

# Une gestion racialisée et genrée de la main-d'œuvre saisonnière et permanente agricole



JRSS

9-10 décembre 2021

Loïc MAZENC



## Préambule sur la notion de « race »

- La race est une notion qui biologiquement n'a pas de sens ; mais démontrer scientifiquement que la race n'existe pas ne fait en rien disparaître le racisme subi par les personnes racisées. Parce que le racisme fait exister la race, nous considérons que la race existe sociologiquement.
- Observer et compter la race, c'est certes « prendre le risque de raviver l'idéologie raciste en reproduisant des catégories raciales [...] mais c'est aussi le seul moyen de mesurer des ségrégations et discriminations racistes » (Jounin, 2014)



## Deux constats empiriques de départ

- Une augmentation de la part de travail salarié dans les exploitations agricoles françaises.
- L'émergence de firmes agricoles (que l'on nomme Entreprises Agricoles Intégrées).



# Les Entreprises Agricoles Intégrées

- Une définition sociologique autour de trois processus sociaux :
  - L'intégration (de nouvelles professions et de l'ordre marchand capitaliste);
  - La gestionnarisation;
  - L'expansion et la concentration foncière (en France et à l'étranger).
- Une gestion courante déléguée à un encadrant (chef de culture dans les champs, responsable de station au conditionnement).



## Exemple d'EAI

- Légumes & Co' (quatrième immersion) - producteur de carottes et de choux (principalement) : janvier 2019

Entreprise	Chiffre d'affaire (2015)	Nombre de salariés ETP (2015)	Nbre d'ent. dans le groupe (2015)	Taille de la production (en ha)
Légumes & Co'	45 000 000€	500	+50	2640





# Problématiques de recherche

- Des travaux récents :
  - Le poids des « schémas de migration » (Hellio, 2013).
  - Le « travail détaché » (Mesini et al., 2021) et les groupements d'employeur agricole (Roux, 2018).
  - Le bridage de la mobilité (Décosse, 2019).
- Comment s'organise le travail de production dans une entreprise agricole intégrée ? Par qui est-il mis en place et selon quelles « logiques » ? Quelles sont les variables déterminantes de l'organisation du travail agricole à grande échelle ?



# Méthodologie

- Quatre immersions en tant que salarié dans des EAI (90 entretiens semi-directifs et trois années d'observations).
- Les immersions ont été l'occasion de travailler dans les champs et en station, notamment lors de la cueillette et le conditionnement de navets, de choux, de melons, de carottes et de tomates.
- Immersions à découvert.
- Observations dans et hors de l'entreprise.





# Les intermédiaire de l'organisation du travail agricole

- Les chefs de culture : têtes de pont du nouveau capitalisme agricole.
- Ils sont les intermédiaires des injonctions « d'en haut » et de leurs mises en place sur ceux « d'en bas ».
- Deux idéaux-type. En général, des hommes (soit ingénieurs soit anciennement agriculteurs)
- Des formations initiales et continues sur le « management d'équipes ».
- C'est donc sur eux que repose la mise en place et l'organisation du travail agricole quotidien (constitution des équipes, placement, définition d'objectif, rappel à l'ordre...).





# L'organisation « racialisée » du travail agricole dans les champs et les serres

- Au sein de la population des ouvriers et des ouvrières agricoles, les travaux de récolte sont avant tout distribués aux hommes étrangers et aux femmes étrangères, tandis que les travaux quotidiens davantage valorisés au sein de l'entreprise sont réservées aux femmes françaises.
- Être encadrés dans l'EAI c'est, pour les salariés saisonniers étrangers, faire l'expérience d'humiliations quotidiennes, d'une évaluation toujours raciale :
- *« Parfois c'est un peu au facies ici hein ! Y'a un petit côté raciste qui est présent et qui est pas évident pour des gens comme nous, des gens des grandes villes. Ce côté campagne « y'a un bougnoul qui arrive »... Ça m'interpelle encore. Y'a ce côté dérangeant » (Mickael, ouvrier intérimaire français).*



# L'organisation « racialisée » du travail agricole dans les champs et les serres

- Ces pratiques racistes ne sont pas toujours aussi violentes et frontales. Elles sont aussi dissimulées dans des règles d'organisation qui trouvent racine dans une naturalisation des comportements.

-> Si la direction ne cesse de parler des conditions de travail qu'il faudrait améliorer elle n'en applique pas moins des pratiques professionnelles discriminatoires, qui sont des composantes à part entière de l'organisation de l'entreprise.

- Dans les champs : la « race » au centre des réflexions des chefs de culture autour de l'organisation du travail agricole quotidien.
- 1) D'abord, au sujet de la capacité à endurer le travail difficile qui serait naturellement différente entre les saisonniers étrangers et les travailleurs français, quel que soit leur genre.
- 2) Des salariés « moins difficiles à gérer »





## L'organisation genrée du « sale boulot » en station

- 130 salariés en 2x8, sans ouverture sur l'extérieur, avec le bruit permanent des machines et l'humidité imputable au lavage des légumes.
- La station est considérée par les ouvriers comme la division de l'entreprise la plus dure et le plus éprouvante.
- Elle est un lieu où se croisent des travailleurs aux statuts et aux fonctions diverses (intérimaires français, opérateurs français et étranger, responsables de lignes français, responsable de station...)
- Les équipes sont constituées au début de la saison par le responsable de la station et n'ont pas vocation à être modifiées.





## L'organisation genrée du « sale boulot » en station

- Toutes les tâches ne représentent pas la même pénibilité pour les travailleurs
- > Catégorisées « tâches les plus ingrates » par les ouvriers, le triage et l'épluchage des poireaux se font au fond du département, où on retrouve deux lignes de triage.
- Ces tâches sont réalisées par deux équipes qui se relaient dans la journée. Elles se composent uniquement de femmes, saisonnières de différentes nationalités : des espagnoles, des marocaines et des colombiennes.
- De la même manière, dans le bâtiment situé à côté, le triage des carottes reste exclusivement féminin, selon les mêmes justifications, à savoir la « meilleure capacité des femmes à faire un travail plus soigné ».



# Quelles caractéristiques sociales pour quelles formes de résistances ?

- Des groupes sociaux spécifiques et des caractéristiques propres aux « départements », sources de modalités d'entraides distinctes.
- Plus le travail est jugé comme pénible, plus les interactions sociales d'entraides sont nombreuses et répétées tout au long de la journée, entre ouvriers, mais également entre ouvriers et responsables de lignes, les seconds devant composer avec les premiers.



# Conclusion

- La vie dans les stations rejoint celle décrite par de nombreux sociologues du travail concernant les usines industrielles. On y parle « flux tendu », « robotisation », « objectif qualité ». Les ouvriers deviennent des « opérateurs » et les responsables des « managers ».
- Le travail rappelle « le travail enchaîné » : le travail en 2x8 reste la norme pour les ouvriers du "bas", la pression du chômage et les trajectoires professionnelles discontinues transforment à la baisse les exigences des salariés et les salariés saisonniers font l'expérience d'un racisme structurel qui se dévoile dans les pratiques gestionnaires.
- L'usine de conditionnement de l'entreprise agricole intégrée et les champs sont des « mondes sociaux » (Becker, 2008) avec une hiérarchisation des tâches et le partage des espaces de socialisations fortement corrélés avec l'origine des individus.

