



HAL
open science

Réseaux transnationaux et main-d'œuvre agricole : quand la France recrute en Pologne

Bénédicte Michalon, Swanie Potot

► **To cite this version:**

Bénédicte Michalon, Swanie Potot. Réseaux transnationaux et main-d'œuvre agricole : quand la France recrute en Pologne. *Études rurales*, 2008, 2/2008 (182), pp.87-102. <halshs-00372753>

HAL Id: halshs-00372753

<https://shs.hal.science/halshs-00372753v1>

Submitted on 2 Apr 2009

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.



HAL Authorization

« Réseaux transnationaux et main-d'œuvre agricole : quand la France recrute en Pologne »,
Etudes rurales, n° 182 2008/2, pp.87-102

Bénédicte Michalon et Swanie Potot

Le recrutement de la main-d'œuvre agricole temporaire dans le sud de la France est caractérisé, depuis presque une décennie, par le recours croissant à des migrants d'Europe centrale et orientale, polonais principalement.

Après un premier pic d'introduction de Polonais par l'OMI¹, en 1992, ceux-ci voient le nombre de leurs contrats diminuer avant d'augmenter à nouveau en 2001, sous l'effet de la décision officielle de rouvrir le marché du travail saisonnier aux primo-arrivants. À partir de 2004, ils sont chaque année plus nombreux que les Marocains. Un changement se produit également dans la façon d'employer cette nationalité : autrefois surtout présents dans les vignes, pour des périodes plus courtes, ils sont, en 2006, recrutés à 50 % pour la cueillette des fruits et légumes (30 % d'entre eux étant toujours dans les vignobles). Et si leurs prédécesseurs représentaient déjà un tiers des introductions totales de saisonniers en 1999, les 9 943 Polonais entrés en France par l'intermédiaire de l'ANAEM² en représentaient plus de la moitié en 2006. Comment une « niche d'emploi »³, traditionnellement occupée par des

¹ Office des migrations internationales (jusqu'en avril 2005).

² Agence nationale d'accueil des étrangers et des migrations, qui a succédé à l'OMI à partir de janvier 2005.

³ Par « niche d'emploi » on entend une sphère dans laquelle la présence des étrangers est majoritaire et qui constitue en elle-même une sous-catégorie du marché de l'emploi [Waldinger 1994].

Maghrébins et des Européens du Sud, s'est-elle progressivement ouverte à une catégorie de travailleurs inconnue jusqu'alors dans le secteur agricole français ?

Les modes de recrutement et les législations ont évolué conjointement avec la mise en place des politiques européennes, sans pour autant que la relation de cause à effet soit avérée : un examen attentif des pratiques des employeurs montre que cette évolution n'est pas la conséquence directe des nouvelles possibilités qu'offre la loi. Parfois le cadre législatif formalise des façons de procéder, illégales jusque-là. Quoi qu'il en soit, la situation actuelle de l'emploi résulte d'un processus de co-construction par les différents acteurs de ces changements.

Une cogestion des pouvoirs publics et des agriculteurs

L'arrivée des saisonniers polonais révèle les enjeux politiques sous-jacents au recrutement des travailleurs agricoles. En effet, l'évolution des flux de main-d'œuvre dépend à la fois des nécessités d'un lieu de production et des rapports de force entre les acteurs. Après des négociations entre les pouvoirs publics (DDETFP⁴, ITEPSA⁵), l'ANPE et des représentants des syndicats agricoles – lesquels font part des besoins de la profession pour la saison à venir –, les préfetures fixent chaque année les contingents de saisonniers à contracter par l'intermédiaire de l'ANAEM.

⁴ Direction départementale de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle.

⁵ Inspection du travail, de l'emploi et de la protection sociale agricoles.

L'arrivée des Polonais dans les exploitations du sud de la France se situe au croisement de deux tendances majeures. D'une part, la législation française sur le travail – et notamment les modalités d'emploi des étrangers – qui a subi d'importantes modifications ces dernières années, sous le coup de l'élargissement européen et de la reprise de la politique d'immigration de travail en France et dans le reste de l'Europe [Castles 2006 ; Spire 2007]. D'autre part, l'origine des travailleurs qui s'est diversifiée depuis le début des années 1990. Les explications de ce phénomène sont multiples : diversification de l'offre de travail due à la mise en place de législations nouvelles sur les échanges internationaux ; défection d'une partie des saisonniers espagnols et portugais ; vieillissement des travailleurs maghrébins ; montée du racisme envers ces derniers. Bien qu'ils ne soient pas les seuls nouveaux arrivants⁶, les Polonais occupent la première place dans ce processus.

ÉLARGISSEMENT DE L'UNION EUROPÉENNE ET NOUVEAUX MODES DE RECRUTEMENT

Jusqu'à la mise en place de l'ANAEM en avril 2005, l'OMI a le monopole de l'introduction des salariés étrangers sur le marché du travail français : l'immigration légale des saisonniers polonais passe en premier lieu par cette voie et s'appuie sur l'accord franco-polonais du 20 mai 1992. La Pologne est le seul État postcommuniste à avoir contracté un tel accord avec la France, et celui-ci restera le dernier du genre. Il autorise l'État français à implanter une mission de l'OMI en Pologne, qui fait office d'intermédiaire entre l'employeur et le contractant et procède, en théorie du moins, à des opérations de recrutement en collaboration avec les institutions polonaises en charge de l'emploi, puis organise l'acheminement, vers la France, des travailleurs ayant obtenu un contrat OMI [de Lary 2004]. La signature de cet accord franco-polonais donne donc un cadre clair au recrutement des saisonniers, ce qui

⁶ On recourt aussi aux travailleurs sud-américains depuis le début du siècle.

n'exclut toutefois pas d'autres modalités d'embauche. De nouveaux modes de recrutement sont en effet apparus sous l'impulsion des changements législatifs et politiques en cours au niveau de l'Union européenne.

Il s'agit notamment de l'intérim et de la sous-traitance par des sociétés étrangères, encadrés, sous leur forme actuelle au sein de l'Europe communautaire, depuis le milieu des années 1990⁷ et qui se sont amplement diffusés depuis au sein de l'agriculture française [Hébrard 2001]. Depuis le 1^{er} mai 2004, les entreprises de travail temporaire ou prestataires de services, installées dans les nouveaux États-membres de l'Union européenne, peuvent librement mettre leurs salariés à la disposition de donneurs d'ordres dans d'autres États-membres. Les services de l'Inspection du travail rencontrent de très grandes difficultés dans le contrôle de ces entreprises transnationales, qui peuvent verser les salaires gagnés en France dans le pays où elles ont leur siège, et pratiquer divers autres abus dont la caractérisation et la sanction sont malaisées.

Ces structures, qui mettent du personnel à la disposition d'une entreprise utilisatrice, peuvent avoir deux statuts juridiques différents : soit elles n'ont qu'un rôle de relais – c'est le cas des entreprises d'intérim – et mettent des CV à la disposition d'employeurs français ; soit elles fournissent, comme prestataires, du personnel en sous-traitance à l'entreprise française donneuse d'ordres et envoient alors leurs salariés sur place – les textes disent qu'il doit s'agir de leurs salariés habituels, mais l'Inspection du travail française a rarement les moyens de

⁷ Dispositif prévu par le mode 4 de l'Accord général sur le commerce des services (AGCS), conclu par les pays-membres de l'OMC en 1994 et réglementé par la directive 96/71/CE sur le détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services à l'intérieur de l'espace économique européen [Math et Spire 2004].

s'assurer à distance que cette clause est respectée. Bien que ces entreprises aient des obligations différentes, sur le terrain, les conditions de travail sont les mêmes : les ouvriers agricoles travaillent pour les exploitants, et sous leur contrôle, pour une période donnée. Légalement, ce dispositif autorise une plus grande flexibilité et adaptabilité que les contrats ANAEM : ces entreprises sont capables de répondre en quelques jours à une demande venue de France. L'intérêt du système, pour l'exploitant utilisateur de ce service, est que, outre cette disponibilité instantanée d'une force de travail, les entreprises prestataires peuvent facilement dissimuler un nombre important d'heures travaillées, qui seront payées de la main à la main.

Enfin, l'élargissement de l'Union européenne a des répercussions sur l'accès, au marché du travail, des ressortissants des nouveaux États-membres. Si la France a certes maintenu des contrôles dans le cadre des mesures transitoires, elle a néanmoins, dès le 1^{er} mai 2006, donné à ces ressortissants accès à 61 métiers dans 7 secteurs d'activité⁸. La situation locale de l'emploi cesse alors d'être opposable à la demande d'introduction de ressortissants d'un nouvel État-membre : l'employeur souhaitant recruter n'est plus tenu de rechercher au préalable des candidats sur son propre marché du travail ni de justifier de cette démarche auprès de l'administration. Et, depuis juin 2008, le marché français du travail est complètement ouvert aux ressortissants des États intégrés en 2004, qui peuvent donc y accéder dans les mêmes conditions que ceux des autres États-membres de l'Union européenne⁹.

⁸ Circulaire DPM/DMI2/2006/200 du 29 avril 2006 relative aux autorisations de travail délivrées aux ressortissants des nouveaux États-membres de l'Union européenne pendant la période transitoire.

⁹ Arrêté du 24 juin 2008 relatif à la délivrance, sans opposition de la situation de l'emploi, d'autorisations de travail aux ressortissants des États de l'Union européenne soumis à des dispositions transitoires.

Ces nouvelles possibilités débouchent sur une diversification des systèmes de recours à la main-d'œuvre saisonnière. Ces travailleurs se trouvent en concurrence avec les saisonniers recrutés via l'ANAEM, mais aussi avec les salariés des entreprises d'intérim ou de sous-traitance étrangères.

UN DISCOURS FAVORABLE AUX POLONAIS

Comment les Polonais sont-ils devenus en quelques années la main-d'œuvre privilégiée des professionnels de l'arboriculture et de la fruiticulture dans certains départements français ? En quoi conviennent-ils mieux que d'autres populations migrantes ? Qui décide de favoriser leur venue ? Les employeurs mettent en avant quelques arguments majeurs.

En accord avec le discours politique dominant qui associe strictement l'immigration à son utilité économique, sans aucun coût social pour le pays d'accueil, les employeurs soulignent tout d'abord la mobilité requise de cette population : celle-ci doit être présente sur place lorsque nécessaire mais doit rentrer dans « son » pays lors des périodes creuses de l'activité agricole. Dans cette optique, ils opposent les Polonais, qu'ils imaginent ne pas se fixer, aux Marocains, auxquels ils reprochent d'être trop nombreux à rester en France. Ces considérations renvoient à l'idée, corroborée par plusieurs études [Morokvasic 1995 ; Morokvasic-Müller 1999 ; Cyrus 2006], selon laquelle les mobilités polonaises seraient davantage inscrites dans un schéma de migration circulaire [Faist 1997]¹⁰, faite de continuels

¹⁰ Dans cette approche de la migration circulaire, le migrant circule avec son lieu de résidence originel comme point de référence. Dans la recherche francophone, la circulation fait en revanche référence à une mobilité qui se développe depuis le pays d'installation en direction du pays d'origine [de Tapia 1994 ; Tarrus 1996 ; Dorai, Hily, Loyer et Ma Mung 1998].

allers et retours qui permettraient à de nombreux Polonais et à leur famille de maintenir un niveau de vie appréciable en Pologne.

La préférence pour les Polonais est également justifiée, dans les discours des employeurs, par le fait que les Marocains contourneraient le système ANAEM. Ces derniers auraient constitué des équipes d'« indépendants » venant proposer leurs services aux agriculteurs en dehors de la procédure ANAEM. On mentionne aussi des trafics de contrats parmi les Marocains. Quelle que soit la nationalité d'origine, il est vrai qu'une partie des contrats ANAEM n'est pas suivie d'un retour dans le pays d'origine et sert de porte d'entrée à l'immigration illégale. C'est pourquoi ces contrats peuvent être monnayés, parfois par les employeurs eux-mêmes. Les agriculteurs interrogés imputent plus facilement ces malversations aux travailleurs marocains, présents dans la région depuis plusieurs décennies, qu'aux Polonais, dont ils remarquent moins la présence et envers lesquels ils ne semblent, pour l'instant, guère manifester d'hostilité.

Par ailleurs, les agriculteurs n'hésitent pas à rappeler qu'en 2000-2001, dans la vallée de la Garonne, des organisations professionnelles ont fait campagne pour les inciter à demander des saisonniers polonais. D'après des dirigeants de la FDSEA du Tarn-et-Garonne, leur syndicat s'est mobilisé et a obtenu, comme dans d'autres départements, d'entrer dans la course aux contrats OMI (113 en 2001 contre 3 en 2000) en réclamant explicitement des Polonais. De même, « dans le Lot-et-Garonne, des producteurs de fruits et légumes ont organisé une manifestation en juillet 2001 avec le slogan "Nous voulons des Polonais." Ils exigeaient une augmentation du nombre de contrats OMI dans le département » [Bell 2003 :

59]. En autorisant une augmentation de l'immigration de saisonniers polonais sous contrat OMI, les pouvoirs publics leur ont donné satisfaction.

Le soutien des pouvoirs publics est toujours d'actualité. À cet égard les rapports d'activité de la préfecture du Lot-et-Garonne sont éloquentes :

Je voudrais tout d'abord souligner le travail fait en liaison avec la profession agricole pour que nos exploitations disposent de main-d'œuvre qualifiée, en quantité suffisante pour assurer les travaux saisonniers. J'ai poursuivi la politique d'introduction de saisonniers sur contrats OMI. 1 411 salariés, dont environ 2/3 de Marocains et 1/3 de Polonais, ont été embauchés en 2005. Ce chiffre était en croissance de 5,5 % par rapport à 2004. Il en est de même pour 2006, avec, par accord avec la profession, un rééquilibrage au profit des Polonais, ressortissants de l'Union européenne. Le nombre de travailleurs introduits est à ce jour en croissance de 7 % par rapport à la même date l'an dernier (Polonais : + 36 % ; Marocains : - 15 %)¹¹.

Et la Préfecture de préciser :

À partir de 2004, l'information a été donnée aux exploitants agricoles que toute première introduction de Marocain serait refusée sauf cas particulier [...]. Pour 2006, la politique départementale a été de refuser systématiquement toute première demande d'introduction de main-d'œuvre étrangère de nationalité marocaine, au profit des ressortissants de l'Union européenne¹².

¹¹ Discours de M. le préfet du Lot-et-Garonne à l'occasion de la présentation du rapport d'activité des services de l'État 2005 devant le Conseil général, vendredi 23 juin 2006, p. 11.

¹² Rapport annuel d'activité de la préfecture du Lot-et-Garonne, 2006, p. 7.

Comme cela a déjà été constaté dans d'autres pays, notamment en Espagne [Potot 2003], des arguments culturalistes sont également avancés par certains agriculteurs, les Polonais étant, disent-ils, « plus proches de nous » que les Marocains. Cette mise en concurrence apparaît aussi à propos des saisonniers portugais, qui restent encore nombreux dans le sud de la France.

Si elle n'est pas toujours explicite dans les propos des employeurs, une dernière motivation transparaît derrière les mots : les saisonniers polonais se montrent, jusqu'à présent, peu revendicatifs. À titre d'exemple, ils sont absents des organismes de représentation et de défense des travailleurs agricoles, à tel point que Force ouvrière et le syndicat Solidarność ont organisé, durant l'été 2007, une campagne de sensibilisation en faisant le tour de la France avec une représentante syndicale polonaise¹³. Cette campagne s'est renouvelée au cours de l'été 2008. La CGT française a également noué un partenariat avec Solidarność en juin 2008 autour de la défense des salariés d'entreprises de sous-traitance françaises ou étrangères.

Entre saisonniers et employeurs : un réseau transnational

L'introduction d'une nouvelle main-d'œuvre dans une « niche d'emploi » déjà occupée par d'autres populations ne va pas de soi. L'évolution des pratiques procède d'un nombre élevé de facteurs, qui, pour certains, favorisent, pour d'autres, limitent le changement. Si l'accord de 1992 a formellement rendu possible le recrutement de Polonais dans l'agriculture française, le recours croissant à ces travailleurs depuis la fin des régimes totalitaires en Europe de l'Est

¹³ Voir communiqué de Force ouvrière du 22 juin 2007 : « Jean-Claude Mailly avec les travailleurs saisonniers ». Voir aussi *Les Échos* du 27 juillet 2007, *Ouest France* du 11 juillet 2007 et *La Provence* du 2 août 2007.

tient au déploiement de réseaux relationnels entre des acteurs sociaux situés de part et d'autre de l'Europe.

Cette irruption des Polonais est doublement inédite. D'une part, ils n'ont pas pu s'appuyer sur l'existence de relations préétablies entre la Pologne et la France, le « rideau de fer » ayant profondément entamé les liens entre les populations de ces deux pays. D'autre part, ils arrivent sur un marché du travail fortement concurrentiel qui ne concerne pas uniquement les zones de production agricole. Les divers contrats d'introduction de main-d'œuvre mettent en situation de rivalité toutes les fractions de population candidates à l'émigration temporaire, et ce au niveau international. Si les contingents de saisonniers sud-européens tendent à décroître et si la main-d'œuvre plus lointaine (d'Afrique noire et d'Amérique du Sud) est encore limitée, notamment du fait de restrictions légales, les Polonais s'ajoutent aujourd'hui directement aux Maghrébins.

Historiquement, l'arrivée de plusieurs vagues de travailleurs saisonniers venus du sud de la Méditerranée coïncide avec l'apparition de « niches d'emploi », elles-mêmes en évolution. Le recours massif à des contingents d'Espagnols à partir des années 1960, puis de Maghrébins (en majorité marocains) au début des années 1970, correspond à des transformations structurelles profondes du secteur agricole. Les entretiens menés en 2006 et 2007 auprès d'agriculteurs et de travailleurs agricoles mettent parfois l'accent sur le lien qui existerait entre le retour des Français rapatriés du Maghreb et le recrutement de saisonniers originaires de cette région. Il est difficile d'estimer le poids du processus de décolonisation dans le recours aux ouvriers maghrébins mais il est probable que les relations historiques entre la France et le Maghreb, cumulées à l'importance numérique de la population d'origine maghrébine dans le sud de la France, aient favorisé le recrutement d'ouvriers agricoles

marocains, tunisiens et, dans une moindre mesure, algériens. Le lien entre immigration à long terme et immigration saisonnière dans l'agriculture est ici visible.

L'implantation, depuis une quinzaine d'années, de saisonniers polonais dans ce secteur d'activité relève d'un schéma sensiblement différent. Que les recrutements soient officieux ou officiels, il a fallu que les exploitants inventent de toutes pièces les moyens de « se connecter » à la main-d'œuvre polonaise.

LA MOBILITÉ POLONAISE : UN ATOUT À L'ÉCHELLE EUROPÉENNE

Dès le début des années 1990, des Polonais « se mettent en route » pour l'Europe de l'Ouest. Les séjours temporaires, grâce auxquels ils peuvent jouer sur le différentiel de richesse en dépensant en Pologne des salaires gagnés en Occident, se développent rapidement et permettent à une partie de la population de maintenir son niveau de vie malgré la récession économique que connaît le pays [Morokvasic 1995]. À cette époque, les nouveaux migrants se tournent vers les régions proches de leurs frontières et/ou avec lesquelles ils possèdent des liens, fussent-ils seulement culturels. C'est donc prioritairement vers l'Allemagne que s'orientent ces travailleurs temporaires. Ils obtiennent dès 1991 le droit de circuler librement dans l'espace Schengen en tant que touristes et peuvent dès lors explorer l'Union européenne à la recherche de bassins d'emploi qui leur soient ouverts.

À la flexibilisation accrue des modes de recrutement et des statuts juridiques des travailleurs en Occident répond en effet la grande souplesse de mobilité des Polonais. Les saisonniers ne sont pas captifs d'un système qui ne les laisserait pas séjourner et travailler en France autant qu'ils le veulent. Ils alternent périodes d'activité en France et retours en Pologne. À cet égard, le travail saisonnier correspond à leurs pratiques migratoires.

La mobilité se double parfois d'une pluriactivité : le migrant a un emploi en Pologne et vient travailler en France pour compléter ce revenu principal. Bien souvent, cette pluriactivité existe déjà dans le pays d'origine : la crise économique qui a sévi après 1990 a contraint de nombreux Polonais à combiner plusieurs sources de revenu.

Une part importante des Polonais que nous avons rencontrés avait travaillé dans des régions d'agriculture intensive d'autres pays européens (Allemagne, Italie ou Espagne) avant de venir en France. Le projet migratoire se déploie donc dans toute l'Europe plus que dans le seul espace franco-polonais. Ce sont parfois les mauvaises conditions qu'ils ont connues dans d'autres pays qui les ont poussés à rentrer en Pologne puis à chercher une autre destination. Mais ils soulignent aussi le caractère attractif des contrats ANAEM, même si les clauses sont loin d'être toujours respectées par les employeurs. Les quelques garanties qu'apportent ces contrats semblent être des atouts pour les candidats à l'émigration. De fait, ces saisonniers n'hésitent pas à changer de lieu de travail si les conditions ne leur conviennent pas. Ainsi, quatre d'entre eux ont quitté une exploitation une semaine seulement après leur arrivée en France ; leurs collègues nous ont rapporté que ce qu'ils avaient trouvé sur place ne correspondait pas à ce qu'on leur avait dit. C'est notamment la rémunération finale qui posait problème. Leur capacité à se réorienter peut ainsi se retourner contre le système français si celui-ci se révèle désavantageux car, conformément aux souhaits des employeurs, cette main-d'œuvre est bel et bien mobile. Les Polonais ont cet avantage sur les Marocains : c'est ce que procure la liberté de circulation dans l'Union européenne.

« SE CONNECTER » À LA POLOGNE

L'agriculture du sud de la France n'a pas attiré d'emblée les voyageurs polonais à la recherche d'un emploi : ce sont davantage les employeurs qui sont allés à la rencontre de cette main-d'œuvre. Dans les campagnes, certains agriculteurs ont recherché, dans leurs réseaux de connaissances les plus étendus, des personnes qui pourraient servir de relais. Des immigrés de longue date, ou des descendants de l'immigration de l'entre-deux-guerres, se sont alors retrouvés au centre du dispositif.

Dans le Tarn-et-Garonne, un agriculteur dont les parents polonais avaient immigré en France dans les années 1930 raconte avoir sollicité des membres éloignés de sa famille pour l'épauler durant l'été 1992 : au cours d'un voyage touristique en Pologne, il propose à un cousin de constituer une petite équipe pour venir en France « faire la saison des fraises ». Cette entente est encadrée par l'OMI, qui organise alors la venue des premiers saisonniers. Pourtant, l'année suivante, la préfecture n'autorise pas de recrutements en Pologne. Malgré cela, les quatre membres de l'équipe reviennent, et l'agriculteur accepte de faire l'intermédiaire entre les exploitants qui l'entourent et cette main-d'œuvre étrangère. Progressivement, cet agriculteur et son cousin resté au pays jouent un rôle de plus en plus déterminant dans les recrutements locaux : lui, centralise les demandes de ses pairs et les communique à son cousin, qui, de son côté, se charge de former des équipes de saisonniers en fonction des dates et des tâches à effectuer. Ce premier réseau donne naissance à un second : un exploitant qui avait fait appel aux services de l'agriculteur d'origine polonaise devient autonome après s'être assuré un vivier de saisonniers suffisant ; il s'associe à un collègue d'une autre région et, ensemble, ils trouvent en Pologne une intermédiaire qui recrute pour eux. En 2007, ils disent parvenir à fournir environ 600 saisonniers à une cinquantaine d'exploitants.

On assiste là à un processus d'autonomisation assez fréquent : lorsqu'un employeur a besoin de remplacer des salariés, il ne se tourne plus vers ses collègues, têtes de réseaux, mais demande à certains de ses employés de prospecter dans leur entourage, en Pologne, pour trouver des personnes susceptibles de venir travailler dans l'exploitation. Chaque exploitation peut engendrer son propre réseau de recrutement. Les grands réseaux qui recrutent plusieurs dizaines ou centaines de personnes fournissent ceux qui ne disposent pas encore de leur propre dispositif de recrutement.

LES RECRUTEURS, GARANTS DE LA LOYAUTÉ DE L'ÉCHANGE

Dans une région donnée, les tout premiers relais ne sont pas nombreux et sont facilement identifiables. Dans le Vaucluse, par exemple, un menuisier polonais, installé en France depuis une vingtaine d'années, joue ce rôle d'intermédiaire depuis le début des années 2000. Bien qu'il ne soit pas dans l'agriculture, sa résidence en zone rurale et son origine suffisent à faire de lui un recruteur potentiel. Il se lance dans l'entreprise à la demande d'agriculteurs de son village : il mobilise au départ de vagues connaissances en Pologne pour répondre aux sollicitations du maire, producteur de cerises, qui veut tester les nouvelles possibilités qu'offre l'ouverture aux Polonais des contrats OMI. La procédure OMI est longue à se mettre en place, et ce délai ne convient pas à l'agriculteur ; pourtant quatre travailleurs arrivent de Pologne cette année-là. L'année suivante, trois autres agriculteurs demandent au menuisier d'intervenir pour recruter des saisonniers. Manquant alors de relations, il s'adresse à un ami qu'il n'a pas vu depuis l'école primaire mais qu'il sait vivre dans le village où ils ont grandi. Celui-ci mobilise d'abord dans son entourage proche, puis dans son entourage plus lointain. Ce relais, qui ne viendra jamais lui-même travailler en France, devient un élément clé de ce dispositif. En quelques années, le duo fournira jusqu'à une centaine de travailleurs par an aux agriculteurs des villages alentour.

Si ce rôle de recruteur est rarement un métier à plein temps, il ne s'exerce pas gratuitement : les relais tirent des avantages substantiels de cette activité. Il arrive que le service soit facturé à l'agriculteur, mais ce sont plus souvent les ouvriers agricoles qui paient la possibilité de s'expatrier. Les tarifs oscillent entre 100 et 200 euros par contrat, qui sont fréquemment retenus sur le premier salaire. À cela s'ajoutent les frais d'acheminement qui restent à la charge des ouvriers, et parfois la redevance versée à l'ANAEM par l'employeur, qui en demande le remboursement à ses employés. Mais ces sommes, tout comme les frais d'hébergement occasionnellement retenus sur le salaire, ne diminuent en rien l'attractivité des contrats.

Dans tous les cas, le rôle du recruteur dépasse largement la simple mise en relation de travailleurs avec un employeur. Celui-ci et son homologue au pays sont le gage, pour les deux parties, de la loyauté, du sérieux et du suivi de la transaction. Ils assurent à l'employeur le nombre désiré de salariés : si un ouvrier pressenti annule son voyage au dernier moment, ils lui trouvent aussitôt un remplaçant. Si, une fois en France, un salarié quitte l'exploitation ou ne satisfait pas aux exigences de l'employeur, ils proposent une autre recrue. Parfois le relais en France fait l'interprète : même s'il ne parle que très sommairement le polonais, il peut être amené à intervenir dans les différends entre salariés et employeurs. Les recruteurs garantissent aux saisonniers des conditions de travail, de rémunération et de logement conformes au contrat, y compris lorsque celui-ci est tacite. Le relais français se rend en général sur les exploitations ou connaît suffisamment l'agriculteur pour s'engager en son nom auprès de son contact polonais, qui lui-même s'engage auprès des saisonniers qu'il recrute.

Les liens interpersonnels, fondés sur la parenté ou le voisinage, parfois sur une amitié de longue date, ne représentent donc pas seulement des opportunités : ils permettent de procéder à ces échanges dans un climat de sérénité. La notion de confiance est au cœur de ces transactions ; elle « transforme des contrats fragiles en des engagements crédibles » [Karpik 1996 : 527].

Là où réside la confiance

Les divers dispositifs de recrutement auxquels les agriculteurs peuvent avoir recours ne présentent pas que des différences de nature juridique ou financière. L'arrivée des saisonniers polonais apparaît sous un jour nouveau lorsque surgit la question de la confiance. Les enquêtes montrent que les employeurs et les saisonniers ont des préférences : le choix de passer par la procédure ANAEM ou de recourir à une entreprise prestataire de services dépend largement de cette dimension de confiance.

LES RÉSEAUX PLÉBISCITÉS PAR LES EMPLOYEURS

Le recours aux réseaux relationnels est la solution préférée des employeurs et des salariés. Cette solution est la première à s'être imposée, et elle offre la plus grande satisfaction à tous les protagonistes. Même les contrats avec l'ANAEM, qui paraissent être encadrés par des règles impersonnelles sont, dans les faits, garantis par l'interconnaissance. Afin d'éviter les trafics, la procédure officielle prévoit que les agriculteurs établissent des demandes de travailleurs anonymes, satisfaites par le bureau de l'ANAEM de Varsovie qui procède elle-même au recrutement via les agences pour l'emploi locales. Sur le terrain, nous n'avons jamais rencontré d'agriculteur qui ait procédé de la sorte. Qu'il s'agisse de travailleurs sous contrats ANAEM ou ceux embauchés « au noir », les employeurs font systématiquement appel à leur réseau relationnel pour entrer en contact avec des personnes susceptibles de

satisfaire leur besoin. De cette manière, non seulement ils peuvent connaître le profil de la personne recrutée, mais surtout ils font confiance à leur relais pour *choisir* pour eux un travailleur de qualité. Ainsi, les personnes recrutées sous contrats ANAEM et celles travaillant illégalement sont enrôlées exactement de la même façon au départ. De ce fait, il s'agit souvent des mêmes individus qui changent de statuts selon que l'agriculteur obtient ou non l'autorisation d'employer des saisonniers ANAEM.

Cette démarche contraste avec celle des entreprises de prestation de services et d'intérim, appréciées pour leur grande souplesse mais qui envoient dans les exploitations des ouvriers qui ne sont recommandés par personne et au sujet desquels les agriculteurs n'ont aucune connaissance. Cela explique sans doute que, sur le terrain, ces entreprises semblent faire l'objet d'un choix de deuxième catégorie tant de la part des agriculteurs que des salariés. Nos entretiens font clairement apparaître la méfiance des saisonniers envers ces dernières : les abus dont tous ont entendu parler et dont certains ont fait les frais sont en général perpétrés dans ce cadre. Le discours des travailleurs est catégorique sur ce point : il est toujours préférable de s'en remettre à une personne de confiance, même lorsque le salaire est inférieur. Ceux qui partent par l'entremise d'une société sont ceux dont le « capital social » [Bourdieu 1980] est trop faible pour escompter un soutien à l'émigration, les risques liés au recrutement par les agences étant bien connus en Pologne.

Piotr, 32 ans, mineur au chômage, cherchait à quitter temporairement la Silésie pour travailler à l'étranger quand il a répondu à l'annonce d'une agence de Varsovie publiée dans un grand quotidien. Au téléphone, l'agence lui a garanti un emploi de quatre mois en Italie et a organisé son acheminement dans ce pays pour la somme de 300 euros. Sur place, il travaillait souvent plus de dix heures par jour, était logé dans un module de chantier sans fenêtre avec une dizaine d'autres personnes et devait payer pour la douche, l'hébergement et

la nourriture. Au bout de quelques jours, il a voulu quitter cet emploi mais s'est heurté aux gardiens qui « veillaient sur la sécurité » des travailleurs. Il s'est finalement échappé de ce piège vingt jours après son arrivée, sans avoir touché quoi que ce soit. Il a regagné la Pologne aussi vite que possible sans ses papiers, qu'avait gardés son employeur. Suite à cette mésaventure, il s'est juré de ne plus accepter aucun contrat pour l'étranger. Pourtant, quand en 2006, un ami de longue date lui propose de l'accompagner dans une exploitation viticole de la vallée du Rhône où il a lui-même déjà travaillé, il se laisse tenter. Lors de l'entretien que nous avons eu avec lui, il insiste sur le rôle qu'a joué l'amitié dans sa décision : c'est parce qu'il savait que son ami était incapable de lui mentir qu'il a bien voulu partir à nouveau.

De la même façon, passer par une entreprise étrangère ne satisfait pas pleinement les agriculteurs. Nombre d'entre eux avancent qu'ils n'ont pas les moyens de s'assurer de la légalité de ces entreprises et ne se sentent pas à l'abri en cas de contrôle¹⁴. Le cadre légal de la prestation de services internationale reste relativement complexe [Math et Spire 2004] : lorsque les textes sont précis, les accords qui se mettent en place supposent des moyens de coopération internationale que sont loin de posséder les organismes de contrôle tels que l'ITEPSA¹⁵. Par ailleurs, les employeurs ne sont jamais sûrs de la main-d'œuvre contractée, dont il leur est impossible de connaître les critères de recrutement et sur laquelle ils n'ont aucune garantie durable. Les rumeurs vont bon train : on dit que cette main-d'œuvre serait constituée de marginaux qui ne trouvent pas de travail chez eux. La majorité des sociétés

¹⁴ Les contrôles ne semblent pourtant guère les effrayer lorsqu'ils embauchent des ouvriers au noir. Il est probable que c'est la visibilité de ces agences internationales, qui démarchent souvent toute une région par fax, qui les inquiète.

¹⁵ Inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole.

visées étant relativement jeunes et souffrant d'un manque de recommandations émanant de personnes connues, il ne s'est pas instauré de relation de confiance ou de réputation [Burt 2005] qui puisse lever une part d'incertitude dans ces échanges. Ainsi, tant que le système de sous-traitance demeure relativement opaque, les exploitants, comme les saisonniers, préfèrent l'éviter et s'en remettre aux relations personnelles.

Le recrutement par le biais des réseaux interpersonnels n'est toutefois pas exempt d'ambiguïtés. S'il peut garantir une certaine loyauté dans l'échange, il peut aussi se révéler propice à une exploitation des travailleurs, lesquels sont contraints par les obligations qui les lient aux recruteurs et par la réputation qu'ils ont à tenir une fois insérés dans un réseau.

DE LA CONFIANCE INTERPERSONNELLE À LA CONFIANCE INSTITUTIONNALISÉE

D'un bout à l'autre de la chaîne, les ressources disponibles au sein des réseaux relationnels sont jusqu'à présent le support de l'entente entre employeurs et employés. Ce fonctionnement a sans doute fait le succès des contrats OMI/ANAEM. Les saisonniers polonais sont en majorité recrutés par des personnes de leur entourage et sont incorporés à de petites équipes dont ils connaissent déjà plusieurs membres. Leur employeur a déjà eu affaire à certaines personnes de l'équipe ou à un tiers en qui tout le monde a confiance. À travers ce schéma, l'employeur et les salariés appartiennent à un même réseau social étendu. D'une certaine façon, le processus de sélection et la force des relations sociales poussent l'ensemble des membres du réseau à en respecter les règles [Burt 2005]. Ainsi, en étendant à l'échelle internationale un schéma assez classique de recrutement par cooptation [Granovetter 1974], la « niche d'emploi » des saisonniers agricoles s'est largement ouverte à une nouvelle population.

Cependant, si elles sont marginales à l'heure actuelle, les entreprises transnationales ne sont pas forcément vouées à disparaître. Quoiqu'elles n'aient guère les faveurs des « petits » exploitants qui emploient quelques dizaines de salariés au cours de l'année, elles semblent être adaptées en cas de demande de main-d'œuvre imprévue ou importante, dans les grandes exploitations notamment. Il est même probable qu'elles se développeront dans les années à venir car elles permettent aux agriculteurs de restructurer leurs ressources humaines en externalisant une partie de leur production, réduisant ainsi les coûts directs et les risques dus au statut même d'employeur. Toutefois l'intérêt rationnel ne suffit pas à faire adopter de nouvelles pratiques : il faudrait pour cela que le système parvienne à instaurer une confiance institutionnelle à la hauteur de la confiance interpersonnelle éprouvée par les différents acteurs au cours de la dernière décennie [Zucker 1986]. Sur le terrain, on peut observer une activité qui va dans ce sens : dans le Tarn-et-Garonne, la Chambre d'agriculture a organisé en 2007 une rencontre sur cette question afin d'informer les agriculteurs des possibilités légales existantes. Certains ont reconnu avoir eu recours ponctuellement, « pour essayer », à ce type d'agences, ou avoir cherché à obtenir des informations auprès de collègues. On peut imaginer que les ponts qui ont été jetés, sur la base d'activités informelles, entre des « fourmis » [Tarrus 1992] de part et d'autre de l'Europe, donneront lieu, dans un deuxième temps, à des relations commerciales internationales d'un type nouveau.

DES SOLUTIONS HYBRIDES : LES RÉSEAUX INFORMELS CAPTÉS PAR LES INSTITUTIONS

Les pouvoirs publics et les syndicats agricoles n'incitent pas les exploitants à passer par des sociétés intermédiaires. Un rapport de la FNSEA sur le recrutement de main-d'œuvre dans les nouveaux États-membres de l'Union européenne énonce les avantages et les risques de la prestation de services :

L'avantage, pour un employeur de main-d'œuvre, d'avoir recours à un prestataire de services est de permettre à celui-ci de se décharger de ce qui tient de la réalisation de la tâche et de la gestion des ressources humaines. De plus, ce type d'organisation apporte flexibilité et adaptabilité en termes de mise à disposition de main-d'œuvre : les contrats peuvent être signés en quelques jours. Néanmoins, avoir recours à un prestataire de services peut également être source d'inconvénients. Notamment en ce qui concerne le risque juridique que l'exploitant encourt, comme coresponsable de par la signature du contrat, dans un cas d'entreprise illégale ou de non-respect du code du travail, par exemple¹⁶.

La préfecture du Lot-et-Garonne mentionne que l'action du service départemental de l'ITEPSA a porté sur « la lutte contre le travail illégal : contrôle des salariés non déclarés ou sous-déclarés lors des travaux de taille des arbres fruitiers et de cueillette de fruits et légumes ; action dissuasive contre les faux entrepreneurs de travaux prestataires de services »¹⁷.

Les structures qui encadrent le recrutement agricole œuvrent donc en faveur du système ANAEM : elles encouragent les agriculteurs à ne pas se tourner vers les sociétés de sous-traitance ou d'intérim. On peut supposer que le risque juridique éventuel n'est pas la seule motivation dans cette mise en garde : les entreprises prestataires entrent en concurrence directe avec le dispositif ANAEM, dans lequel syndicats et institutions agricoles sont parties prenantes et ont, de ce fait, des intérêts à défendre. Certaines institutions en charge de l'agriculture ont, en effet, créé leurs propres filières de saisonniers polonais, destinées à un recrutement ANAEM. Afin de répondre aux sollicitations d'agriculteurs ne parvenant pas à

¹⁶ « Incidences, sur l'emploi, de l'ouverture de l'Europe aux nouveaux États-membres », 2005.

¹⁷ Rapport annuel d'activité de la préfecture du Lot-et-Garonne, 2006, p. 81.

faire des demandes nominatives faute de contacts sur place, une cellule départementale de la FNSEA a monté sa propre filière en 2004 alors que les demandes de Polonais se multipliaient. Elle a fait appel à un Polonais installé dans la région. Celui-ci a pu donner une liste de 100 personnes au syndicat, lequel les a ensuite réparties entre les agriculteurs afin que ces derniers établissent, auprès de l'OMI, une demande en bonne et due forme. La FNSEA a bien compris que ces nouveaux recrutements ne pourraient se faire sans réseaux relationnels établis avec les pays d'Europe centrale et orientale :

Les pays qui ouvrent leurs frontières en premier seront, de ce fait, les premiers à attirer les premiers futurs candidats à l'émigration. Il s'agit d'avoir une longueur d'avance sur les autres pays en créant déjà un réseau, des habitudes migratoires : facteurs d'attractivité pour beaucoup de travailleurs étrangers¹⁸.

Le rapport de la FNSEA note que la Pologne et la Roumanie fournissent déjà l'essentiel des travailleurs agricoles migrants dans les anciens États-membres :

Des habitudes de migration sont donc déjà prises : des réseaux existent¹⁹.

L'arrivée de Polonais se fonde sur un dispositif réfléchi et non sur la seule volonté d'émigrer de ces travailleurs. Le système fonctionne depuis qu'il a été mis en place : le syndicat continue à fournir des noms aux agriculteurs qui le lui demandent. Néanmoins, une fois ce service utilisé, le système permet rapidement aux employeurs de se constituer une équipe de saisonniers qui fonctionnera en toute autonomie.

¹⁸ « Incidences, sur l'emploi, de l'ouverture de l'Europe aux nouveaux États-membres », p. 37.

¹⁹ *Id.*

La Chambre d'agriculture d'Agen est officieusement jumelée avec celle de Konin, ville du centre de la Pologne. Un agriculteur d'origine polonaise est à l'origine de ce choix : il a servi de relais quand les responsables de la Chambre d'agriculture ont voulu répondre aux demandes d'employeurs agenais qui cherchaient à recruter des saisonniers. Les deux chambres ont initié un partenariat destiné à alimenter la filière. Lorsqu'un agriculteur cherche des Polonais, la chambre d'agriculture d'Agen s'adresse à son homologue, qui propose alors une liste de noms. Le système semble si bien fonctionner que l'institution d'Agen est sollicitée par des agriculteurs des départements voisins.

Conclusion

L'ouverture totale, en juillet 2008, du marché du travail français aux ressortissants polonais a signé la fin du rôle de l'ANAEM dans ce pays. Plusieurs mois auparavant, la Chambre d'agriculture d'Agen avait commencé à prospecter en Roumanie et en Bulgarie afin d'y établir des partenariats similaires, répondant en cela aux demandes de plus en plus nombreuses des employeurs, qui, en France comme dans d'autres pays européens, cherchent à repousser les frontières du recrutement toujours plus à l'est pour y trouver une main-d'œuvre plus conforme à leurs critères de sélection. En succédant à l'OMI, l'ANAEM avait d'ailleurs perdu le monopole de l'introduction des travailleurs étrangers sur le sol français.

Aujourd'hui les saisonniers étrangers présents sur les exploitations agricoles françaises viennent en majorité de Pologne par le biais de différents canaux juridiques, voire sans autorisation de travail. Mais, devenus, en juin 2008, travailleurs de plein droit en France, présenteront-ils demain le même intérêt pour les exploitants ? Méfiante devant le risque que représentent les sociétés prestataires, l'agriculture française y recourt pourtant de plus en plus.

Les arrangements actuels ne sont pas nécessairement voués à perdurer. Corollaire du recrutement via les réseaux personnels, la docilité des travailleurs polonais est une clé de voûte de l'édifice, mais une clé fragile : dès lors qu'ils sauront faire valoir leurs droits, qu'advient-il de leur présence ?

En Andalousie, on a, ces dernières années, recruté des dizaines de milliers de Roumaines et d'Ukrainiennes. Après avoir été totalement soumises, elles sont aujourd'hui familiarisées avec la législation des « contrats en origine » et s'y réfèrent en cas de conflit. Face à cette attitude, les agriculteurs se tournent à nouveau vers l'Afrique pour faire venir des Marocaines et des Sénégalaises.

Ainsi, si l'immigration permet aux employeurs de s'abstraire des conditions minimales garanties aux salariés nationaux, la mise en concurrence des migrants économiques au niveau international, qui interdit l'accaparement d'une niche d'emploi par une seule nationalité, accroît la corvéabilité de ces travailleurs et entretient le système indépendamment des aléas géopolitiques.

Bibliographie

Bell, Nicolas — 2003, « Le goût amer de nos fruits et légumes », *Migrations Société* 85 : 49-65.

Bourdieu, Pierre — 1980, « Le capital social », *Actes de la recherche en sciences sociales* 31 : 2-3.

- Burt, Ronald S.** — 2005, *Brokerage and closure. An introduction to social capital*. Oxford, Oxford University Press.
- Castles, Stephen** — 2006, « Guestworkers in Europe : a resurrection ? », *International Migration Review* 4 : 741-766.
- Cyrus, Norbert** — 2006, « Polish emigration : permanent and temporary patterns », in A. Triandafyllidou ed., *Contemporary Polish migration in Europe. Complex patterns of movement and settlement*. Lewiston/Queenston/ Lampeter (3 villes d'édition ?), The Edwin Mellen Press : 25-46.
- Doraï, Kamel, Hily Marie-Antoinette, Loyer Frantz et Ma Mung Emmanuel eds.** — 1998, *Bilan des travaux sur la circulation migratoire*. Poitiers, Ministère de la Solidarité et de l'Emploi.
- Faist, Thomas** — 1997, « The crucial meso-level », in T. Hammar *et al.* eds., *International migration, immobility and development. Multidisciplinary perspectives*. Oxford/New York, Berg : 187-218.
- Granovetter, Mark S.** — 1974, *Getting a job : a study of contacts and careers*. Cambridge, Harvard University Press.
- Hébrard, Lionel** — 2001, « Le développement des services agricoles. Une sous-traitance spécialisée au service des agriculteurs », *Insee Première* 817 ; accessible sur http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=0&ref_id=IP817.
- Karpik, Lucien** — 1996, « Dispositifs de confiance et engagements crédibles », *Sociologie du travail* 4 : 527-550.
- Lary, Henri de** — 2004, « Les accords bilatéraux en matière d'immigration conclus par la France », in OCDE, *Les accords bilatéraux à la croisée des chemins. OCDE, Migration et emploi* : 49-60.

Math, Antoine et Alexis Spire — 2004, « Vers une immigration permanente de travailleurs temporaires. Du mode 4 de l'AGCS aux différents régimes migratoires de travailleurs détachés ». Document de travail 0406. Paris, IRES.

Morokvasic, Mirjana — 1995, « Entre l'Est et l'Ouest : des migrations pendulaires », in Mirjana Morokvasic et Hedwig Rudolph eds., *Migrants. Les nouvelles mobilités en Europe*. Paris, L'Harmattan : 119-157.

Morokvasic-Müller, Mirjana — 1999, « La mobilité transnationale comme ressource : le cas des migrants de l'Europe de l'Est », *Cultures et Conflits* 33-34 : 75-125.

Potot, Swanie — 2003, « Quand les migrants balkaniques rencontrent ceux venus du Sud », *Balkanologie* 1 : 65-86.

Spire, Alexis — 2007, « Le grand bond en arrière », *Plein Droit* 73 : accessible en ligne sur <http://www.gisti.org/spip.php?article951>.

Tapia, Stéphane de — 1994, « L'émigration turque : circulation migratoire et diasporas », *L'Espace géographique* 1 : 19-28.

Tarrius, Alain — 1992, *Les fourmis d'Europe*. Paris, L'Harmattan. — 1996, « Territoires circulatoires et espaces urbains », *Annales de la recherche urbaine* 59-60 : 50-59.

Waldinger, Roger D. — 1994, « The making of an immigrant niche », *International Migration Review* 1 : 3-30.

Zucker, Lynne G. — 1986, « Production of trust : institutional sources of economic structure, 1840-1920 », in B. Staw et L. Cummings eds., *Research in organizational behavior*. Greenwich, Conn., JAI Press : 53-111.