserrerait la contrainte salariale.

Néanmoins, de telles perspectives politiques dépassent le cadre du travail empirique auquel nous nous sommes attachés. Raisonner en termes de « soutenabilité », évitant par-là les oppositions binaires « choisi »/« subi » ou « positif »/« négatif », et enquêter, sur la durée, auprès de groupes situés dans l'espace social et occupant différentes formes d'emploi, est essentiel pour comprendre les dispositions et les aspirations de ceux qui ont un CDI à temps plein ou qui en restent éloignés. Cette sociologie permet notamment de se prémunir de certaines anticipations intellectuelles ou politiques qui, devant « l'uberisation de l'économie », le développement des nouvelles technologies ou de nouvelles formes d'emploi se rapprochant du travail indépendant, prononcent la fin du travail (Rifkin, 1997) ou du salariat (Gaudard, 2013), minorant les réalités statistiques[31] et la diversité des rapports au

[30] Mis en italique par l'auteur.

[31] En dépit d'une progression du flux d'emplois précaires, leur proportion est de 13% en 2016 dans la population active, l'emploi stable restant majoritaire (la part du CDI à temps plein dans le secteur privé s'établit à 59 %). *Cf.* « 3,4 millions

travail et à l'emploi. Si les travailleurs intellectuels ont plus souvent une posture revendicative, voire procèdent d'un enchantement de la précarité, les salariés subalternes restent en effet ceux qui, tout en étant les plus insatisfaits de leur travail, sont ceux qui attachent le plus d'importance à en avoir un (Siblot *et al*., 2015, 116).

---

de salariés précaires en France », *Observatoire des inégalités*, 7 octobre 2016, en ligne : https://www.inegalites.fr/3-4-millions-de-salaries-precaires-en-Francehttp://www.inegalites.fr/spip.php?page=article&id_article=957&id_groupe=11&id_mot=89&id_rubrique=3

BIBLIOGRAPHIE

ALGAVA E. (COOR.), DAVIE E., LOQUET J., VINCK L., 2014, « Conditions de travail. Reprise de l'intensification du travail chez les salariés », *Dares*, n° 49, en ligne : http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2014-049.pdf

AVRIL C., 2006, « Le travail des aides à domicile pour personnes âgées : contraintes et savoir-faire », *Mouvement social*, n° 126, p. 87-99.

AVRIL C., CARTIER M., SIBLOT Y. (coor.), 2017, « Genre et classes populaires au travail : quelles relations entre les sexes dans le salariat subalterne ? », *Sociologie du travail*, appel à proposition d'articles, en ligne : http://www.sociologiedutravail.org/spip.php?article137

BALLET B., NOZIERES B., RABIER R., 2015, « Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées : Le grand sud attractif », *Insee Analyses Midi-Pyrénées*, n° 16, en ligne : https://www.insee.fr/fr/statistiques/1285601#titre-bloc-5

BAUDELOT C., GOLLAC M. (dir.), 2003, *Travailler pour être heureux ? Le travail et le bonheur en France*, Fayard, Paris.

BICHE B., DESBOIS A., LE MONNIER J., MONTEILLET Y., 2000, *Les groupements d'employeurs. Une innovation économique et sociale*, L'Harmattan, Paris.

BLANPAIN N., 2016, « Les hommes cadres vivent toujours 6 ans de plus que les hommes ouvriers », *Insee Première*, n°1584, en ligne : https://www.insee.fr/fr/statistiques/1908110

BOURDIEU P., 1974, « Avenir de classe et causalité du probable », *Revue française de sociologie*, n° 15, p. 3-42.

BOURDIEU P., 1979, *La distinction. Critique sociale du jugement*, Minuit, Paris.

BOURDIEU P., [1993] 2007, *La misère du monde*, Seuil, Paris.

BOURQUELO, F., 1972, « Les salariés agricoles et leurs organisations », *in* Tavernier Y., Gervais M., Servolin C. (dir.), *L'univers politique des paysans dans la France contemporaine*, Presses de Sciences Po, Paris, p. 533-557.

BRESSON M., 2011, « La précarité : une catégorie d'analyse pertinente des enjeux de la norme d'emploi et des situations sociales "d'entre-deux" », *SociologieS*, en ligne : http://journals.openedition.org/sociologies/3421

BUREAU M.-C., CORSANI A. (dir.), 2012, *Un salariat au-delà du salariat ?*, Presses Universitaires de Nancy, Nancy.

CAHUZAC É, DETANG-DESSENDRE C., 2011, « Le salariat agricole. Une part croissante dans l'emploi des exploitations mais une précarité des statuts », *Économie rurale* n° 323, en ligne : https://economierurale.revues.org/3050

Cartier M., 2003, *Les facteurs et leurs tournées. Un service public au quotidien*, La Découverte, Paris.

CASTEL R., 2011, « Au-delà du salariat ou en-deçà de l'emploi ? L'institutionnalisation du précariat », *in* Paugam S. (dir.), *Repenser la solidarité*, Presses Universitaires de France, Paris, p. 415-433.

CASTEL R., HAROCHE C., 2001, *Propriété privée, propriété sociale, propriété de soi*, Fayard, Paris.

CINGOLANI P., 1986, *L'exil du précaire. Récits de vie en marge du travail*, Méridiens Klincksieck, Paris.

CINGOLANI P., 2014, *Révolutions précaires. Essai sur l'avenir de l'émancipation*, La Découverte, Paris.

CONFAVREUX J., LINDGAARD J., BEAUD S., 2008, *La France invisible*, La Découverte, Paris.

DARPEIX A., 2010, « La demande de travail salarié permanent et saisonnier dans l'agriculture familiale : mutations, déterminants et implications. Le cas du secteur des fruits et légumes français », Thèse de sciences économiques, Centre International d'Études Supérieures en Sciences sociales.

DEJOURS C., 2006, « Aliénation et clinique du travail », *Actuel Marx*, n° 39, p. 123-144.

DURAND J.-P., 2006, « Les outils contemporains de l'aliénation du travail », *Actuel Marx*, n° 39, p. 107-122.

ECKERT H., 2010, « "Précarité" dites-vous ? », *SociologieS*, en ligne : http://journals.openedition.org/sociologies/3285

GADREY N., JANY-CATRICE F., PERNOD-LEMATTRE M., 2005, « Les conditions de travail des employés non-qualifiés », *in* Méda, D., Vennat, F. (dir)., *Le travail non-qualifié. Permanences et paradoxes*, La Découverte, Paris, p. 182-196.

GAUDARD J.-P., 2013, *La fin du salariat*, François Bourin, Paris.

GOLLAC M., VOLKOFF S., 1996, « Citius, altius, fortius [L'intensification du travail] », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 114, p. 54-67.

GOLLAC M., VOLKOFF S., WOLFF L., 2014, *Les conditions de travail*, La Découverte, Paris.

GRANIER F., 2012, « Les groupements d'employeurs. Innovations sociales face à la précarité ou préfiguration d'un délitement des identités au travail ? », *Journées Internationales de Sociologie du Travail*, Bruxelles, communication sans acte.

GREGOIRE M., 2009, « Un siècle d'intermittence et de salariat. Corporation, emploi et socialisation : sociologie historique de trois horizons d'émancipation des artistes du spectacle (1919-2007) », Thèse de sociologie, Université Paris Ouest Nanterre La Défense.

GROS J., 2014, « Les bûcherons-tâcherons, des travailleurs restés à l'écart du salariat », *La nouvelle revue du travail*, n° 5, en ligne : https://nrt.revues.org/1875

GUILBERT M., 1966, *Les fonctions des femmes dans l'industrie*, Mouton, Paris.

GUILBERT M., ISAMBERT-JAMATI V., 1956, *Travail féminin et travail à domicile*, CNRS, Paris.

HEAS F., 2007, « Le particularisme des relations professionnelles au sein des GE bretons », *in* Berthe B. (dir.), *Travailler dans un groupement d'employeurs*, Presses universitaires de Rennes, Rennes, p. 29-46.

HIRSCHMAN A., [1972] 1995, *Défection et prise de parole*, Fayard, Paris.

KERGOAT D., 1978, « Ouvriers = ouvrières ? Propositions pour une articulation théorique de deux variables : sexe et classe sociale », *Critiques de l'économie politique, nouvelle série*, n° 5, p 65-97.

LALLEMENT M., 2003, « Quelques remarques à propos de la place du genre dans la sociologie du travail en France », *in* Laufer J., Marry C., Maruani M. (dir.), *Le travail du genre. Les sciences sociales à l'épreuve des différences de sexe*, La Découverte, Paris, p. 123-137.

LINHART M., MARUANI D., 1982, « Précarisation et déstabilisation des emplois ouvriers. Quelques hypothèses », *Travail et Emploi*, n° 11, p. 27-36.

MICHALON S., MYLONDO B., ROBIN L., 2013, *Non au temps plein subi ! Plaidoyer pour un droit au temps libéré*, Le Croquant, Bellecombe-en-Bauges.

MOURIAUX M.-F., 2005, « Groupements d'employeurs et portage salarial : salariés à tout prix ? », *Connaissance de l'emploi*, n° 19, 4 p.

PAGIS J., LIGNIER W., 2017, *L'enfance de l'ordre. Comment les enfants perçoivent le monde social*, Seuil, Paris.

PASSERON J.-C., 1990, « Biographie, flux, itinéraires, trajectoires », *Revue française de sociologie*, n° 31, p. 3-22

PAUGAM, S., 2008, « La condition ouvrière : de l'intégration laborieuse à l'intégration disqualifiante », *Cités*, n° 35, p. 13-32.

PAUGAM S., VAN DE VELDE C., 2010, « Le raisonnement comparatiste », *in* Paugam, S. (dir.), *L'enquête sociologique*, Presses universitaires de France, Paris.

PICART C., 2014, « Une rotation de la main-d'œuvre presque quintuplée en 30 ans : plus qu'un essor des formes particulières d'emploi, un profond changement de leur usage », *Insee*], « Emploi et salaires », p. 29-45, en ligne : http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/EMPSAL14b_D1_rotation.pdf

PIGNONI M. T., 2016, « La syndication en France. Des salariés deux fois plus syndiqués dans la fonction publique », *Dares*, « Analyses », n° 15, en ligne : http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2016-025.pdf

PINTO V., 2014, *À l'école du salariat. Les étudiants et leurs « petits boulots »*, Presses Universitaires de France, Paris.

PREVITALI C., 2015, « Les conditions du suicide des professionnels agricoles », *Pensée Plurielle*, n° 38, p. 105-121.

QUIJOUX M. (dir.), 2015, *Bourdieu et le travail*, Presses Universitaires de Rennes, Rennes.

RABIER R., 2015, « Forte pauvreté rurale et urbaine en Languedoc-Roussillon », *Insee Analyses*, n° 11, en ligne : https://www.insee.fr/fr/statistiques/1285887

Rifkin J., 1997, *La fin du travail*, La Découverte, Paris.

ROUX N., 2017, « Un emploi discontinu soutenable ? Trajectoires sociales de saisonniers agricoles et d'artistes du spectacle », Thèse de sociologie, Conservatoire national des arts et métiers.

ROUX N., 2018, « La perpétuation d'une invisibilité : l'absence de regard spécifique sur les salariés agricoles », *POLI*, n° 14 [à paraître].

SAFI M., 2010, « La dimension temporelle des faits sociaux : l'enquête longitudinale », *in* Paugam S. (dir.), *L'enquête sociologique*, Presses universitaires de France, Paris, p. 311-332.

SARFATI F., 2012, *Du côté des vainqueurs. Une sociologie de l'incertitude sur les marchés du travail*, Presses Universitaires du Septentrion, Lille.

SINIGAGLIA J., 2012, *Artistes, intermittents, précaires en lutte. Retour sur une mobilisation paradoxale*, Presses universitaires de Nancy, Nancy.

SIBLOT Y., CARTIER M., COUTANT I., MASCLET O., RENAHY N., 2015, *Sociologie des classes populaires contemporaines*, Armand Colin, Paris.

SUPIOT A. (dir.), 1999, *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Flammarion, Paris.

TASSET C., AMOSSE T., GREGOIRE M., 2013, « Libres ou prolétarisés ? Les travailleurs intellectuels précaires en Île-de-France », Rapport de recherche, *Centres d'études de l'emploi*, n° 82.

THERY M., 2007, « Préface », *in* Berthe, F. (dir.), *Travailler dans un groupement* d'employeurs, Presses Universitaires de Rennes, Rennes, p. 11-18.

THIBAULT M., 2013, *Ouvriers malgré tout. Enquête sur les ateliers de maintenance des trains de la Régie autonome des transports parisiens*, Raisons d'agir, Paris.

VERRET M., 1988, *La Culture ouvrière*, L'Harmattan, Paris.

VOLKOFF S., GAUDART C., 2015, « Conditions de travail et "soutenabilité" : des connaissances à l'action », Rapport de recherche, *Centre d'études de l'emploi*, n°91.

WEIL S., [1951] 2002, *La condition ouvrière*, Gallimard, Paris.

ZARCA B., 1999, « Le sens social des enfants », *Sociétés contemporaines*, n° 36, p. 67-101.

ZIMMERMANN B., 2011, *Ce que travailler veut dire. Une sociologie des capacités et des parcours professionnels*, Économica, Paris.

ZUNIGO X., 2010, « Le deuil des grands métiers. Projet professionnel et renforcement du sens des limites dans les institutions d'insertion », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 184, p. 58-71.

DERNIERS NUMÉROS PARUS :

téléchargeables à partir du site http://www.cee-recherche.fr

N° 195 *Work Organisation and Workforce Vunerability to Non-Employment: Evidence from OECD's Survey on Adult Skills (PIAAC)* / Organisation du travail et vulnérabilité au non-emploi : une étude empirique à partir de l'évaluation des compétences des adultes de l'OCDE (PIAAC)

NATHALIE GREENAN, EKATERINA KALUGINA, MOUHAMADOU MOUSTAPHA NIANG

décembre 2017

N° 194 *Enjeux et usages de la formation professionnelle dans la sécurisation des trajectoires d'emploi : des initiatives territoriales aux réformes nationales*

CAROLE TUCHSZIRER

septembre 2017

N° 193 *Measuring Vulnerability to Adverse Working Conditions: Evidence from European Countries* / Mesurer la vulnérabilité à la dégradation des conditions de travail dans les pays européens

NATHALIE GREENAN, MAJDA SEGHIR

septembre 2017

N°192 *Comparative Analysis of Apprenticeship Training in France and Germany* / Une analyse comparative de l'efficacité de l'apprentissage en France et en Allemagne

CLÉMENT BRÉBION

mai 2017

N° 191 *The Effects of Firm Size on Job Quality: A Comparative Study for Britain and France* / La qualité de l'emploi en France et en Grande-Bretagne : quels effets de la taille de l'entreprise ?

ALEX BRYSON, CHRISTINE ERHEL, ZINAÏDA SALIBEKYAN

avril 2017

N° 190 *L'évaluation randomisée dans la réforme du service public de l'emploi*

CLAIRE VIVÉS

avril 2017

N° 189 *Réforme des rythmes éducatifs à Paris : quelle politique d'emploi des animateurs ?*

GÉRALDINE RIEUCAU

février 2017

N° 188 *L'impact du diagnostic du cancer sur les transitions professionnelles en France. Une étude sur données de panel administratives*

BEN HALIMA BASSEM, BEN HALIMA MOHAMED ALI, LANFRANCHI JOSEPH, LE CLAINCHE CHRISTINE, REGAERT CAMILLE

décembre 2016

N° 187 *Relations sociales et ajustements à la crise : une analyse micro-statistique comparative franco-britannique*

THOMAS AMOSSÉ, PHILIPPE ASKENAZY, MARTIN CHEVALIER, CHRISTINE ERHEL, HÉLOÏSE PETIT, ANTOINE REBÉRIOUX

juin 2016