

De l'emploi stable au travail insoutenable Ouvrières agricoles en groupement d'employeurs

Nicolas Roux

Maître de conférences en sociologie à l'Université de Reims Champagne-Ardenne
Chercheur au CEREP et affilié au CEET

Résumé

À partir d'une enquête biographique et longitudinale, l'article s'interroge sur le groupement d'employeurs comme outil de stabilisation de l'emploi et d'amélioration des conditions de travail, dans un secteur d'activité, l'agriculture, où l'emploi court et non-qualifié est prédominant. L'analyse des trajectoires sociales et professionnelles d'ouvrières de cette structure illustre au contraire un usage marchand du dispositif débouchant sur un travail insoutenable. Si les facteurs d'insoutenabilité dégagés concernent le travail ouvrier dans son ensemble, tout incline à penser que le salariat agricole, par ses conditions d'exercice dégradées, représente un secteur d'activité propice au type d'« engrenage » mis ici en perspective.

Mots-clés : agriculture, salariat, groupement d'employeurs, soutenabilité, travail

De l'emploi stable au travail insoutenable Ouvrières agricoles en groupement d'employeurs

Dans l'analyse des transformations de l'agriculture – déclin numérique des actifs du secteur, fin d'un monde « paysan », développement des sociétés et firmes agricoles (Hervieu et Purseigle, 2014) –, les salariés sont longtemps restés « invisibles » des travaux scientifiques, focalisés sur le modèle de la petite exploitation familiale et sensibles au mythe de l'unité paysanne. Cela a conduit à minorer leur place à la fois dans l'espace social et dans les mondes agricoles (Auteur, 2018), alors que la part du travail salarié n'a cessé de croître depuis plusieurs décennies et tend à se substituer à celle du travail indépendant – la part du travail salarié est aujourd'hui de 35%, dont 15% de travailleurs saisonniers (Agreste, 2018). L'histoire du salariat agricole restait alors à écrire, et l'étude de ses conditions de travail et d'emploi à effectuer.

Au niveau du travail, on sait dorénavant que les ouvriers de l'agriculture ont des taux d'accidents, de lésions mortelles et d'intoxication par les produits phytosanitaires nettement supérieurs aux autres catégories socioprofessionnelles et ouvrières ; il en va de même concernant l'usure physique liée à certaines postures corporelles et à la manutention d'outils lourds, ou encore le taux de mortalité par suicide, supérieur à celui des exploitants agricoles (Prévitali, 2015, 114). Des recherches, menées aussi bien aux États-Unis (Holmes, 2006) qu'en Amérique latine, en Espagne et dans les pays du Maghreb (Décosse, 2013), ont illustré différents mécanismes socioethniques participant à l'invisibilisation de la condition et des problèmes de santé des salariés agricoles.

Cette invisibilisation est à comprendre notamment par la nature des emplois proposés. Parmi les grands secteurs d'activité, l'agriculture est celui dont la part des contrats temporaires (25%) est la plus importante – elle est de 13% dans les services et de 11% dans l'industrie (Barlet et Minni, 2014). Cette tendance s'explique en grande partie par la priorité donnée à la réponse à la « pénurie de main d'œuvre » (Lamanthe, 2005 ; Darpeix, 2010) tout au long du 20^e siècle (en raison de l'exode rural, des crises économiques et agricoles, des guerres mondiales) et jusqu'à aujourd'hui (des suites des conséquences sociales et économiques liées au Covid-19). Cette priorité a grandement contribué à construire une division du travail entre travailleurs « nationaux » et travailleurs étrangers¹, ainsi qu'entre travailleurs saisonniers et travailleurs permanents, qui s'accompagne d'une segmentation des carrières. D'un côté, travailler dans la durée en agriculture revient pour une majorité de la main d'œuvre à enchaîner les contrats courts au fil des saisons. De l'autre côté, une minorité seulement intègre le salariat permanent² sans connaître toutefois nécessairement de progression professionnelle, les emplois étant le plus souvent non-qualifiés et les moins rémunérés par rapport aux autres secteurs d'activité³.

C'est sur cette minorité que porte l'article. La main d'œuvre saisonnière est en effet à notre sens davantage documentée, singulièrement les immigrés (Holmes, 2006 ; Morice et Michalon, 2008 ; Crenn et Tersigni, 2013) et, récemment, via le travail détaché (Décosse, 2017). Nous nous intéressons ici au contraire à des salariés en emploi stable et ce de manière durable, dans un

¹ Nous ne revenons pas ici sur la construction d'une politique d'immigration à grande échelle depuis 1945, aujourd'hui coordonnée par l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII). Entre 1946 et 1980, chaque année, près de 100 000 saisonniers étrangers sont introduits en France en agriculture (Darpeix, 2008, 2). Même si cette politique migratoire connaîtra ensuite des variations, le secteur continuera à embaucher une part importante de travailleurs immigrés, notamment par l'intermédiaire d'autres formes de recours à la main d'œuvre – jusqu'au travail détaché aujourd'hui.

² À titre illustratif, une étude de la Mutualité sociale agricole indique que les transitions vers le CDI ne concernent que 1,5% des CDD saisonniers et 6,2% des CDD (Bellit, 2015).

³ Plus de 90% des ouvriers agricoles saisonniers en 2019 sont en emploi non-qualifié (Limon, 2019). Leur rémunération moyenne (en-dessous de 1 100 euros) est inférieure de 20 % à celle des ouvriers de l'industrie (Cahuzac et Détang-Dessendre, 2011).

secteur où, justement, la notion même de « carrière » est toute relative et où l'on a justement tendance à « vieillir » précocement⁴. Nous interrogeons non pas la *soutenabilité* des saisons agricoles et de l'emploi discontinu (Auteur, 2020), mais la soutenabilité du travail de manière générale, incluant les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) et à temps plein. Diverses disciplines des sciences sociales ont mobilisé cette notion de « soutenabilité » pour s'intéresser aux conditions du maintien dans l'activité ou de la progression interne en entreprise (Ardenti *et al.*, 2010), de « l'employabilité » et de la santé (par exemple : Theyry, 2006 ; Volkoff et Gaudart, 2011) ou encore de la mobilité professionnelle (Amossé et Gollac, 2008). Dans les lignes qui suivent, nous contribuons à cette réflexion à partir du cas du salariat agricole et d'une organisation particulière qu'est le groupement d'employeurs (GE).

Celui-ci met à disposition de ses entreprises adhérentes des salariés qui lui sont liés par un contrat de travail. Il a pour but de proposer des CDI à temps plein⁵ sur la base d'emplois fragmentés, sur un principe de « maillage » et de temps de travail partagé entre ces différents emplois. Contrairement aux agences d'intérim, un premier intérêt du GE est donc de viser des besoins réguliers et de les stabiliser sur le long terme. La Fédération Nationale des Groupements d'Employeurs Agricoles et Ruraux (FNGEAR) affirme par exemple que 52% des heures travaillées dans des GE ont été réalisées par des salariés en CDI⁶. Le GE remet ainsi en question la correspondance supposée, et fortement ancrée dans le secteur, entre saisonnalité de la tâche (évoluant au gré des rythmes végétaux et météorologiques) et saisonnalité de l'emploi (Darpeix, 2010). Second intérêt : dans un contexte de précarisation de l'emploi et d'émergence du modèle de la « flexicurité » inspiré des pays scandinaves, les GE sont généralement considérés comme une innovation économique et sociale à même de sécuriser et développer les parcours professionnels (Zimmermann, 2011).

Il devient dès lors intéressant d'observer les usages qui peuvent en être faits et les effets sur les travailleurs. Nous procédons ici à une analyse par cas (Passeron et Revel, 2005) qui vise à rendre compte des spécificités de la structure étudiée ainsi que d'accéder en profondeur aux trajectoires, à la condition et au discours des trois ouvrières permanentes enquêtées. L'enquête biographique et longitudinale (*cf.* encadré) permet d'accéder à la double acception de la « soutenabilité » : un travail qui peut être enduré – ce qui suppose d'être attentif à sa dimension temporelle – et un travail qui peut être accepté – ce qui nécessite d'être attentif à sa dimension subjective, celle-ci étant socialement située.

Sur cette base, l'article donne à voir un usage du dispositif débouchant en l'occurrence sur un travail difficilement soutenable. Après avoir présenté la combinaison des facteurs qui en sont à l'origine au niveau du GE (1), nous plaçons la focale sur les trajectoires des ouvrières pour mettre en perspective le processus d'« engrenage » dans l'insoutenabilité du travail et les variations inter-individuelles de ce processus.

⁴ Les salariés agricoles en France ont en moyenne 37,5 ans (la moyenne est d'environ 40 ans à l'échelle de la population active) ; moins de deux sur dix ont plus de 50 ans (Cahuzac et Détang-Dessendre, 2011). Il est à noter que la minorité des permanents fait sans doute augmenter l'âge moyen : dans le tourisme par exemple, les saisonniers ont 27 ans lors des saisons d'été et 31 ans à l'occasion des saisons d'hiver (Anguier et Lavergne, 2013).

⁵ Bénédicte Zimmermann (2011, 18) 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" ».

⁶ « Les chiffres clés 2016 de l'emploi partagé en agriculture et dans le monde rural », FNGEAR, 2017, en ligne.

Remarques sur le terrain et l'enquête

La recherche a été menée en Languedoc-Roussillon, une région qui se caractérise notamment par une concentration du salariat agricole, notamment dans le maraîchage, et de la main-d'œuvre saisonnière. L'Occitanie (qui inclut Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées depuis 2015) arrive en deuxième position en termes d'actifs agricoles (96 187 ; 702 216 en France métropolitaine), ainsi que de proportion de l'emploi salarié (14 % des UTA) et de croissance de ce dernier (de 1,9 %) de 2010 à 2016⁷. La part de l'emploi saisonnier y est la plus grande (53 % des UTA salariées), sa forte progression (+ 4,2 %) accompagnant la stagnation voire la légère baisse du volume de travail des salariés permanents (- 0,3 % en moyenne). La proportion de la main d'œuvre saisonnière et autres statuts (18 %) – ETA ou Cuma – est plus importante que celle de la main d'œuvre permanente (13 %).

Partant de ce constat, nous avons souhaité voir ce que pouvait induire une structure comme le GE proposant des emplois stables dans les trajectoires des ouvriers agricoles. 3 ouvrières permanentes (Charlotte, Isabelle et Manuelle⁸) ont été rencontrées par l'intermédiaire de l'une des adhérentes du GE étudié (Magalie), en charge de la direction administrative et financière, avec laquelle nous avons effectué deux entretiens semi-directifs. Les ouvrières ont également été interviewées à deux reprises, à l'été 2011 et à l'été 2013, via des entretiens non-directifs. Le second entretien a un intérêt notable en ce qu'il permet de compléter et de prolonger l'analyse des trajectoires, ainsi que d'observer l'évolution de la situation – et, partant, du discours – depuis deux ans.

1. Un usage du groupement d'employeurs : logique marchande et division du travail

Le dispositif juridique du GE est apparu en 1985 en agriculture à la suite de la loi Montagne, au départ principalement pour lutter contre le travail non-déclaré. Société coopérative ou association à but non lucratif de type loi 1901, il est d'abord limité aux entreprises agricoles et artisanales de moins de onze salariés. Les réglementations qui suivent favorisent le développement des grandes entreprises et des GE multisectoriels, s'étendant aux secteurs industriel et commercial. Le seuil passe ainsi de 100 salariés en 1987 à 300 en 1993. Alors qu'il est peu utilisé dans les autres secteurs⁹, son institutionnalisation a entraîné un important développement en agriculture, où il est largement dominant. À mesure du processus de concentration des structures de production et d'agrandissement de la taille des exploitations depuis la « modernisation agricole », le nombre de GE a quasiment quadruplé, d'environ 1 000 en 1995 à presque 4 000 en 2015, selon les données de la Mutualité sociale agricole (MSA)¹⁰. La mécanisation des cultures et la saisonnalité des travaux sont les principales motivations des employeurs souhaitant s'associer pour se partager les services d'un salarié.

Le GE étudié est le fruit de cette évolution législative. Son usage se traduit par la poursuite d'une logique marchande allant à l'encontre des enjeux liés à l'évolution professionnelles et aux conditions de travail. Trois grands facteurs d'insoutenabilité se combinent entre eux : l'intensification du travail, l'individualisation salariale et la division sexuée du travail au détriment des ouvrières.

⁷ Les données de cet encadré sont issues d'Agreste, 2018.

⁸ Les prénoms ont été modifiés.

⁹ Un rapport remis à la Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle – DGEFP – (Geste, 2016) estime que 60 structures sont créées chaque année depuis 2009 et que l'on compte, en 2013, 711 GE tous secteurs confondus – hors agriculture et hors Groupement d'employeurs pour l'Insertion et la qualification.

¹⁰ « L'emploi salarié dans les groupements d'employeurs en 2013 », MSA, novembre 2014, en ligne.

1.1. « Économies d'échelle » et intensification du travail

Le GE, situé dans une commune rurale du Languedoc-Roussillon, est le fruit d'une association de plusieurs exploitants agricoles maraîchers souhaitant mutualiser les moyens de production et la main d'œuvre. Les serres de fruits et légumes, propriété de quatre Entreprises Agricoles à Responsabilité Limitée (EARL), sont regroupées sur un même site, pour un total d'environ dix hectares. Ces sociétés de production sont dirigées par des non-salariés agricoles, tous adhérents du GE. Ils travaillent avec l'une des Sociétés par actions simplifiées (SAS) les plus importantes du Sud de la France, qui commercialise les fruits et légumes en particulier auprès de la grande distribution – « *l'essentiel de nos clients* », explique Magalie, l'une des adhérentes et directrice administrative et financière de la structure.

Dans ce contexte, quelles fonctions le GE revêt-il pour les adhérents ? Premièrement, l'embauche des salariés en CDI permet de « *fidéliser* » la main-d'œuvre, tout en rationalisant le bénéfice lié aux exonérations de cotisations patronales¹¹. Les adhérents limitent ainsi le nombre de salariés permanents embauchés par le GE à dix-neuf, seuil à partir duquel les cotisations augmentent. Les autres salariés (au nombre de sept) sont donc répartis entre les EARL¹².

De façon solidaire, ce dispositif est l'occasion de réaliser des « *économies d'échelle* » par le regroupement des EARL, lesquelles ne correspondent pas à une diversité d'entreprises qui auraient chacune son lieu et son collectif de travail. Magalie explique au contraire que le GE se rapproche du fonctionnement d'une entreprise classique, établie sur un seul site, de laquelle il se différencie seulement par son statut juridique associatif : « *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. Ce n'est pas une seule entreprise, puisqu'on est plusieurs ; mais... c'est un seul site, en fait !* » L'attention est notamment portée sur les économies d'énergie, comme en dénote l'investissement dans deux nouvelles centrales de cogénération – lorsque l'implantation des serres près de sites industriels permet de récupérer l'électricité et la chaleur qui s'en dégage.

Au final, la fonction principale du dispositif, « *reproductible* » selon Magalie, est de répondre à une concurrence internationale venant spécialement de l'Espagne et des pays d'Afrique du Nord : « *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.* »

Si cet argument de la concurrence internationale inégale est sans doute plus prégnant encore en agriculture que dans l'industrie, on remarque que les salariés sont soumis à des contraintes industrielles que l'on retrouve à l'échelle du monde ouvrier dans son ensemble, ainsi qu'à des contraintes marchandes s'imposant aux différents secteurs d'activité – un cumul de contraintes favorisant l'intensification du travail (Gollac et Volkoff, 1996)¹³. Ainsi, d'un côté, les économies d'échelle se traduisent en objectif de rendement, sur lequel insistent les ouvrières, qui parlent de « *cadences* » ou de « *surcharge de travail* ». Cette intensité de l'activité 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 GE s'est ainsi spécialisé dans la production de tomates sous serres pour pouvoir les

¹¹ Exonérations applicables pour les groupements d'employeurs mixtes ou les GE agricoles embauchant des « travailleurs occasionnels » soit en CDD soit, comme dans le cas présent, en CDI (pour les demandeurs d'emploi). Les exonérations sont totales lorsque la rémunération est inférieure ou égale à 1,25 SMIC mensuel, dégressives pour une rémunération mensuelle de 1,25 à 1,5 SMIC mensuel, puis nulles à partir d'une rémunération égale ou supérieure à 1,5 SMIC mensuel.

¹² Nous n'avons pas d'informations sur le nombre de saisonniers embauchés par les EARL.

¹³ Pour une synthèse sur l'intensification du travail au niveau français, voir la récente étude de la Dares (Algava *et al.*, 2014).

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, les contraintes de productivité se traduisent par exemple par l'introduction d'une « double-densité » (soit un dédoublement des plants), relate Manuelle, ouvrière serriste de 50 ans, ainsi que par des accidents du travail. Les deux autres ouvrières enquêtées, Charlotte et Isabelle (toutes deux âgées de 35 ans), ont ainsi 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* ». Quant aux contraintes marchandes, elles se notent notamment par le fait que, dorénavant, la plantation a lieu plus tôt (« *Avant, c'était planté fin-août ou mi-août ; maintenant, c'est au mois de juillet !* ») afin de commercialiser les produits 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.

Le déploiement du dispositif ne s'inscrit donc pas dans une logique de consolidation des parcours professionnels ou des conditions de travail, à l'instar d'autres GE multi-sectoriels (Berthe, 2007 ; Zimmerman, 2011). D'une part, hormis un chef de culture, la totalité des salariés du GE sont des ouvriers serristes et la plupart ne connaissant pas d'évolution de carrière. D'autre part, seul le statut juridique associatif différencie le dispositif d'une entreprise classique, tel que l'explique Manuelle : « *Ce sont plusieurs employeurs qui sont regroupés au sein d'un site, mais on ne nous extirpe pas d'un site pour aller sur un autre site. On reste toujours sur notre site de production.* » Ceci étant, les salariés ne travaillent pas dans différentes entreprises aux lieux, collectifs, tâches et horaires de travail variés, où il s'agirait d'enrichir ses compétences ou de diversifier ses expériences. Cela limite également les possibilités de mettre à distance de conditions de travail difficilement soutenables.

1.2. Individualisation de la relation salariale

L'intensification du travail a ici d'autant plus de chances de durer et de s'accroître 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. C'est à l'égard de la seconde dimension que le GE 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 GE accentuent la tendance générale au principe d'individualisation et de contractualisation des relations professionnelles.

Celui-ci participe effectivement 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 GE ; de fait, avec l'entreprise adhérente. Dans l'intérim par exemple, la différence entre l'entreprise prestataire et l'agence temporaire de travail est plus nette, car chacune est située dans des lieux distincts et chacune est incarnée par des

personnes différentes. Pour le GE en revanche, la relation tripartite entre le salarié, l'adhérent et le groupement (ces deux dernières entités se recoupant en une même personne, et ici en un même lieu) interroge quant à l'appartenance des salariés à un collectif. De plus, il n'existe pas de marqueur collectif au sein de la structure étudiée, surtout depuis qu'il n'y a plus de délégué du personnel¹⁴. 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.* »

De ce fait, les arrangements interindividuels sont privilégiés, suivant une tendance courante aux GE (Zimmermann, 2011, 29-30). 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* », explique Magalie. La réclamation ou la plainte individuelle deviennent alors nécessaires, mettant en jeu des ressources individuelles inégalement distribuées. Ainsi Manuelle, ancienne auxiliaire de puériculture en CDD, est devenue technicienne en conseil phytosanitaire après avoir usé simultanément de la prise de parole (« *voix* »), 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. Isabelle et Charlotte, travaillant depuis plus de dix ans pour le GE, sont toujours ouvrières serristes la majeure partie de l'année, et ont toujours un niveau de rémunération proche du Salaire minimum de croissance.

Les conditions de travail et les relations professionnelles qui dominent dans ce GE ne sont donc pas seulement dues aux spécificités d'une structure qui cherche à s'octroyer une position favorable dans la concurrence nationale et internationale agricole. 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 principalement marchand non contrebalancé par un contre-pouvoir salarié.

1.3. 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. Pour la comprendre, présentons comme le travail est scindé en deux grands collectifs.

« *L'équipe du haut* » (il s'agit d'une culture hors-sol) rassemble uniquement des hommes, explique Magali, qui travaillent sur des chariots électriques surélevés. Ils s'occupent notamment 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 cette distinction est-elle justifiée ? Magalie avance la plus grande pénibilité du travail des hommes, qui manipuleraient plus de poids. Nous retrouvons là des différenciations sexuées 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

¹⁴ L'ancienne déléguée a quitté son poste à la moitié de son deuxième mandat, « *écourée* » des « *insultes* » et de son travail, explique Charlotte. Personne n'a souhaité reprendre le poste de délégué depuis.

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 GE, 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, la hiérarchisation sexuée des tâches et des rémunérations repose également sur le primat du rôle domestique par rapport au rôle professionnel attribué aux femmes.

Cette division sexuée du travail rappelle que la condition ouvrière prend une forme différente entre les hommes et les femmes. 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). En cela, la condition des ouvrières agricoles du GE réunit ici aussi « les inconvénients du taylorisme sans ses avantages » (Gollac *et al.*, 2014, 55), comme le rappellent les inégalités salariales relativement à leurs homologues masculins, perçues comme une discrimination et renforçant leur sentiment d'exploitation. Nous verrons ci-après qu'il faut y ajouter un assujettissement disciplinaire particulier.

2. L'« engrenage » dans un travail difficilement soutenable

Comment comprendre, au vu de ce qui précède, l'ancienneté des ouvrières dans cette structure ? Pour répondre à cette question, nous concentrons notre propos sur Charlotte et Isabelle, deux sœurs jumelles embauchées environ au même moment par le GE. En effet, Manuelle, davantage dotée en ressources et en ambitions, est la seule à avoir obtenu une réelle promotion interne (comme technicienne) et à entrevoir une porte de sortie du GE, alors même qu'elle est nettement plus âgée (elle a 50 ans, quand Charlotte et Isabelle ont 35 ans). Elle prévoit de suivre son conjoint (travailleur indépendant en informatique, il a eu plusieurs expériences entrepreneuriales d'entreprise dans l'import-export) dans la création d'une société agricole dans un pays de l'océan Indien.

Au contraire de Manuelle, les cas de Charlotte et Isabelle, saisis de façon biographique et longitudinale, permettent tout d'abord de voir en quoi toutes deux sont soumises à un même

« engrenage », puisant dans une situation professionnelle et des dispositions similaires. Mais leurs trajectoires donnent également à voir des variations, au niveau interindividuel et intra-individuel (entre les deux séries d'entretiens), qui soulignent le rôle essentiel du temps pour réunir les conditions d'émergence et d'expression de l'insoutenable du travail.

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

Charlotte et Isabelle, filles d'une vendeuse d'un stand de boucherie (elles n'ont pas connu leur père), 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 du Languedoc-Roussillon, 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. 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, jusqu'aux saisons agricoles effectuées pour l'un des adhérents du GE, 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 !"* » Dans une région où l'emploi agricole, le plus souvent saisonnier, concentre l'essentiel des offres d'emploi disponibles – le Languedoc-Roussillon étant par ailleurs la deuxième région la plus pauvre de France et la première en termes de taux de chômage (14,2 % contre 10 % en France métropolitaine) selon l'Insee (Rabier, 2015) –, ce CDI apparaît en effet comme une opportunité à saisir d'accéder à la stabilité de l'emploi.

Depuis douze ans, elles sont alors placées dans une situation contradictoire : à un travail difficilement soutenable répond la nécessité de garder son emploi. Ainsi, Isabelle se dit prise dans ce qu'elle appelle 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. Cet engrenage doit se comprendre dans la continuité de sa trajectoire. En effet, pour les travailleurs du « salariat subalterne » (Siblot *et al.*, 2015), le fait d'avoir un emploi qui génère des revenus et une sécurité est souvent un critère suffisant pour le garder. L'intériorisation de la nécessité incline à reléguer au second plan la question de l'intérêt intrinsèque du travail.

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, depuis que son mari, lui aussi ouvrier du GE, vient d'être licencié. Elle ne veut donc pas prendre le risque de quitter son travail pour trouver mieux ailleurs, comme l'ont essayé d'autres ouvriers du GE et qui n'ont pas été réembauchés. 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.* » Charlotte ajoute à ce « réalisme » un fatalisme qui conduit non plus seulement à accepter par défaut sa condition mais aussi à s'en satisfaire, indiquant en quoi la soutenabilité renvoie à un travail supportable et acceptable : « *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.* »

2.2. Insoutenabilité latente, insoutenabilité effective

Il faut toutefois se prémunir de l'idée d'un « engrenage » qui reviendrait à ne pouvoir en échapper. Comme l'indique le tableau ci-dessous, les deux années qui séparent les deux entretiens effectués avec Isabelle et Charlotte font évoluer leur situation et leur discours respectifs : tandis que les difficultés demeurent supportées et acceptées tant bien que mal par Isabelle, qui continue de travailler dans le GE (insoutenabilité latente), ce n'est plus le cas pour Charlotte, en arrêt maladie (insoutenabilité effective).

Tableau 1. Les trajectoires de Charlotte et Isabelle

Positions	1) Parents	2) Positions antérieures	3) Premier entretien (été 2011)	4) Second entretien (été 2013)
<i>Charlotte</i> 35 ans	Famille monoparentale, mère employée (vendeuse)	- Petits boulots - Vendeuse en CDI - Saisonnière agricole	Ouvrière agricole en CDI (depuis 1999)	- Arrêt maladie - Chômage
<i>Isabelle</i> 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. Conformément à la politique de l'évolution professionnelle au cas par cas menée par le GE et à la prépondérance des arrangements interindividuels au quotidien, Isabelle a effectivement obtenu, en allant directement « voir la patronne », une modulation de son temps de travail : durant l'été, elle est employée en tant que vendeuse, onze heures par semaine, au magasin de la coopérative attenante au site¹⁵, 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, elle est autorisée à penser que d'autres évolutions professionnelles pourront lui être accordées. Ce faisant, elle est davantage encline d'une part à accepter sa condition d'ouvrière serriste, qui lui semble difficile à supporter physiquement sur le long terme (« *Ça me fait peur parce que, quand tu vois comme on se dégingue... Tous les ans, on se fait mal. Ça sera impossible que j'arrive à la retraite dans la même boîte.* »), d'autre part 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. Elle évoque également 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 GE. Charlotte est par exemple rappelée à l'ordre quand elle prend une pause pour aller aux toilettes. 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 sont plus fréquemment exposées à un contrôle disciplinaire que les ouvriers, qu'elles ont moins d'autonomie sur leur lieu de travail et qu'elles ont moins de possibilité de s'appuyer sur un soutien collectif (Gollac *et al.*, 2014, 55). Comme chez les ouvrières de l'industrie dans les années 1970, il s'agit d'une source de pénibilité difficilement

¹⁵ Il s'agit là d'une sorte de « détachement » que nous ne pouvons expliquer, la coopérative ne faisant pas partie du groupement mais étant géré par les mêmes gérants des EARL composant le GE.

supportable, où « les rapports de domination viennent doubler les rapports d'exploitation » (Kergoat, 1978, 71). C'est ce que l'on mesure lorsque Charlotte raconte comment elle a fini par atteindre un point de saturation. Les symptômes de la pénibilité physique, liés notamment à des temps de travail outrepassant le cadre légal, sont comme révélés ou accentués par ce traitement disciplinaire : « *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 du constat selon lequel la progression des métiers de service bouleverse les rapports sociaux de sexe dans le salariat subalterne (Avril *et al.*, 2019) : dans le contexte présent du travail en agriculture et de la division sexuée du GE, les interactions entre hommes et femmes n'apparaissent pas comme un facteur favorable à des mobilisations collectives qui les réuniraient. 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. Avant que ces pathologies soient reconnues par le psychologue du travail, que Charlotte soit déclarée en arrêt de travail et qu'elle décide de ne plus retourner travailler pour le GE – ce qu'elle décrit comme une capitulation (« J'ai baissé les bras ») –, s'est effectivement écoulé une longue période durant laquelle sa santé a été exposée.

Ce n'est pas que la dimension temporelle de la soutenabilité (Volkoff et Gaudart, 2015) qui est ici en jeu, mais également la dimension subjective, liée à des dispositions socialement situées et à un contexte professionnel donné. L'enquête biographique et longitudinale permet alors de répondre à l'étonnement rétrospectif formulé par Charlotte lors du second entretien, suite à sa rupture conventionnelle : « *Mais comment j'ai fait pour supporter tout ça ?* » Ce n'est que lorsqu'est atteint un point de saturation physique et psychique que l'insoutenabilité, jusque-là latente, devient ici effective. C'est désormais sous le prisme de l'aliénation que sont perçus les ajustements qui consistaient à accepter sa condition : « *Je m'étais dit : "Ma foi, c'est quand même un travail ! Sur lequel je me suis endormie un sacré paquet de temps, lobotomisée..."* »

Conclusion

Le cas des ouvrières agricoles permanentes qui vient d'être analysé ne doit pas être considéré comme isolé et aléatoire, mais comme le résultat d'une construction sociale. D'une part, destiné à « simplifier et à sécuriser des situations de travail émietées », l'évolution du GE « participe à l'affaiblissement du collectif salarial en renforçant le pôle employeur » (Mouriaux, 2005, 4). D'autre part, le processus d'intensification du travail et la division sexuée de celui-ci se retrouvent ailleurs qu'en agriculture. Cela autorise la reproduction voire l'accroissement des pénibilités, risques professionnels et maladies auxquels les ouvriers de manière générale – qui ont par ailleurs l'espérance de vie la plus courte (Blanpain, 2016) –, les ouvriers agricoles en particulier et les ouvrières en leur sein sont les plus exposés. Cela rappelle que stabilité de l'emploi et soutenabilité du travail ne vont pas forcément ensemble.

En raisonnant en termes de « soutenabilité » – évitant par-là les oppositions binaires « choisi »/« subi » ou « positif »/« négatif » –, nous avons voulu rendre compte du long et complexe processus qui amène à se diriger vers l’emploi agricole, à accepter de s’y stabiliser dans la durée même si le travail est difficilement soutenable, puis d’en sortir par une sorte d’effet de saturation. Les salariés subalternes restent ceux qui, tout en étant les plus insatisfaits de leur travail, attachent le plus d’importance à en avoir un (Siblot *et al.*, 2015, 116), les inclinant à le conserver par crainte de l’insécurité de l’emploi.

Sur ce plan, on peut supposer que la forme et les contours juridiques du GE autorisent le même type de résultats ailleurs qu’en agriculture. Un récent rapport du Conseil économique social et environnementale (CESE) aboutissait à une conclusion similaire, entre contribution à la qualité de l’emploi et insécurité des conditions de travail (Lenancker, 2018). Mais il faut rappeler que le GE se retrouve en grande majorité en agriculture. Se poser la question de l’usage de ce dispositif revient donc aussi se poser la question du travail et de l’emploi dans ce secteur en particulier. Or, tout laisse à penser que le salariat agricole, par ses conditions de travail et d’emploi dégradées, se prête tout particulièrement au type d’« engrenage » dans l’insoutenable mis ici en perspective.

Cette hypothèse mérite d’autant plus d’être soulignée au vu de la façon dont l’enjeu de la réponse à la « pénurie de main d’œuvre » face une « concurrence internationale » défavorable aux pays occidentaux structurent les discours des professionnels agricoles et les réglementations du travail. Sous cet angle, nul doute que le GE continuera d’être plébiscité dans ce secteur. En effet, cette structure permet de répondre à ces deux arguments à la fois : faire des économies d’échelles sans que des contraintes légales n’assurent la sécurisation et le développement des parcours professionnels ; et « fidéliser » une main d’œuvre majoritairement saisonnière et hétérogène (saisonniers, saisonniers « vendanges », saisonniers immigrés OFII, salariés en CDD...). Sur ce plan, il faut avoir à l’esprit que le GE s’inscrit dans un paysage où la mise en concurrence des travailleurs concourt à l’abaissement des normes sociales en termes de recrutement et de « gestion » de la main d’œuvre. Cela peut se traduire par des conditions de transport, de logement et de travail scandaleuses (Delaporte, 2018), favorisées par des mesures dérogatoires facilitant l’ajustement rapide entre offre et demande temporaire de travail – pour le travail détaché pendant le confinement notamment (Décosse, 2020). Ce faisant, les ouvriers permanents, concurrencés par cette main d’œuvre immigrée venue pour « faire des heures », sont d’autant plus enclins à endurer et à accepter dans la durée des formes de travail insoutenables.

Bibliographie

AGRESTE [statistique, évaluation et prospective du Ministère de l’agriculture et de l’alimentation] (2018), « Le bilan annuel de l’emploi agricole. Résultats 2016 et estimations 2017 », *Chiffres et données* [En ligne], n°253, consulté le 11 décembre 2019. URL : http://agreste.agriculture.gouv.fr/IMG/pdf/agri253BAEA_fev2019_sommaire.pdf

ALGAVA Élisabeth (coor.), DAVIE Emma, LOQUET Julie & Lydie VINCK (2014), « Conditions de travail. Reprise de l’intensification du travail chez les salariés », *DARES* [En ligne], n°49, consulté le 11 décembre 2019. URL : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2014-049.pdf>

AMOSSÉ Thomas & Michel GOLLAC (2008), « Intensité du travail et mobilité professionnelle », *Travail et emploi*, n°113, 59-73.

ARDENTI Robert, MATHIEU René & Armelle GORGEU (2010), « Caractère soutenable du travail et trajectoires ouvrières : études de cas dans la filière automobile et les industries agroalimentaires », *Sociétés contemporaines*, n°78, 87-113.

AUTEUR (2018).

AUTEUR (2020).

AVRIL Christelle, CARTIER Marie & Yasmine SIBLOT (coord.) (2019), « Genre et classes populaires au travail ? », *Sociologie du travail*, vol. 61/3

BARLET Muriel & Claude MINNI (coord.), avec ETTOUATI Samuel, FINOT Jean & Xavier PARAIRE (2014), « Entre 2000 et 2012, forte hausse des embauches en contrats temporaires, mais stabilisation de la part des CDI dans l'emploi », *DARES*, n°56, en ligne.

BELLIT Sonia (2015), « Quel est l'impact des contrats temporaires en agriculture ? », *Formation emploi*, n°129, 23-45.

BERTHE Bénédicte (2007), « Les salariés des GE, gagnants ou perdants ? », dans BERTHE Bénédicte (dir.), *Travailler dans un groupement d'employeurs*, Rennes, Presses universitaires de Rennes (PUR), 47-72.

BLANPAIN Nathalie (2016), « Les hommes cadres vivent toujours 6 ans de plus que les hommes ouvriers », *Insee Première* [En ligne], n°1584, consulté le 11 décembre 2019. URL : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1908110>

CAHUZAC Éric et Cécile DÉTANG-DESSENDRE (2011), « Le salariat agricole. Une part croissante dans l'emploi des exploitations mais une précarité des statuts », *Économie rurale* [En ligne], n°323, consulté le 11 décembre 2019. URL : <https://journals.openedition.org/economierurale/3050>

DARPEIX Aurélie (2008), « Flexibilité interne et flexibilité externe dans le contrat OMI », *EHESS*, n°182, 69-86

DARPEIX Aurélie (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 doctorat en Sciences économiques, Centre international d'études Supérieures en sciences sociales.

DÉCOSSE Frédéric (2013), « Entre "usage contrôlé", invisibilisation et externalisation. Le précaire étranger face au risque chimique en agriculture intensive », *Sociologie du Travail*, n°55, 322-340.

(2017), « Les détachés de l'agriculture intensive », *Plein droit*, n° 113/2, 7-10

(2020), « Le travail détaché en agriculture », communication au séminaire des Politiques agricoles, Société française d'économie rurale, 13 octobre.

DELAPORTE Ixchel (2018), *Les raisins de la misère. Une enquête sur la face cachée des châteaux bordelais*, Rodez, Rouergue.

GESTE (2016), « Les groupements d'employeurs, acteurs de la sécurisation des parcours professionnels ? », rapport final remis à la DGEFP [En ligne], octobre, consulté le 11 décembre 2019. URL : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/ge_rapportfinal_octobre2016_2.pdf

GOLLAC Michel & Serge VOLKOFF (1996), « Citius, altius, fortius. L'intensification du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°114, 54-67.

GOLLAC Michel, VOLKOFF Serge & Loup WOLFF(2014), *Les conditions de travail*, Paris, La Découverte.

GUILBERT Madeleine (1966), « Les fonctions des femmes dans l'industrie », thèse principale pour le doctorat d'État ès lettres, Paris, Mouton.

HÉAS Franck (2007), « Le particularisme des relations professionnelles au sein des GE bretons », dans BERTHE, Bénédicte (dir.), *Travailler dans un groupement d'employeurs*, Rennes, PUR 29-46.

HERVIEU Bertrand & François PURSEIGLE (2013), *Sociologie des mondes agricoles*, Paris, Armand Colin.

HOLMES Seth M. (2006), « "Parce qu'ils sont plus près du sol". L'invisibilisation de la souffrance sociale des cueilleurs de baies », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°165, 28-51.

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

LAMANTHE Aurélie (2005), « Les transformations du marché du travail : un éclairage à partir de l'analyse des décalages entre offre et demande dans un système productif localisé », *Sociologie du travail*, vol. 47, n°1, 37-56

LENANCKE Patrick (2018), Les groupements d'employeurs », rapport du CESE, novembre 2018

LIMON Émeline (2019), « Quelle place occupe l'emploi saisonnier en France ? », *DARES* [En ligne], n°057, consulté le 11 décembre 2019. URL : https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dares_analyses_emploi_saisonnier_france_2018-2019.pdf

MOURIAUX Marie-Françoise (2005), « Groupements d'employeurs et portage salarial : salariés à tout prix ? », *Connaissance de l'emploi*, n° 19.

PASSERON Jean-Claude & REVEL Maurice (dir.) (2005), *Penser par cas*, Paris, EHESS.

PRÉVITALI Clément (2015), « Les conditions du suicide des professionnels agricoles », *Pensée plurielle*, n°38, 105-121

RABIER Roger (2015), « Forte pauvreté rurale et urbaine en Languedoc-Roussillon », *Insee Analyses*, Languedoc-Roussillon [En ligne], 11. URL : <https://www.insee.fr/fr/statistiques.1285887>

SIBLOT Yasmine, CARTIER Marie, COUTANT Isabelle, MASCLET Olivier & Nicolas RENAHY (2015), *Sociologie des classes populaires contemporaines*, Paris, Armand Colin.

THÉRY Laurence (2006), *Le travail intenable. Résister collectivement à l'intensification du travail*, Paris, La Découverte.

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

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