

DOCUMENT DE TRAVAIL - L.E.S.T. - UMR 6123

Université de Provence (U1) et Université de la Méditerranée (U2) - 35 avenue J. FERRY - 13626 AIX-EN-PROVENCE CEDEX

Tél. : Standard : 04.42.37.85.00 - Fax : 04.42. 26.79.37 Email lest@univ-aix.fr

<http://lest.univ-aix.fr>

Annie LAMANTHE

Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail – LEST

35, avenue Jules Ferry

13626 Aix-en-Provence Cédex

04.42.37.85.20

lamanthe@univ-aix.fr

DESAJUSTEMENTS ENTRE OFFRE ET DEMANDE DE TRAVAIL DANS UN SYSTEME PRODUCTIF LOCAL

Communication au XVII^e congrès international des sociologues de langue française, Tours – 5/9 juillet 2004

CR15 – Sociologie du travail

*« N'est-ce pas cela le marché du travail que cette tension permanente entre stabilité allant jusqu'à la cristallisation et mouvements allant jusqu'à la volatilité »
(J.-J. Silvestre in Marsden, 1989, p.VII)*

Les représentations scientifiques du marché du travail ont évolué pour tenir compte de ses transformations dans les deux décennies qui viennent de s'écouler. Nombre d'auteurs ont été conduits à s'interroger sur les catégories proposées par l'approche segmentationniste, qui ont été fortement mobilisées aussi bien en économie qu'en sociologie du travail depuis les années 70, rendant compte de façon jusqu'alors jugée satisfaisante des modes de structuration du marché du travail. Cette interrogation se fonde principalement sur une remise en cause des structurations du passé, distinguant différents types de segments bien identifiés (marché primaire/ marché secondaire ; marché interne/marché externe). Cette remise en cause part du fait qu'il y aurait maintenant une imbrication plus grande entre ces différents segments, une plus grande difficulté à en saisir les frontières. Notre propos est d'insister, plus que ne le font ces approches, sur le fait que les transformations du marché du travail tiennent autant à des modifications de l'offre de travail qu'à des modifications de la demande : côté offre, avec la montée du travail des femmes, l'élévation générale des niveaux d'éducation et le rallongement de la période de scolarisation ; côté demande, avec la mise en place de nouvelles formes d'organisation du travail dans les entreprises, de nouveaux modes de gestion et des exigences nouvelles vis à vis des salariés.

La communication propose une analyse de ces évolutions telles qu'elles se révèlent à un niveau micro, dans un système productif localisé caractérisé par des activités ayant fortement recours à des qualifications de base (notamment couvertes par des femmes, des primo-débutants et des personnes d'origine étrangère), soumises à d'importantes fluctuations et subissant des pressions concurrentielles très fortes : les activités agro-industrielle de la basse vallée du Rhône. Le marché du travail s'y caractérise de façon croissante par une demande qui ne rencontre plus son offre et inversement. Ce sont les fondements de ces désajustements, et la façon dont ils jouent de façon concomitante, que le papier se propose d'évoquer avec le développement de trois grands points : la remise en cause des modes traditionnels de gestion des salariés et des relations entre employeurs et salariés dans les PME de la transformation et

du négoce ; les tensions sur le marché du travail des saisonniers dans la production agricole ; la montée d'un « marché du travail de l'insertion »¹.

I. Les transformations du marché du travail : une problématique générale.

Les transformations du marché du travail observées dans les deux dernières décennies ont conduit nombre d'auteurs à opérer un retour critique sur les grandes catégorisations en terme de marché interne et de marché externe largement mobilisées en France aussi bien en économie qu'en sociologie du travail, comme grille d'intelligibilité de la structuration du marché du travail (à partir des travaux de Doeringer et Piore, 1971) et jugées jusqu'alors globalement pertinentes pour en rendre compte. Ce retour repose sur un double constat : celui d'une déstabilisation des formes anciennes (notamment des marchés internes) ; celui d'un effritement des cloisonnements existant entre les différents segments, qui se traduit par une plus grande porosité, un flou sur leurs frontières respectives et des passages de plus en plus fréquents et répétés dans les deux sens (du marché externe vers le marché interne et inversement) pour des franges élargies de la population active. Dans les publications récentes de sociologie du travail, on observe que de nouvelles grilles de lecture sont proposées, dans lesquelles on peut voir une grande convergence.

1.1 Retour sur les catégories de la segmentation

Le propos de Lefresne est bien, ainsi, de contribuer au renouvellement de l'analyse segmentationniste du marché du travail (voir, notamment, 2002). Ce projet prend acte de la déstabilisation des anciens marchés internes, avec la remise en cause par les directions d'entreprises des modalités de gestion, des règles et des compromis par lesquels elles organisaient la stabilité des salariés, à travers notamment des carrières qui se déroulaient massivement en interne et dans lesquelles le salaire sanctionnait positivement l'ancienneté ; à l'inverse, le développement des pratiques d'externalisation, de recours à la sous-traitance et au travail temporaire..., contribuent à la remise en cause du principe de la sécurité de l'emploi et accentuent les mobilités inter-entreprises. Avec les transformations de la relation salariale et des principes de mobilité c'est une véritable ré-articulation entre marchés internes et marché externe qui s'opère : elle se traduit notamment par la fréquence accrue du passage des personnes entre ces segments et par le déplacement permanent de leurs frontières respectives... Plus largement, l'auteur (reprenant les termes de Grimshaw et Rubery, 1998) peut ainsi évoquer l'idée d'un véritable « enchâssement » des marchés externes dans les marchés internes : les formes de mobilisation des salariés au sein même des marchés internes subissent de façon constante et croissante la pression des marchés externes (mise en concurrence des salariés, incertitude sur l'emploi...).

Le Corre insiste, quant à elle, sur le mouvement d'ouverture des marchés du travail (2002). Les marchés du travail fermés (ce terme recouvrant, pour l'auteur, aussi bien les marchés internes d'entreprises que les marchés du travail de professions, de corporations, de branche...) ont été la figure emblématique des Trente glorieuses. La fermeture des marchés

¹ Cette communication est issue de deux recherches conduites à dix ans d'intervalle sur ce système productif local (1993 et 2003). Elle se fonde sur une approche documentaire, la réalisation d'entretiens auprès de dirigeants et cadres d'entreprises, d'institutionnels (dans les champs de la formation, de l'emploi, du développement économique), de salariés, représentants syndicaux, collectifs de défense (Lamanthe, 1998, 2004).

s'est alors opérée par la mise en place de règles et de procédures de type bureaucratique permettant de protéger les salariés bénéficiaires de la concurrence à la fois interne et externe, et garantissant ainsi la stabilité de leur emploi. A l'inverse, les règles prévalant sur les marchés du travail ouverts peuvent être qualifiées de particularistes, n'offrant pas de protection aux salariés concernés, et instables, car tout à la fois soumises aux aléas des marchés des produits et aux interprétations arbitraires de la hiérarchie ; le salarié est placé dans une situation de forte incertitude aussi bien quant à l'emploi que quant à la reconnaissance de ses qualifications. L'ouverture actuelle des marchés du travail consisterait plus particulièrement dans une pénétration des règles des marchés du travail ouverts dans les marchés fermés : avec notamment, en interne, l'affaiblissement des règles bureaucratiques et du recours aux procédures générales, la montée des jugements sur les personnes et de la valorisation des qualités personnelles au détriment des critères objectivés (diplôme, ancienneté)... Ce faisant, les formes de segmentation seraient à la fois plus complexes et plus mouvantes.

J.-P. Durand propose le « modèle de la centrifugation » pour caractériser ce même type de phénomène (2001). Les entreprises, afin d'assurer leur flexibilité, se sont engagées dans un mouvement de fragmentation systématique des marchés du travail. Celle-ci se traduit par l'existence de différents « cercles » (selon le terme repris d'Atkinson), gravitant autour d'un noyau dur de salariés à plein temps et bénéficiant de la sécurité de l'emploi, différenciant les salariés en terme de statuts, de qualification, de garantie de l'emploi et de salaires. Plus on s'éloigne du centre, plus les statuts sont précaires. Aujourd'hui ces cercles se retrouveraient au cœur même des entreprises : au sein de chaque service et même de chaque équipe. Par ailleurs, ce système organise une concurrence systématique entre salariés, notamment dans la lutte pour l'accès au noyau dur (les risques de rester à la périphérie ou de s'y retrouver étant largement aussi grands que sont ténues les chances d'accéder au centre), et se caractérise par une intensité des échanges entre les différents fragments qui, à certains égards, pourrait être interprétée comme un nouveau système de « mobilité interne ».

Gazier et Rose insistent tous deux, dans des optiques cependant différentes, sur le mouvement général de « secondarisation » du marché du travail. Ce mouvement se traduit à la fois par un développement des marchés externes et par des trajectoires professionnelles plus marquées par l'instabilité. Pour le premier (1998), la grille proposée par Doeringer et Piore est historiquement datée, ayant été remise en cause à la fin des années 70 par les stratégies des entreprises qui ont déstabilisé les modes antérieurs de régulation de l'emploi et abandonné l'optique d'une stabilisation de la main-d'œuvre. D'une façon générale, l'ensemble des salariés est confronté à des conditions plus précaires, plus incertaines, plus instables, y compris la main-d'œuvre « primaire » qui fait maintenant l'objet d'un « tri permanent ». C'est aussi ce que met en avant José Rose (1996) en constatant que les situations de « transition professionnelle », qui ont d'abord massivement concerné les entrants sur le marché du travail, sont en extension dans des catégories de population sans cesse élargies ; la transition pouvant alors être considérée comme le révélateur d'un changement des formes de mobilité qui affecte toutes les populations et fondé sur « la souplesse et l'enchevêtrement complexe de moments et d'états de natures différentes ».

1.2 Segments et modalités de construction de l'offre et de la demande

En insistant sur l'interpénétration des segments et la porosité de leurs frontières, ce retour critique sur les catégories de l'approche « classique » de la segmentation du marché du travail revient sur une de ses conceptions centrales : celle de l'existence de segments « enfermant »

chacun des catégories de travailleurs, des catégories d'emplois et des catégories d'entreprises, qui ne serait plus aujourd'hui à même de rendre compte de l'état du marché du travail, tant les segments s'enchevêtreraient de façon croissante. Cette conception postulait, selon les différentes interprétations qui ont pu en être données, soit une cohérence, une congruence ou bien encore une fonctionnalité ou un ajustement entre un type d'offre et un type de demande de travail au sein de chacun de ces segments, même si par ailleurs l'interdépendance fonctionnelle entre les segments, d'une part, ou la possibilité de passage de l'un à l'autre, d'autre part, n'étaient pas considérées comme incompatibles avec cette représentation.

Ce point de vue est particulièrement soutenu par Silvestre dans la présentation qu'il fait, dans son ouvrage de 1978, des théories de la stratification du marché du travail. Marché primaire et marché secondaire y sont considérés comme des « espaces » juxtaposés et dont les caractéristiques sont opposées (p.276). Ainsi, le marché primaire « se forme par l'intégration d'une partie des emplois et des travailleurs dans un système de règles bureaucratiques, d'actions syndicales et de comportements des employeurs qui concourent à définir un marché du travail protégé » ; la construction de la qualification est directement liée à l'exercice du travail : elle est spécifique et acquise « par osmose » dans le cadre d'une progression organisée en interne par l'entreprise au cours d'itinéraires de mobilité entre emplois hiérarchisés et situés en continuité ; les entreprises sont sur des créneaux de production stable, prévisible et standardisée, nécessitant d'importantes et coûteuses immobilisations appelant à leur tour des qualifications spécifiques et une grande stabilité des salariés. A l'inverse, dans le marché secondaire « la gestion de la main-d'œuvre n'y est réglée par aucun système de protection spécifique au lieu où s'exerce le travail (...) l'activité syndicale est souvent inexistante (...). Les emplois sont fréquemment de durée limitée ou les travailleurs qui les occupent sont instables (...). La qualification de ces travailleurs se forme et se valorise dans un espace ouvert dans lequel l'exigence principale est formulée en termes d'adaptation à des rendements, des contraintes économiques ou des décisions hiérarchiques » (pp.276-277). Les travailleurs concernés sont plutôt des jeunes, des femmes, des étrangers ou des exclus de toute sorte ; les entreprises sont de petite taille ou dominées, assurant la part variable de la production.

Ici, l'accent est mis sur le caractère socialement construit de ces strates différenciées et l'intérêt est porté aux processus contribuant à cette construction, qui font que les travailleurs se trouvent associés à ces strates, par leurs itinéraires sociaux et professionnels, leurs comportements et les espaces dans lesquels leur mobilité se déroule. Cette conception va être à la base de la notion d'« espace professionnel » de l'analyse sociétale (Maurice, Sellier, Silvestre, 1982), déplacée cette fois au niveau national dans une optique de comparaison internationale et où l'intérêt se focalise sur les caractéristiques des marchés internes, considérés alors comme prééminents. Elle renvoie « à une cohérence, propre à chaque pays, entre plusieurs dimensions : l'organisation des entreprises, le système de relations professionnelles, le système éducatif » (Germe, 2001, p.130). Dans chacun d'eux, il existe une forte congruence entre les modalités d'acquisition de la qualification et les modes d'organisation du travail (entre rapport éducatif et rapport organisationnel) qui dessine un « espace professionnel » singulier. Un espace professionnel est alors un agencement particulier de « faits de socialisation » (modalités de construction de la qualification par le système éducatif et par les pratiques organisationnelles des entreprises ; formes de la mobilité éducative, sociale, professionnelle et sectorielle des salariés) et de « faits d'organisation » (modalités d'organisation et de division du travail ; formes de la division hiérarchique et fonctionnelle, de répartition de l'autorité et du pouvoir ; règles et normes de gestion technique

et sociale). Offre et demande de travail peuvent alors être considérées comme congruentes, interdépendantes et construites dans une même logique.

Aujourd'hui, cette conception d'une congruence entre offre et demande de travail, notamment au regard des processus qui concourent à leur construction, reste surtout attachée aux approches de comparaisons internationales. Dans le cadre de l'usage que ces dernières en font, elle est particulièrement soumise à critique de la part des tentatives de renouvellement des catégories segmentationnistes. Certaines limites qu'elle rencontre pour l'appréhension des transformations en cours ont été soulignées à maintes reprises : difficulté à prendre en compte la diversité des régulations au sein d'un même pays et à mettre en œuvre des tensions et des incohérences du fait d'une vision par trop fondée sur l'idée d'une rencontre fonctionnelle entre offre et demande de travail modelées par des contextes nationaux... (Paradeise, 1988 ; Le Corre, 2002 ; Lefresne, 2002). Effectivement, nous semble-t-il, les comparaisons internationales, parce qu'elles cherchent à mettre en évidence des spécificités nationales par opposition à d'autres, sont d'une façon générale et par construction conduites à insister plus particulièrement sur le caractère homogène de chaque espace national. On peut regretter que les phénomènes de désajustements entre les deux composantes du marché du travail restent, de ce fait et pour partie, un point aveugle des approches ayant insisté sur les interdépendances dans la construction de l'offre et de la demande de travail en les pensant dans leur cohérence, à quelques exceptions près cependant, notamment dans le cadre de l'analyse sociétale (on pense à Silvestre, 1986, qui a cherché à identifier les différents types de changements et de recompositions pouvant affecter de façon plus ou moins forte ces cohérences et Verdier, 1996, qui, à propos de l'insertion professionnelle des jeunes en France, insiste sur le fait que « des évolutions de la formation professionnelle et du marché du travail, n'émergent pas une nouvelle cohérence » du fait, notamment, « d'un appariement de plus en plus tâtonnant entre les entreprises et les jeunes », p.49).

A l'inverse, il nous semble que le fait de placer les enchevêtrements entre les différents types de marchés au centre des transformations actuelles, et des schémas proposés pour en rendre compte, présente le risque de conduire à porter une attention moins grande à la question des interdépendances entre offre et demande, notamment sous l'angle des inter-relations entre les modalités qui président à leur construction respective. Et ceci pour plusieurs raisons :

- l'intérêt est focalisé sur l'analyse des enchevêtrements ;
- cette question est originellement liée à la conception de l'existence de segments cloisonnés, aujourd'hui assez radicalement remise en cause ;
- nous l'avons vu, les travaux qui continuent de s'y intéresser, notamment dans le cadre des comparaisons internationales, mettent principalement l'accent sur les congruences, les fonctionnalités et pas assez sur les désajustements ;
- les propositions de renouvellement du cadre segmentationniste tendent à accorder à la demande un poids déterminant dans les processus de transformations.

Or, et plus largement que ces approches renouvelées ne le donnent à voir, les transformations sur le marché du travail tiennent autant à des modifications de l'offre de travail qu'à des modifications de la demande (Marsden, 2001). Ces approches, en effet, tendent à sur-estimer le rôle joué par les « faits d'organisation » attachés aux stratégies des entreprises dans le fonctionnement et les transformations du marché du travail et à sous-estimer celui qu'y ont les faits de socialisation. Par ailleurs, les faits de socialisation pertinents doivent être recherchés bien plus largement que dans le seul système éducatif : socialisation familiale, socialisation professionnelle à travers les expériences de travail et la mobilité, les expériences du marché

du travail, où se construisent de nouveaux rapports au travail et à l'activité et où sont déployées des stratégies d'adaptation et d'appropriation par les individus.

1.3 Les transformations de l'offre et de la demande

Dans les processus engagés depuis le début des années 80, on peut retenir que quatre grandes catégories de faits de socialisation ont particulièrement contribué aux transformations de la construction l'offre de travail et, partant, de ses relations avec la demande.

En premier lieu, on citera les transformations du système éducatif et du rapport à l'éducation. Les années 80 ont vu un accroissement très rapide du taux de scolarisation en France, ainsi qu'une montée du niveau général d'éducation. La formation professionnelle a été réformée pour apporter une main-d'œuvre plus qualifiée aux entreprises (création des bacs professionnels inscrite dans l'optique des 80% d'une génération au bac). D'une certaine façon, à travers la démocratisation de l'enseignement, la politique éducative apparaît comme une façon de faire sortir du marché du travail les catégories les plus jeunes dans un contexte de chômage de masse. Cette politique crée des attentes, des aspirations et des comportements d'adaptation. On note ainsi que la demande d'éducation s'est amplifiée, la recherche d'un plus haut niveau de diplôme à travers le choix fait par les familles et les jeunes de la poursuite d'études est une façon de chercher à se prémunir face aux risques de chômage. Dans le même temps, les transformations du système éducatif se répercutent sur le marché du travail : la montée du niveau de formation accentue la concurrence entre les salariés, crée un effet « d'offre éducative » qui contribue au déclassement et à l'aggravation de la situation des moins diplômés, le diplôme devient pour les entreprises un « filtre d'aptitude générale » et s'opère un affaiblissement « du lien entre les qualités que sont censées révéler les titres de l'enseignement professionnel et les critères de recrutement des entreprises » (Verdier, 1996).

En second, lieu il s'agit des faits de socialisation qui se constituent dans les expériences de travail et les trajectoires professionnelles, c'est-à-dire la socialisation professionnelle qui s'opère au sein des entreprises et dans les formes de la mobilité. D'une part, avec l'affaiblissement des marchés internes, la « secondarisation » des conditions du marché du travail qui tend à se généraliser, les trajectoires professionnelles sont moins linéaires, marquées par des expériences de travail et de mobilité plus nombreuses ainsi que par une plus grande incertitude. Demazière et Dubar (notamment 2001) ont souligné en quoi les dynamiques du marché du travail constituent des modes de socialisation professionnelle « qui construisent un parcours professionnel 'individualisé' et un ensemble de normes 'intériorisées' » (p.98) ; l'expérience qu'y font les individus contribue directement à la construction de leurs identités professionnelles. Avec les modes de confrontation au marché du travail ce sont aussi les modes de construction et les contenus de ces identités qui changent. Par ailleurs, on note le rôle croissant joué par les nouveaux acteurs de la socialisation professionnelle au cours des trajectoires que sont les intermédiaires qui, notamment dans les dispositifs de « transition », opèrent des tentatives de transformation de l'offre de travail (que ça soit par la transmission de représentations et de valeurs concernant l'emploi et le travail ou bien de nouvelles connaissances...). D'autre part, ces faits de socialisation sont aussi particulièrement associés aux transformations des faits d'organisation produits dans les entreprises : nouvelles formes d'organisation du travail (flexibilité, automatisation, juste à temps...) et de mobilisation des salariés (demande d'autonomie,

d'adaptabilité, de disponibilité, polyvalence, engagement-responsabilisation sans garantie de l'emploi), remise en cause des modes collectifs de mobilisation, de gestion et d'évaluation des salariés au profit de critères individualisés...

Enfin, plus globalement, il s'agit des faits de socialisation qui contribuent à la construction du rapport au travail et à l'activité. Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger (2001) ont montré que le rapport au travail s'est modifié avec la transformation des modes de vie et de la façon dont les individus conçoivent leur rapport à la société. Ainsi, jusqu'aux années 50, dans la société industrielle qui consacre le primauté de la société sur l'individu, l'éthos du travail est un éthos du devoir. A l'inverse, depuis les années 50, on assiste à la montée « d'une conception polycentrée de la vie où la recherche de l'estime de soi dans le travail se serait fortement affirmée », conception dans laquelle est privilégié un éthos de l'épanouissement de soi. Selon ces auteurs, trois figures emblématiques rendraient compte de l'évolution du rapport des jeunes au travail au cours de cette période : la figure du jeune ouvrier urbain (l'éthos du devoir est prégnant), la figure du jeune scolaire (les jeunes scolaires n'intériorisent plus la contrainte du travail comme premier devoir envers la société), la figure du jeune précaire (victime du chômage, réduit au travail précaire, son rapport au travail est fondé sur un principe d'hésitation, d'ambivalence et de réversibilité qui le fait osciller entre engagement et désengagement).

D'une façon générale, il faut considérer aussi que les individus sont des acteurs sur le marché du travail (Paradeise, 1988). Ils développent des capacités d'adaptation à un marché du travail plus actif, plus volatile, plus incertain et plus complexe (en matière de recours à la formation en cours de vie active par exemple comme le montre Germe, 2001) ou en développant des stratégies à même de jouer avec les nouvelles normes du marché du travail : certains individus vont montrer, par exemple, des préférences pour les emplois temporaires (meilleurs salaires, moyen d'entrer dans la grande entreprise, jeu sur l'alternance emploi/chômage ; Grando 2003) ou faire des expériences variées de l'intérim qui sont associées à des rapports au travail et à l'emploi différenciés, et dont certaines relèvent d'usages stratégiques et volontaristes (Faure-Guichard, 1999).

Ces transformations de l'offre aussi bien que de la demande ont contribué à défaire les cohérences ou congruences qui prévalaient dans le passé. L'optique prise ici est de s'intéresser plus particulièrement aux désajustements qui, de ce fait, ont pu s'opérer entre une offre et une demande qui se rencontraient. Dans ce sens, la grille de lecture fondée sur l'analyse des interactions entre « faits de socialisation » et « faits d'organisation », et leurs transformations respectives, nous semble avoir toute sa pertinence pour saisir les mécanismes qui font que, à un moment donné, une offre et une demande finissent par ne plus se rencontrer. Cette grille est mobilisée pour l'analyse des évolutions du marché du travail d'un système productif local, non pas tant pour en tirer des conclusions générales que pour mettre en évidence la pertinence de cette grille de lecture et mesurer l'ampleur des décompositions qu'elle permet de faire apparaître.

II Les transformations du marché du travail dans un système local

Le tissu agro-industriel de la basse vallée du Rhône est constitué par un ensemble d'activités, apparu localement dans la seconde moitié du 19^e siècle. Il s'est initialement constitué sur la base de l'émergence, à cette époque, d'une production agricole de fruits et légumes primeurs associée à une activité d'expédition, qui envoyait les produits provençaux vers les villes et

notamment vers Paris. Sur ce couple initial est venue se greffer une activité de transformation, qui s'est peu à peu industrialisée. Cet ensemble a fait système, dans la mesure où il procède d'une nécessaire articulation entre ces différentes activités : historiquement, entreprises de production agricole, de négoce-expédition, de transformation, de transports ou encore de services (fabricants et fournisseurs de matériel, d'emballages, de produits, organisations professionnelles...) interviennent dans la chaîne du travail des fruits et légumes, de leur production jusqu'à leur consommation finale. Il s'apparente à un «système productif localisé» : composé essentiellement de PME, s'y articulent des activités entretenant des relations productives, économiques, commerciales et inter-personnelles. Ce système est constitué d'un maillage d'unités productives de petite et moyenne taille réparties dans un tissu de petites villes organisées autour de plusieurs pôles du sud du département du Vaucluse et du nord des Bouches du Rhône : Cavaillon, Carpentras-Monteux et Châteaurenard, dans chacun desquels s'était implanté un marché de producteurs (regroupant actuellement un total de 38 communes et 228 776 habitants). Il y avait une conjonction entre activités productives et population dans la mesure où la logique productive déployée s'ancrait sur les caractéristiques de la population et de la main-d'œuvre locales. Mais, à partir des années 80, et ceci pour des raisons qui tiennent à la fois à des modifications du tissu productif et à des modifications d'origine socio-démographique, on observe une disjonction croissante entre les populations, les activités productives et le territoire. Trois éclairages peuvent en être donnés.

Un système productif local en « transition »

L'activité économique reste spécialisée dans le domaine agro-industriel. Selon notre calcul et sur la base de la source Assedic, les activités agro-industrielles représenteraient encore entre 42.0% des effectifs salariés sur Châteaurenard, 26.1% sur Cavaillon, 21.7% sur Carpentras (emplois dans le secteur privé, hors production agricole). Les entreprises qui s'implantent, cependant, sont de façon croissante dans les secteurs de la distribution alimentaire, du transport, de la logistique et des services aux entreprises (plates-formes de distribution, plates-formes logistiques). Les raisons d'implantation sont autant motivées par les compétences accumulées localement en matière de traitement des produits périssables et/ou dont le mode de traitement demande une grande flexibilité, que par la localisation près des grands axes de circulation et des marchés de consommateurs de l'Europe du sud. Dans les stratégies déployées par les entreprises, les phénomènes de « sortie » du territoire s'accroissent, à des degrés divers et pour différentes raisons : inscription dans l'internationalisation des échanges (élargissement croissant des zones de mise en concurrence), implantations multi-sites (sud-ouest, Espagne, Europe du nord), délocalisations partielles, filialisation par des groupes dont les centres de décision ne sont plus sur place, élargissement des zones d'approvisionnement...

Des modifications socio-démographiques

Les caractéristiques des populations résidentes et des populations travaillant dans la zone restent marquées par des spécificités liées au tissu agro-industriel. Les agriculteurs, les artisans-commerçants-chefs d'entreprises et les ouvriers sont plus représentés qu'en moyenne régionale à l'inverse des cadres-professions intellectuelles supérieures et des employés, qui le sont moins. Les non salariés représentent aussi plus de poids. Les niveaux d'éducation de la population résidente sont plus faibles, le profil restant marqué par le poids des personnes non diplômées et les diplômés professionnels de niveau V. Les taux de scolarisation des 16-18 et celui des 19-24 ans sont inférieurs aux moyennes. Cependant, sur ces principaux indicateurs, s'opère une tendance au rattrapage des moyennes régionales : entre 1990 et 1999, les catégories socio-professionnelles sous-représentées connaissent les plus forts taux de croissance, supérieurs aux taux régionaux, quand les agriculteurs sont l'objet d'une diminution plus forte qu'ailleurs. Par contre, les artisans-chefs d'entreprises-commerçants et les ouvriers baissent nettement moins que dans les moyennes. Dans le même sens, on observe une augmentation des taux de scolarisation et des niveaux d'éducation de la population résidente : les effectifs de non diplômés diminuent mais moins fortement qu'en région à l'inverse des diplômés de CAP-BEP, Bac-BP et de l'enseignement professionnels qui croissent plus qu'en moyenne. Cependant les taux de sortie du système éducatif sans qualification restent élevés. Les logiques de rattrapage, on le voit, jouent pour certaines populations et moins pour d'autres, ce qui pourrait être interprété comme une polarisation au sein de la population, entre les catégories les plus modestes et les catégories moyennes supérieures en croissance. Ces phénomènes ont plusieurs origines : l'arrivée de nouvelles populations qui se traduit par une évolution démographique positive plus largement imputable au solde migratoire ; la déconcentration urbaine de la ville d'Avignon, qui perd des habitants au profit des communes environnantes ; une vocation résidentielle et touristique croissante de la région.

2.1 Le délitement d'un espace professionnel domestique dans les PME locales

Les PME locales de la transformation et du négoce de fruits et légumes ont traditionnellement eu recours à deux grandes catégories de main-d'œuvre : permanente, saisonnière. La première s'inscrit dans un espace professionnel particulier, que l'on peut qualifier de « domestique » (Lamanthe, 1998). La seconde est puisée dans une main-d'œuvre locale disponible et fiable pour les travaux saisonniers, notamment des femmes et des jeunes (on recrute parmi les locaux, on reprend les mêmes ou les membres d'une même famille d'année en année..). Dans les processus en cours, on observe une double tendance : une « délitement » de cet espace professionnel domestique dans les entreprises, anciennes ou plus récentes, qui pratiquent un mode de gestion traditionnel et la montée de nouveaux modes de gestion et de relations entre salariés et employeurs dans des entreprises nouvellement implantées et/ou anciennes ayant basculé vers des rationalités plus gestionnaires, qui relativise la portée de l'espace professionnel domestique dans l'ensemble du tissu ; une « inadéquation » croissante entre les attentes des employeurs vis à vis de la main-d'œuvre et les attentes des populations susceptibles d'être recrutées.

a/ Un espace professionnel domestique

La notion d'espace professionnel (Maurice, Sellier, Silvestre, 1982) traduit l'idée générale d'une interdépendance entre les caractéristiques des modes d'organisation des entreprises, des qualifications mobilisées et des modalités de leur acquisition. Le terme domestique (Eymard-Duvernay, 1987) est repris ici pour spécifier les traits propres à cet espace professionnel. On peut ainsi le distinguer d'espaces professionnels à caractère plus « industriel » ou « marchand » qui fonctionnent selon des principes différents et dans lesquels, notamment, la flexibilité se fonde sur d'autres mécanismes. Celle-ci est ici mobilisée selon trois modalités, - au plan organisationnel, en terme de temps de travail, à travers le recours à une main-d'œuvre saisonnière immédiatement disponible-, pour servir les logiques productives privilégiées et leurs contraintes (périssabilité des produits traités, incertitude sur les niveaux et les rythmes de production et de travail dictés par les conditions climatiques et les rythmes de croissance des végétaux).

Cette flexibilité trouve ici ses conditions de possibilité dans certaines dispositions des salariés, dans les modes de gestion pratiqués par les dirigeants et le caractère des relations qui se nouent entre les employeurs et leurs salariés. Un tel type de logique productive ne peut être soutenu que dans la mesure où les salariés acceptent et légitiment les contraintes de l'activité et leurs conséquences sur leur travail. Qu'ils soient permanents ou saisonniers, ils doivent faire preuve d'une grande fiabilité : les employeurs comptent sur eux aux moments les plus cruciaux (notamment lors de la rentrée des matières premières, denrées périssables qui demandent à être traitées dans l'urgence). Ils doivent être capables de s'insérer dans des petits collectifs de travail et dans le caractère très familial de ces entreprises. Dans ce sens, sont plutôt mobilisées des qualités morales et comportementales que des qualifications techniques et professionnelles. Les relations employeurs-salariés sont fondées sur la proximité et l'interconnaissance : les rapports sont personnalisés, le patron connaît chaque salarié. Le lien de travail s'inscrit plus largement dans la société locale des villages et petites villes dans lesquels sont installées les entreprises, où est disponible une offre de travail qui en admet les conditions et les contraintes. Il repose sur une forme d'engagement réciproque (une sorte de « compromis salarial » implicite) : l'employeur apporte la sécurité de l'emploi, il autorise des

adaptations des horaires et des postes aux situations personnelles, dispense des aides diverses ; en contrepartie, les salariés se comportent loyalement vis à vis de l'entreprise, assurent un certain niveau de productivité dans leur travail, ils adhèrent aux buts l'entreprise. Doeringer (1984) associait ces caractéristiques aux PME du milieu rural dans lesquelles la réciprocité des engagements non codifiés permet de comprendre que les salariés qui ont les conditions de travail et les salaires des travailleurs des entreprises les moins attractives des zones urbaines ont un comportement qui se rapproche de ceux qui sont employés dans les entreprises les plus attirantes. Dans ce sens, on pourrait parler d'une sorte de «marché interne de PME» ayant ses propres caractéristiques et fondements.

Chacun des termes de cet espace professionnel (formation/socialisation – organisation et structures productives) a connu dans les deux dernières décennies des modifications qui font que leur relation est aujourd'hui devenue plus problématique.

b/ De nouvelles contraintes et de nouvelles exigences du côté de la demande de travail

Ces PME ont eu à se positionner dans un nouveau contexte concurrentiel et réglementaire :

- comme interlocuteur incontournable de ces PME, la montée d'une grande distribution de plus en plus concentrée, aux exigences accrues vis à vis de ses fournisseurs (en termes de volumes, de prix, de qualité et de travail en flux tendus) sur lesquels elle reporte la prise en charge des aléas et des risques de l'activité ;
- l'élargissement des aires de mise en concurrence lié au marché unique de 1992 et aux accords GATT-OMC, qui organisent la mise en concurrence de ces PME avec des pays où les conditions et coûts de production ne sont pas les mêmes ;
- la montée et l'inflation des dispositifs de normalisation et de certification, tout à la fois liés à la réglementation européenne en matière de sécurité alimentaire, à des modes de traitement des relations entre clients et fournisseurs (cahiers des charges, référentiels spécifiques), à des stratégies de distinction des produits sur le marché.

Les entreprises ont développé des stratégies d'accroissement de volumes, d'augmentation de la productivité et de resserrement des coûts, recherchant un apport de valeur ajoutée sur les produits (produits plus complexes), dans des activités où les marges sont faibles. Ces stratégies ont eu des effets de structuration et de rationalisation des PME (développement de capacités à produire de plus gros volumes aux prix du marché et à respecter la réglementation, les cahiers des charges, les délais...): plus grande formalisation de l'organisation, mise en place de niveaux intermédiaires, recours à des équipements plus performants...

Globalement, cette situation se traduit par une montée des exigences vis à vis des salariés, sur différents plans :

- en matière de productivité et de rendement ;
- en matière de qualification: des équipements et des procédés plus complexes supposent une qualification technique plus pointue et le recours à de nouveaux modes d'acquisition de la qualification, par la voie scolaire notamment ; la montée du recours à l'écrit (procédures, modes opératoires, enregistrements à faire...) s'accompagne d'une exigence minimale pour certains opérateurs de savoir lire, écrire, compter ;
- au plan comportemental: exigence de propreté, d'hygiène, de rigueur (respect des normes sanitaires, ports des tenues vestimentaires, respect des consignes), de ponctualité et fiabilité (assurer de sa présence et de sa capacité à faire face à une commande passée dans l'urgence, y compris hors du temps de travail normal) ; capacité à travailler dans un environnement pénible (chaleur, froid, cadences, port de protections vestimentaires contraignantes) ;

demande d'implication, de responsabilisation et de vigilance (détection et signalement des non conformités)...

Des transformations dans les modes d'organisation

« Je veux que tout le monde soit à l'heure à son poste de travail, avant ils faisaient n'importe quoi, toute l'équipe était encore à boire le café à 7h30, que tout soit rangé le soir, que les gens travaillent de manière organisée et méthodique, à la cadence des machines » (responsable de l'atelier étiquetage, conserverie).

« Pour arriver à m'imposer dans cet atelier, ils sont cinq, ils sont anciens, ils se demandent à quoi sert un responsable de production (...) Pour les faire travailler plus, il a fallu que je pleure. Les périodes de fin d'année sont terribles. Ils ne veulent pas faire d'heures... » (responsable de la production, conserverie).

Les transformations du contexte concurrentiel et de relations avec les clients ont contribué à une accentuation du caractère irrégulier et incertain des rythmes de travail : à la saisonnalité associée aux produits traités et aux aléas climatiques viennent s'ajouter la saisonnalité de la consommation et les pratiques de travail en flux tendus des clients grands distributeurs. Ces modifications sont à l'origine d'exigences accrues en terme de flexibilité, d'adaptabilité et de disponibilité des salariés.

Flux tendus et disponibilité des salariés

« C'est un métier difficile : souplesse des heures de travail, on est tributaire des commandes et on a une marchandise périssable. Par exemple, on peut ne pas avoir de travail en début de semaine et travailler le samedi. Il y a beaucoup de fluctuations. La grande distribution passe ses commandes d'après ses ventes. Elles peuvent être plus ou moins fortes. Dans la saison on fait beaucoup d'heures, mais ce n'est pas de façon régulière. Une partie de nos commandes consistent en programmes. On a alors le temps de s'organiser. Pour une autre partie, il peut s'agir par exemple de commandes passées à 10 heures pour livrer à 14 heures. A 11 heures, ils passent un fax : 30 colis à livrer à la centrale du coin. Le personnel est assez souple. Ils peuvent venir à 13 heures et finir à 15h30, pour des durées courtes. Il faut des personnes qui acceptent ça » (chef d'entreprise, entreprise de conditionnement-expédition de pommes)

« Au départ [début des années 90], on travaillait de A pour C, aujourd'hui de A pour A (...) On travaille en flux tendus. A la dernière minute, on dit aux gens demain il faut démarrer à telle heure, on fonctionne tout le temps comme ça. Ou alors on leur demande de rester plus tard le soir, ce qui pose un problème de disponibilité des personnes. On a des commandes à 15 heures pour un départ le soir même » (responsable du personnel, entreprise de production salades de 4^e gamme).

Ces exigences se font sans contrepartie salariale ; les entreprises évoquent de trop faibles marges. S'y rajoutent les 35 heures et la modulation annuelle qui réduit la possibilité de faire les heures supplémentaires qui assuraient auparavant une possibilité d'améliorer les gains salariaux. Dans les PME qui restent traditionnelles, ceci conduit à un ébranlement du système d'engagements réciproques pour les salariés attachés au système traditionnel (qui estiment que les employeurs ne respectent plus les leurs). Ils sont moins prêts à jouer le jeu. Les jeunes,

qu'ils soient sortis du système éducatif sans qualification ou diplômés de l'enseignement professionnel, adhèrent moins à ce système.

Une modification des structures productives et des profils des dirigeants vient renforcer ce délitement. De plus en plus de PME sortent de cet état d'esprit « traditionnel » : il peut s'agir d'entreprises implantées de longue date mais qui ont changé de dirigeant (soit par succession père-fils, soit par rachat par des extérieurs : financiers, filialisation...) ou d'entreprises nouvellement implantées. De plus en plus de cadres dirigeants ne sont pas des locaux et/ou sont dans un autre état d'esprit (logique de rentabilité, engagement dans d'autres relations avec leur personnel, en rupture avec le paternalisme) : les fils des fondateurs des PME locales ont fait des études ; le recours est fait de façon croissante à des dirigeants salariés, venant de l'extérieur, inscrits dans une logique de mobilité où le passage dans la zone représente un moment dans la carrière ; la rupture avec les pratiques de recrutement de cadres issus du rang à forte ancienneté au profit de jeunes diplômés. Ces dirigeants développent une gestion plus distanciée, moins médiée par du relationnel et des arrangements inter-individuels, plus fondée sur une formalisation des relations (notamment à travers la négociation avec des délégués, des sections syndicales, des mandatés), qui apparaît en définitive d'autant plus dure qu'elle s'accompagne d'une montée des exigences en matière de productivité, de comportement, et d'intensité du travail, sans contrepartie sous l'argument des pressions concurrentielles. L'engagement dans ce type de relations déstabilise les habitudes des salariés les plus anciens. Mais, du fait de la déstructuration du compromis implicite, ils se situent plus facilement maintenant sur le registre du droit du travail et de la revendication. Les jeunes s'y inscrivent plus facilement tout en étant plus prêts à défendre leurs droits. On voit, de ce fait, la montée de l'éclatement de conflits et de grèves, ce qui était plutôt rare (ici aussi, « les repères de coordination les plus formels [sont privilégiés] au détriment des garanties informelles nécessaires à la coopération économique dans la relation de travail », Bessy, 2004, p.2)

De nouveaux modes de gestion et la montée de conflits

« Le patron qui a racheté il y a un an, pour lui c'est beaucoup trop laxiste. C'est un financier. Il vient une fois pas mois (...) Ce sont maintenant des gens avec des capitaux, formés différemment, des technocrates : le fils du patron, le Responsable Assurance Qualité, le financier. Le Responsable Assurance Qualité, qui a une formation d'ingénieur qualité, a alourdi la paperasserie. On a débarqué l'ancienne RAQ, qui était formée sur le tas » (responsable de la production, entreprise de fabrication de confitures).

« On est passé de l'habitude d'une politique patronale très paternaliste, on va voir individuellement le patron, à la politique des sociétés d'aujourd'hui, des SA, dans beaucoup d'entreprises (...) Le paternalisme existe moins, on n'a plus affaire à un patron, maintenant c'est un directeur. Les directeurs ne sont plus d'ici. Avec le paternalisme, il n'y avait pas de conflit, aujourd'hui il y en a. Les directeurs négocient » (permanent de l'union locale CGT).

« On faisait des heures, des heures. On s'est retrouvé à faire 200 heures, payées au SMIG. Le patron ne payait pas en heures supplémentaires. Il y a encore des entreprises qui fonctionnent comme ça. Quand il n'y avait pas de travail, on restait chez soi. On commençait le travail à telle heure, on ne savait pas à quelle heure on allait sortir. On pouvait travailler seulement deux heures puis partir (mais en général le minimum c'était plutôt quatre heures). On faisait beaucoup d'heures. Le soir il pouvait nous dire : demain vous restez chez vous.

On est venue à la CGT à 34,35 salariées. On a eu un comité d'établissement, élection délégués du personnels et comité d'établissement. Une lettre

recommandée à été faite à l'employeur pour lui demander d'organiser des élections. Il a cédé aux exigences, mais c'était simplement le minimum prévu par la loi. On a obtenu la mensualisation. Les heures supplémentaires, on n'en fait plus. On n'a pas signé les 35 heures, on fait 38h40. On ne travaille plus le samedi. La mise en place dans l'entreprise de tous ces changements a été difficile. Il y a eu des pressions. Des élues ont quitté la boîte. On a sans arrêt des réflexions. Il a fallu apprendre à s'opposer. Les plus anciennes, elles n'ont pas bougé, elles ne se sont pas mobilisées. Certaines sont là depuis 25 ans, elles ont les idées du côté du patron » (deux salariées d'une entreprise d'expédition, 15 et 5 ans d'ancienneté, élues du personnel).

c/ Une offre de travail issue de nouvelles couches de population

Le personnel de production est essentiellement recruté au niveau local. On assiste, à partir du début des années 90, à une transformation des caractéristiques des populations susceptibles d'occuper les emplois offerts (c'est-à-dire en situation d'en accepter les conditions) dans ces activités.

Cette transformation se traduit dans le clivage de profil existant dans les entreprises au sein du personnel permanent entre les salariés anciens (hommes ou femmes, qualifiés ou non, recrutés de longue date, ayant une forte ancienneté, formés sur le tas, ayant pu bénéficier de promotion interne, ayant pu devenir chef d'équipe ou responsable de la production par exemple) et les personnels nouvellement embauchés (dans les trois à quatre dernières années). Ces derniers sont de deux types : d'une part, il s'agit d'hommes jeunes occupant des emplois qualifiés (conduite de machines, conduite de lignes, maintenance) qui sont diplômés de l'enseignement professionnel (Bac pro, BTS) ou qui possèdent une expérience dans d'autres entreprises du secteur ; d'autre part, il s'agit d'un personnel d'exécution, essentiellement féminin, recruté dans de nouvelles couches de la population. Ce clivage au sein du personnel permanent se retrouve parmi les salariés embauchés sur des contrats temporaires. D'une façon générale, les entreprises d'expédition et de conditionnement recrutent sous statut de saisonniers, des personnes principalement affectées aux tâches de conditionnement manuel, pour des durées pouvant aller de 2 à 7 mois. Il s'agit donc principalement de personnel d'exécution, féminin. Si elles ont aussi recours à des contrats saisonniers et à des CDD, les entreprises de la transformation industrielle se caractérisent par un recours croissant à l'intérim, utilisé pour les surcroûts d'activité liés aux saisons d'approvisionnement ou de consommation, les à-coups de production. Le personnel temporaire peut être embauché aussi bien sur des emplois qualifiés, conduite de machines par exemple, que sur des emplois d'exécution. Il existe un vivier « traditionnel » pour les emplois temporaires, -femmes qui reviennent chaque année et étudiants, intérimaires auxquels ont fait régulièrement appel, que les entreprises connaissent-, associé au recours à des personnes recrutées via les ANPE, plus volatiles.

Le renouvellement des populations embauchées dans les activités agro-industrielles est lié au fait que les populations locales ont changé et/ou se sont renouvelées. Il y a un « tarissement » des populations dans lesquelles elles recrutaient auparavant, avec l'installation croissante de catégories supérieures et le renouvellement des générations qui a vu l'élévation des niveaux d'éducation, conduisant généralement les personnes plus formées à refuser de travailler dans ces activités. Les jeunes sont aussi moins enclins à adhérer à l'esprit paternaliste et aux modes de gestion domestiques. Ceci se vérifie particulièrement dans la difficulté que les entreprises rencontrent pour recruter des jeunes diplômés de l'enseignement professionnel sur des

emplois de production ou de maintenance. Les entreprises recrutent maintenant dans de nouvelles couches, qui sont révélatrices des évolutions socio-démographiques plus générales même si on peut dire qu'elles se spécifient localement : personnes en mobilité géographique d'implantation récente, jeunes issus de l'immigration, immigrés récents, personnes « en difficulté » (femmes seules en charge de famille, femmes dont le ménage a des revenus modestes, demandeurs d'emploi peu qualifiés, salariés âgés ayant perdu leur emploi...), jeunes sortis du système scolaire sans qualification, primo-débutants ; ensemble de populations aujourd'hui « disponibles » pour les emplois offerts dans les activités agro-industrielles, soit parce qu'elles s'adressent à ces activités, soit parce qu'on les y oriente (l'ANPE notamment).

Or, entre ces populations et les employeurs (en terme d'attentes, de représentations, de pratiques), les écarts sont particulièrement grands. Il s'agit d'une offre et d'une demande qui ne s'accordent plus, notamment parce que des faits de socialisation (qui contribuent à la construction de la qualification, entendue ici dans un sens large) ne sont plus en cohérence plus avec les caractéristiques des modes d'organisation, qui eux-mêmes se sont tendus : soit il y a une absence des savoirs minimaux requis (savoir lire écrire et compter, qui concerne surtout les immigrés récents), soit les qualités attendues ne sont plus produites et celles qui sont produites ne conviennent pas. Par rapport aux populations précédemment recrutées, on observe des différences notables. Plus généralement, ce désajustement révèle que d'autres rapports au travail se sont construits. Ces rapports sont plus distanciés et détachés d'un éthos du devoir. Ils manifestent une plus grande distance par rapport à la discipline du travail (rejet des conditions de travail difficiles), qu'elle soit en terme de productivité-rendement (refus des cadences) ou en terme de comportement (non respect des règles d'hygiène...). Elle se traduit généralement par le fait que les nouveaux embauchés restent un jour ou deux et s'en vont, donc par un fort turn-over dans les emplois concernés et un fort taux d'absentéisme chez ceux qui restent. On observe une plus grande exigence sur le respect de la législation du travail et des droits. Ces rapports au travail se traduisent par la capacité des personnes à mobiliser différents types d'activité et de revenu (articulation travail temporaire/chômage/ travail non déclaré...), à jouer avec la précarité des emplois en mettant les employeurs en concurrence. Plus récemment, on observe un accroissement du nombre des personnes réalisant un travail au noir en plus de leur emploi « normal ». Ce phénomène est généralement expliqué par les employeurs tout à la fois comme un effet des 35 heures, qui libère du temps mais réduit les salaires, et de la structure du tissu productif local (activités saisonnières).

2.2 Le marché du travail des saisonniers dans l'agriculture locale

Les productions maraîchères et arboricoles recourent à une abondante main-d'œuvre saisonnière. Celle-ci était traditionnellement puisée dans deux sources : la première était issue de la population rurale locale, - des femmes qui, généralement, revenaient chaque année et des jeunes, généralement des étudiants - ; la seconde était constituée par une main-d'œuvre étrangère, principalement d'origine européenne (espagnole et portugaise) au départ puis progressivement remplacée par des travailleurs maghrébins. Dans ce marché du travail également, on observe dans la décennie 90, un double phénomène : une transformation conséquente des structures et logiques productives, d'une part, le « tarissement » des circuits traditionnels de recrutement de la main-d'œuvre saisonnière, de l'autre.

a/ Une transformation des structures productives agricoles

Entre 1988 et 2000 (dates des deux derniers recensements généraux de l'agriculture), l'agriculture locale a eu tendance à se concentrer. Ceci se traduit par une baisse importante de l'effectif des exploitations agricoles (moins 37.7%), une augmentation des superficies moyennes et un maintien des volumes produits, ou bien une diminution dans certains cas mais non proportionnelle à celle du nombre des exploitations. La production de fruits et légumes s'inscrit dans ces tendances générales, cependant le nombre d'exploitations ayant des vergers et les superficies totales qui y sont consacrées diminuent plus fortement que dans l'ensemble des productions. Il en est de même pour la production de légumes frais. Dans le même temps, les superficies moyennes suivent une tendance à la hausse. La production de légumes sous serres et abris hauts connaît, à l'inverse, une progression très nette : les superficies augmentent alors même que le nombre d'exploitations concernées a diminué. On observe un changement dans les structures productives elles-mêmes, avec l'augmentation des exploitations sous statut collectif (les exploitations individuelles représentaient 92.7% du total en 1988 pour 75% en 2000). L'agriculture devient aussi plus salariale : la part des UTA (Unités de Travail Annuel) d'origine salariée dans le total des UTA est passée de 38.3% en 1988 à 55.7% en 2000. Cette progression tient, certes, à une augmentation de près de 5% des UTA fournies par les salariés (+6% pour les UTA fournies par la main-d'œuvre permanente, +3.5% pour les UTA issues de la main-d'œuvre à statut occasionnel) mais reste principalement liée à la chute brutale des UTA fournies par la main-d'œuvre familiale (près de 50%). La part des UTA d'origine familiale dans le total passe ainsi de 61.5% en 1988 à 43.0% en 2000, elles ne sont donc plus la source principale du travail. L'agriculture locale se caractérise par le poids du travail fourni par la main-d'œuvre salariée occasionnelle, qui représente près de 65% des UTA totales d'origine salariée (pour 48.2% dans l'ensemble des Bouches du Rhône et 60.0% dans le Vaucluse). Cette part ne s'accroît que faiblement entre les deux recensements mais, du fait du renversement des équilibres dans l'origine du travail agricole, les UTA fournies par la main-d'œuvre occasionnelle passent de 24.0% du total à 34.6%.

La production locale de fruits et légumes a été confrontée aux mêmes évolutions de contexte que les PME de la transformation et du négoce, mais de façon beaucoup plus radicale. Dès 1992, en effet, l'ouverture du marché unique la met directement en concurrence avec les produits similaires issus des pays de l'Europe du sud. Plus récemment, elle est confrontée à la concurrence des fruits et légumes produits en Afrique du nord et en Amérique latine, mais aussi dans d'autres régions françaises où s'est développée une agriculture plus industrielle sur de grandes superficies (en Languedoc-Roussillon par exemple). Elle perd ainsi son atout de production de primeurs et doit faire face à des systèmes productifs aptes à fournir de plus grands volumes à des coûts plus faibles. L'évolution de structures productives décrite ci-dessus est la traduction de ce changement, vécu de façon assez brutale par nombre d'exploitants, et des stratégies mises en œuvre pour y faire face, encouragées notamment par les politiques publiques, notamment européennes². Par ailleurs, pour l'écoulement des fruits et légumes frais, la grande distribution est aussi devenue un acteur dominant.

² Dans le cadre de la politique agricole commune, l'Organisation Commune des Marchés Fruits et Légumes, a pour objectif d'aider les producteurs à adapter leur offre aux besoins du marché, en termes de volume et de niveau de qualité. Elle encourage la mise en place d'Organisations de Producteurs dont un des objectifs est d'assurer le regroupement de l'offre de plusieurs producteurs et la réalisation d'un programme d'actions dans plusieurs domaines (principalement : optimisation des conditions de production, qualité des produits,

A côté des exploitations restées relativement traditionnelles, se développe une agriculture capitaliste (multiplication des serres en verre, implantation de vergers sur de grandes superficies dans le prolongement sud de la zone), plus productive mais aussi plus fragile, du fait des niveaux d'endettement liés aux investissements réalisés. Cette agriculture est aussi plus salariale, elle nécessite le recours à un important volant de travailleurs saisonniers (cueillette des pommes, travail des tomates sous serres...). La stratégie mise en avant est de tenter de s'en sortir en jouant la carte de la distinction par la qualité (labellisation, création de marques, diversification des présentations avec des conditionnements divers...) qui induit des coûts en investissement et des contraintes organisationnelles auxquelles viennent s'ajouter celles qui sont liées au respect de la réglementation européenne (normalisation des produits, sécurité alimentaire), des référentiels et des cahiers des charges imposés par les clients grands distributeurs. Cette stratégie bute cependant sur le fait qu'elle se déploie dans un contexte où la concurrence se fait au final essentiellement par les prix, et dans laquelle l'agriculture locale n'est pas bien placée. Par ailleurs, les gains de productivité et les progrès en terme de qualité sont régulièrement absorbés dans le système de la grande distribution. Cette situation se traduit par la recherche d'une baisse des coûts, pour l'heure essentiellement focalisée sur la main-d'œuvre salariée. Les organisations patronales majoritaires mettent l'accent sur les différentiels de coût du travail salarié agricole qui existent au sein même de l'Union européenne pour réclamer des alignements sur les pratiques de certains pays et des allègements de charges³. Ainsi, dans le contexte actuel de mises en concurrence élargies et inégalitaires, la main-d'œuvre apparaît être la seule variable d'ajustement possible pour les exploitants : « Pris en étau entre le crédit bancaire, l'industrie para-agricole et les opérateurs de la commercialisation, les exploitants (...) cherchent à s'en sortir individuellement en compressant coûte que coûte le seul poste budgétaire sur lequel ils ont prise : l'emploi » (Streckeisen, p.23). Les employeurs mettent aussi l'accent sur des difficultés croissantes de recrutement en personnel temporaire (tant au plan qualitatif que quantitatif), alors même que leurs besoins ont tendance à s'accroître. En définitive, le problème est double : il s'agit de trouver, en quantité suffisante, la main-d'œuvre qui convient sur le plan des qualités attendues (disponibilité, fiabilité, respect des normes de qualité et de sécurité) et au prix qui convient. Ce problème s'inscrit dans un contexte où l'offre de travail s'est modifiée avec le « tarissement » des circuits traditionnels de recrutement des saisonniers, la montée d'une offre qui « ne convient pas », des tensions croissantes liées au recours à des travailleurs d'origine immigrée.

b/ Le « tarissement » des circuits traditionnels de recrutement et la montée d'une offre « qui ne convient pas »

Le rapport du Comité Permanent de Coordination des Inspecteurs du Ministère de l'Agriculture (COPERCI), réalisé en 2001 à la demande du Ministre de l'agriculture, constitue une source intéressante pour identifier les termes d'une problématique d'une

environnement, commercialisation, gestion et retrait). Seules les exploitations adhérant à une organisation de producteurs et suivant un programme d'actions peuvent bénéficier des aides.

³ Selon une étude du GEOPA (groupe employeurs des organisations professionnelles agricoles au niveau européen), le coût horaire de la main-d'œuvre serait de 8.52 euros en France pour 6.05 en Espagne et 3.63 au Portugal. A ces différentiels, et selon les pays, viennent s'ajouter des pratiques d'exonérations de charges, d'inscription des travailleurs saisonniers étrangers dans des régimes dérogatoires, des durées de temps de travail variables et le recours plus ou moins prononcé au travail clandestin. En France, les organisations patronales ont obtenu une exonération pouvant aller jusqu'à 90% des cotisations patronales d'assurance sociale et d'accidents du travail pour les contrats « occasionnels » (contrats d'une durée maximale de 154 jours par an), exonération toutefois conditionnée au fait que la personne embauchée soit demandeur d'emploi.

« inadéquation de la main-d'œuvre disponible à l'offre d'emploi saisonnier agricole » (p.2). Premièrement, ce rapport met l'accent sur le fait qu'il y a une disparition des populations qui traditionnellement occupaient ces emplois. Il s'agit, tout d'abord, de la population rurale « accoutumée à prêter main forte aux exploitations du voisinage », « habituée aux travaux saisonniers » dont l'auteur situe l'origine dans l'urbanisation croissante, particulièrement forte dans les régions du sud de la France, qui en accentue la « raréfaction ». Cette main-d'œuvre était « habituée et désireuse d'exécuter ces travaux pour compléter ses revenus » (p.9). Il s'agit, ensuite, des travailleurs immigrés venant des pays d'Europe du sud, Espagne et Portugal. Or, avec l'élévation des niveaux de vie dans ces deux pays, l'immigration n'est plus un débouché intéressant et, donc, se réduit.

Les emplois saisonniers agricoles souffrent désormais d'un désintérêt général qui tient à plusieurs raisons : le manque d'attrait du fait des conditions de travail difficiles, -pénibilité, répétitivité, intempéries-, qui sont ici couplées aux bas salaires et à l'absence de reconnaissance des qualifications ; la reprise économique de la fin des années 90 qui a fait que d'autres emplois ont capté les populations intéressées. D'autres couches de la population locale sont désormais potentiellement disponibles pour ces emplois, elles sont plutôt aujourd'hui issues du milieu urbain que rural, qu'il s'agisse de jeunes, d'étudiants, de demandeurs d'emploi. Du fait des problèmes de recrutement, un recours accru et en grand nombre à cette main-d'œuvre citadine apparaît inévitable. Selon le rapport, ces catégories ne possèdent pas les qualités attendues : « population d'étudiants ou de demandeurs d'emploi urbaine, peu accoutumée et peu résistante », « ni qualifiée, ni endurante » (p.2). Par ailleurs, l'appel aux demandeurs d'emploi « pose de multiples problèmes » (p.9). Les difficultés de recrutement conduisent ainsi les exploitants à réaliser des embauches « au bas de l'échelle », alors même que les travaux nécessitent « des aptitudes, de l'habileté et de l'endurance » (p.11). Dans la population à laquelle ils ont maintenant à faire « le refus de s'engager est répandu, combinant courtes périodes de travail et allocations de toutes sortes » ; pour partie, il s'agit d'« une population éloignée de l'activité régulière depuis longtemps, fragilisée... » (p.12). Ainsi, « la progressive disparition du modèle social rural oblige à étendre considérablement le champ de vision et l'aire de recrutement, accentuant les incertitudes et les contraintes » (p.13).

Une autre source de recrutement des saisonniers consiste dans le recours à des travailleurs marocains introduits, pour des durées limitées, via l'office des migrations internationales (OMI). C'est une pratique déjà ancienne, et tout particulièrement dans le département des Bouches du Rhône, mais qui prend dans les années récentes une nouvelle tournure du fait des tensions croissantes qui lui sont associées.

c/ Des tensions croissantes liées au recours aux travailleurs d'origine immigrée.

L'ensemble des problèmes liés aux difficultés de recrutement devient plus crucial avec les évolutions récentes des exploitations agricoles : spécialisation et concentration accrues. Ces difficultés posent moins fortement problème aux exploitations petites et moyennes car leurs besoins sont très limités, elles peuvent plus facilement avoir recours à une main-d'œuvre issue de la famille ou proche, ou à des travailleurs immigrés installés dans les villages. Par contre, pour les exploitations dont certaines peuvent embaucher jusqu'à plus de 100 saisonniers à la fois, ces difficultés revêtent un tout autre caractère. C'est donc plus généralement ces exploitations qui ont recours à l'introduction massive de saisonniers sous contrats OMI.

Depuis 1974, les exploitants ont la possibilité d'introduire, pour la saison, des salariés étrangers dans le cadre de contrats gérés par l'Office des Migrations Internationales. Les salariés maghrébins, principalement marocains, ont remplacé aujourd'hui les espagnols et les portugais. Le département des Bouches du Rhône représente, à lui seul, 50% de l'ensemble des contrats signés au niveau national. Ces contrats sont nominaux, ils sont d'une durée de 6 mois qui peut être prolongée jusqu'à 8, au terme desquels le travailleur doit obligatoirement rentrer dans son pays au risque d'être considéré comme un clandestin.

Ces contrats sont l'objet de tensions récurrentes entre les organisations professionnelles agricoles et les pouvoirs publics, notamment des ministères de l'agriculture et de l'emploi. En effet, l'autorisation d'introduire un saisonnier sous contrat OMI est soumise à la preuve faite par l'exploitant que l'offre d'emploi n'a pas pu être par couverte par une main-d'œuvre locale en recherche d'emploi. Or, les exploitants agricoles ont fait valoir l'argument des difficultés de recrutement pour pouvoir bénéficier de ces contrats sans limites quand les pouvoirs publics tentaient d'en réduire le recours pour privilégier l'embauche des demandeurs d'emploi locaux aux moments des plus fortes poussées de chômage de la décennie 90. Chaque année, la discussion autour de ces contrats fait l'objet de négociation particulièrement tendues. En 1995, un accord-cadre départemental en limitait l'usage au renouvellement de ceux qui avaient été signés dans les années antérieures, dans le but de réduire progressivement le nombre de salariés introduits et d'arriver à supprimer ces contrats à terme. Mais, en 2001, sous la pression des organisations patronales, les pouvoirs publics ont à nouveau accordé la possibilité d'introduire des primo-arrivants : 4094 contrats ont alors été signés dans le département contre 2858 en 2000.

Les conditions dans lesquels ces travailleurs sont employés font l'objet de critiques croissantes. Plusieurs associations regroupées en collectif de défense ont pu mettre en évidence un certain nombre d'abus que ces salariés peuvent subir, mais la plupart du temps non dénoncés :

- non respect des conditions légales de travail et des conventions collectives (dépassement d'horaires, pas de repos hebdomadaire, paiement des heures au minimum quelle que soit la qualification de l'emploi, heures supplémentaires le plus souvent non déclarées et sous payées voire non payées, absence de visite médicale, mise à disposition chez un autre employeur, jours fériés, congés, primes d'ancienneté non payés, absence d'information sur les risques et sur les protections contre les pollutions, produits chimiques et pesticides utilisés sans gants et masques) ;
- non respect des conditions légales de logement : insalubrité, surpeuplement, manque d'hygiène et non respect des consignes de sécurité, eau non potable... ;
- des négociations peuvent s'effectuer avant la signature du contrat soit directement par l'employeur, soit par un intermédiaire (chef d'équipe, membre de la famille, de la communauté) visant à obtenir de l'ouvrier une somme pour payer son contrat et la possibilité d'être introduit (« impôt clandestin ») (CODETRAS, Mémoire, janvier 2003).

Certaines de ces affaires ont récemment été portées devant les tribunaux de Prud'hommes : cette évolution récente est expliquée par certains par le fait que de plus en plus de marocains concernés sont maintenant plus jeunes, mieux éduqués et hésitent moins à dénoncer les abus dont ils sont l'objet.

En définitive, cette main-d'œuvre, placée dans les conditions qui lui sont faites, est une main-d'œuvre qui convient aux conditions dans lesquelles l'agriculture évolue aujourd'hui : ces travailleurs connaissent les exploitations et le travail puisqu'ils reviennent chaque année pour y rester la plupart du temps jusqu'à 8 mois, et sans pour autant bénéficier d'une quelconque

reconnaissance en terme qualification; ils sont dociles et acceptent les conditions qui lui sont faites sans rien dire pour que l'employeur les reprennent l'année suivante; ils sont entièrement disponibles puisqu'ils sont venus pour faire le plus d'heures possible et gagner le maximum possible; ils sont invisibles puisqu'ils sont logés sur les exploitations et doivent aussitôt repartir dans leur pays à la fin du contrat.

Ces « désajustements » entre offre et demande sur le marché du travail saisonnier agricole révèlent bien les nœuds de tension dans lesquels le contexte actuel conduit l'agriculture locale : s'assurer un volant de main-d'œuvre en quantité suffisante et fiable, conjuguer des impératifs de coût et des impératifs de qualité. Différentes solutions sont discutées. Il s'agirait : de trouver les moyens qui permettraient de fidéliser et de professionnaliser des personnels, mais qui resteraient embauchés sur des contrats temporaires; d'élargir les aires de recrutement aux pays d'Europe centrale nouvellement entrés dans l'Union européenne et de faciliter l'introduction de leurs ressortissants; d'aligner les conditions proposées aux saisonniers sur celles qui sont déjà pratiquées dans certains pays européens. Cette dernière possibilité consisterait notamment dans la mise en place d'un « contrat de saison » qui irait dans le sens d'une diversification des règles du droit du travail et serait dérogoire par rapport au droit commun (COPERCI)⁴.

2.4 Réajuster l'offre et la demande : la montée d'un « marché du travail de l'insertion »

Les vingt dernières années sont caractérisées par la montée des relations d'emploi intermédiées, avec une diversité de configuration et de structures en ayant la charge (Wauquier et Larré, 2002). Ce fut aussi le cas dans les activités agro-industrielles étudiées ici. Nous les interprétons principalement comme des tentatives de réajuster une offre et une demande de travail qui ne se rencontrent pas, notamment à travers la production de nouveaux faits de socialisation inscrits dans des processus d'adaptation et ou de « re-socialisation » de personnes, certes relativement disponibles pour les emplois proposés, mais ne possédant pas toutes les qualités attendues. La montée d'un « marché du travail de l'insertion », avec la multiplication des structures d'insertion par l'économie adossées aux activités agro-industrielles locales, nous en semble particulièrement révélatrice.

b/ La montée d'un marché du travail de l'insertion

Dans les années 90, on observe une montée des structures d'insertion par l'économie. L'insertion par l'économie est issue des lois de 1991, qui consacrent le principe de conventionnement et de financement par l'Etat, des entreprises menant une action d'insertion sociale et professionnelle, en faveur des personnes en difficulté : elle donne un support juridique aux contrats à durée déterminée que ces entreprises peuvent conclure à cette fin. Elle est définie comme ayant pour « objet de permettre à des personnes sans emploi qui rencontrent des difficultés sociales et professionnelles particulières, de bénéficier de contrats de travail en vue de faciliter leur insertion sociale et professionnelle. Elle met en oeuvre des modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement » (Centre Inffo, 2001). Elle concerne des catégories de population bien définies, s'adressant à des personnes qui n'ont pas accès à un emploi dans les conditions normales du marché (bénéficiaires du RMI, chômeurs de longue durée, handicapés, sortants de prison, jeunes chômeurs sans qualification...). Elle définit des modalités de mise au travail bien particulières : un contrat de travail d'une durée maximale de 24 mois qui s'inscrit dans un parcours, social et professionnel, et dans

⁴ Ces propositions vont dans le sens d'une demande de diversification du droit du travail et de son adaptation à des situations particulières, telle qu'elle est exprimée notamment dans le rapport de Virville (Bessy, 2004).

l'élaboration d'un projet que la structure employeur doit aider à formuler et à accompagner. De ce fait, l'emploi est souvent assorti de formation.

Ces structures se sont particulièrement développées dans les activités du travail des fruits et légumes de la basse vallée du Rhône : production agricole, conditionnement, transformation. Cette abondance s'explique par différents facteurs : ces activités sont fortement implantées dans le tissu local ; le public concerné par ces dispositifs est faiblement qualifié, il est donc majoritairement orienté vers les activités de main-d'œuvre et, d'une façon générale, les activités agro-industrielles restent ouvertes aux personnes peu formées ; enfin, les pouvoirs publics incitent les structures à agir de préférence en direction des secteurs connaissant des difficultés de recrutement. Ces dispositifs concernent essentiellement des publics urbains (jeunes et adultes âgés : hommes peu qualifiés ayant perdu leur emploi, femmes n'ayant jamais travaillé ou qui reprennent un emploi après une modification de leur vie familiale).

Localement, l'ensemble des types de structures d'insertion par l'économie est représenté : structures de mise en relation et d'accompagnement, associations intermédiaires, entreprises d'insertion, entreprises de travail temporaire d'insertion, groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification. Les objectifs visés par les uns et les autres ne sont pas tout à fait les mêmes.

b/ Des structures et des objectifs différenciés

Pour certains, il s'agit de saisir l'opportunité des emplois saisonniers offerts comme un tremplin pour une remise au travail des personnes, mais pas d'aider des employeurs à trouver de la main-d'œuvre :

Pour Relais Travail Saisonnier d'Avignon, les emplois saisonniers sont un outil d'insertion permettant de construire l'employabilité des personnes et de les ramener progressivement vers le travail. Le public est principalement issu des quartiers défavorisés d'Avignon, jeunes et adultes (femmes d'origine étrangères n'ayant jamais travaillé, hommes anciens du bâtiment qui ont été licenciés, qui n'ont plus de ressources ; jeunes sans expérience et sans qualification...). En 2000, 863 personnes se sont inscrites (inscription volontaire, à l'initiative de la personne), dont 202 RMistes, 69 demandeurs d'emploi, 156 chômeurs de longue durée ; sur ce total 482 ont travaillé et certains plusieurs fois (les autres ne se sont plus manifestés après leur inscription, -c'est eux qui doivent relancer-, ou bien n'ont pas pu travailler, ou ont refusé le travail proposé). La motivation de la personne pour travailler est le principal critère (entretien avec le directeur).

D'autres visent l'acquisition d'une qualification dans le secteur dans le double but d'y stabiliser la personne et d'offrir aux entreprises un personnel intéressant, qualifié et fidélisé :

Le Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification agro-alimentaire et grande distribution du Vaucluse regroupe 12 entreprises. Il a été créé en 1994 par deux entreprises qui avaient l'habitude de se partager des intérimaires, ayant une saison complémentaire. L'idée était de fidéliser les personnes pour les embaucher comme permanents par la suite. Le GEIQ recrute des personnes pour réaliser successivement les travaux saisonniers de ces différentes entreprises. Il emploie 25 personnes (en 2002, il a reçu 274 candidatures mais un écrémage se

fait au fur et à mesure des différentes étapes avant embauche : réunion collective d'information, entretien individuel, une semaine en entreprise pour se rendre compte de la réalité du travail, évaluation en milieu de travail faite par l'ANPE, formation en hygiène, qualité, sécurité, gestes et postures, fonctionnement et objectifs du groupement). Les critères pour l'embauche des personnes : avoir le permis de conduire, accepter de travailler en horaire décalé, avoir envie de travailler, être capable de tenir les postes (horaires, froid, stress, honorer la commande quand elle arrive ce qui signifie qu'on n'est pas sûr de quitter son travail à l'heure), savoir lire et écrire. Il pratique un système d'entrées et de sorties permanents : les salariés qui sortent (départs volontaires, licenciements...) sont remplacés tout de suite. Certaines entreprises ont créé un groupement d'employeur « normal » qui permet d'embaucher les salariés sortants du GEIQ, ils sont alors recrutés en CDI, toujours pour couvrir des emplois saisonniers mais plus qualifiés, plus difficiles à pourvoir (entretien avec la directrice).

Certaines structures conduisent une activité marchande, qui est ici le support à un dispositif de réinsertion :

Socofel est une entreprise d'insertion. C'est une société anonyme, qui a été créée en 1997 par des personnes du milieu des fruits et légumes (formation, grande distribution, presse spécialisée, insertion) dans le but d'insérer des personnes. Elle est soumise aux mêmes règles fiscales que les entreprises « normales ». Elle emploie deux chefs d'équipes ; 9 postes en insertion ; des CDD supplémentaires quand le niveau de l'activité est élevé ; une directrice commerciale (qui vient du secteur de l'insertion) ; une directrice générale (à temps partiel). Le public : bénéficiaires du RMI, chômeurs de longue durée, jeunes envoyés par des missions locales, travailleurs handicapés. Elle conditionne des fruits et légumes en unités consommateurs (filets, barquettes, films, sacs plastiques) pour la vente à la grande distribution. Elle travaille pour des expéditeurs, des groupements de producteurs, en tant que prestataire (réponse très rapide à toutes les demandes, pour de petites quantités, conditionnement manuel) et sous-traitante (travail sur de gros volumes à prix bas, un expéditeur a trois lignes de conditionnement chez Socofel). La directrice commerciale s'occupe de la partie insertion : projet des individus, validation et mise en œuvre, suivi. Ils ne sont pas là pour rester, il faut qu'ils fassent un projet pour qu'ils aient quelque chose à la sortie. Les chefs d'équipe contribuent à leur formation. « On leur donne du travail, ils doivent travailler, progression dans le travail, intégration dans l'équipe : tout est évalué » (entretien avec la directrice commerciale).

Enfin, pour d'autres structures l'objectif premier est de répondre aux besoins des agriculteurs en personnel temporaire. Elles sont généralement issues de la profession agricole :

Présence Verte Services, a été fondée par la Mutualité Sociale Agricole du Vaucluse. Elle propose du personnel aux exploitants agricoles, coopératives, associations, collectivités locales pour des travaux de courte durée et des coups de main ponctuels. Son objectif est « la réponse aux problèmes de main d'œuvre dans le milieu rural, et l'accompagnement socio-professionnel des salariés en vue d'un emploi... ». Elle a 4 agences réparties dans le département (brochure de présentation).

L'Association pour l'Emploi en Agriculture des Bouches du Rhône est soutenue par la FDSEA et s'intègre dans un réseau national. Les missions concernent les emplois saisonniers de courte durée. En 2000, 102 personnes ont effectué 156 contrats, d'une durée de moins de 20 jours en moyenne (Services de l'Inspection du travail agricole des Bouches du Rhône).

c/ Quel poids et quel impact sur le marché du travail local ?

Trois questions peuvent être posées à ce « marché du travail de l'insertion » :

1. Organise-t-il la mise à disposition d'une main-d'œuvre bon marché ?

La plupart des interlocuteurs que nous avons rencontrés ont rejeté cette possibilité. Ces structures perçoivent des aides de l'Etat et bénéficient d'exonérations de cotisations patronales. Les aides de l'Etat sont destinées à assurer le financement de l'accompagnement des personnes. Par ailleurs, ces structures perçoivent des subventions d'origines diverses : collectivités locales, services de l'Etat... Les GEIQ ne perçoivent pas d'aides de l'Etat mais bénéficient des aides liées aux contrats de travail particuliers qu'ils mobilisent et sont souvent aidés par le versement de subventions. Dans les services de mise en relation pour les emplois saisonniers agricoles ou les GEIQ, les exploitants employeurs bénéficient des exonérations normales liés aux emplois occasionnels. Selon nos interlocuteurs, les éventuels différentiels de coût du travail par rapport aux entreprises du secteur concurrentiel (qui ne se vérifient pas pour toutes les structures) compensent la moindre productivité des personnes (rendements plus faibles, absentéisme, casse du matériel...). Par ailleurs, les entreprises contribuent à l'effort réalisé envers ces personnes et cela a un coût (tutorat, temps passé...).

2. Permet-il de pallier les difficultés de recrutement ?

En définitive, ces dispositifs représentent relativement peu de monde. Pour ce qui concerne les emplois agricoles, 192 contrats d'insertion par l'économique ont été comptabilisés en 2000 dans les Bouches du Rhône sur un total de 2428 contrats de travail. La directrice du GEIQ agro-alimentaire souligne la place réduite qu'occupent ces contrats dans le total des saisonniers embauchés par chaque entreprise adhérente en citant le cas d'une entreprise où, sur un total de 200 saisonniers, seulement 10 sont en contrat d'insertion. On peut donc conclure que ces formules ont, pour le moment, un impact limité.

3. Ces structures permettent-elles de socialiser et de pré-qualifier des personnes aux emplois du secteur afin de les y intégrer durablement après leur sortie du parcours d'insertion ?

Il semblerait que, là aussi, le nombre de personnes concernées soit relativement limité. Y compris pour les catégories de population en insertion, les emplois offerts par les activités de la filière fruits et légumes ne sont pas particulièrement attirants, on observe beaucoup de sorties en cours de route.

Dans le tissu productif étudié, se retrouvent les mêmes tendances générales que celles mises en avant par les approches renouvelées de l'approche segmentationniste. Les compromis du passé qui reliaient de façon stable des employeurs et des salariés s'effritent : ici, il n'existait pas à proprement parler de marchés internes, mais un genre de marché interne de petites entreprises que nous avons qualifié d'espace professionnel domestique et qui est remis en cause dans la période récente. Dans le passé, les saisonniers locaux étaient intégrés dans un cercle élargi de l'espace professionnel domestique, ils étaient attachés à une entreprise en particulier, et revenaient chaque année, étant souvent membres de la famille d'un permanent. Dans le contexte actuel, les conditions faites aux salariés permanents et les exigences formulées à leur égard se rapprochent de celles qui concernent les temporaires : demande d'engagement, de fiabilité et de productivité sans plus de contrepartie pour les uns que pour les autres.

L'approche qui s'intéresse de façon concomitante aux modifications de l'offre et de la demande de travail élargit la compréhension de l'évolution actuelle des marchés du travail. Elle permet de mettre l'accent sur les populations, ou les acteurs (qu'ils s'agisse des employeurs ou des salariés), que le marché du travail met en relation, notamment à travers de leurs pratiques, leurs représentations des activités et des métiers, leurs attentes et aspirations, leurs rapports au travail, ainsi que les situations et les contraintes objectives dans lesquelles ils évoluent. Concernant le système productif local étudié ici, l'analyse souligne les écarts grandissants entre les employeurs et une partie des populations disponibles pour les emplois proposés.

D'une, part, les conditions dans lesquelles évoluent aujourd'hui les entreprises des activités concernées font apparaître des tensions dans leurs stratégies entre la recherche de qualité et l'abaissement des coûts, la montée d'exigences vis à vis des salariés, des conditions de travail difficiles et des salaires de bas niveau. D'autre part, on observe que de nouvelles couches de la population sont concernées.

Ces nouvelles couches puisent dans les populations locales, qui ont changé. S'orientent aujourd'hui vers ces activités les populations fragilisées et paupérisées par la crise économique. Comme le souligne Robert Castel (1995), on peut voir dans l'émergence de ces populations à la fois les « effets négatifs » ou les « héritages pervers » de la période de croissance et des politiques de protection sociale qui se manifestent dès lors que l'Etat se désengage dans ce domaine (elles ont accru la dépendance par rapport à l'Etat, elles ont été un facteur puissant d'individualisme et de déstructuration des autres formes de solidarité et d'appartenance qui laissent les personnes plus démunies dans une période où les individus sont plus confrontés à eux-mêmes) et les effets du chômage de masse, la montée de la précarité et de nouveaux modes de gestion et d'organisation dans les entreprises (déqualification des personnes jugées les moins aptes, invalidation des travailleurs vieillissants peu pas assez formés, jeunes de basses qualifications, chômeurs de longue durée). Elles sont aussi issues des déstructurations sociales de cette période (ruptures familiales qui conduisent des femmes à entrer sur le marché du travail) et de la montée de nouveaux modes d'individualisation (individualisme de masse miné par l'insécurité et l'absence de protection)... Progressivement cependant, dans ces populations, de nouveaux rapports au travail se constituent, plus distanciés : selon Castel, « ce n'est pas tant le travail qui est récusé qu'un type d'emploi discontinu et insignifiant qui ne peut pas servir de socle à la projection dans un avenir maîtrisable ». La montée des dispositifs d'insertion par l'économie, l'incitation croissante des demandeurs d'emploi à aller vers les activités rencontrant des difficultés de recrutement (avec la mise en place du RMA, la réduction de la durée

d'indemnisation chômage...), la mise en place de niveaux intermédiaires (assurés de façon croissante par les sociétés d'intérim) visant à assurer un premier tri des personnes et un premier niveau de formation avant embauche, sont autant de tentatives d'« ajustement » de ces populations avec les desideratas des entreprises.

Ces couches sont par ailleurs issues des populations migrantes, placées dans les conditions objectives qui les rendent disponibles et reconnues comme possédant les qualités attendues qui les rendent intéressantes pour les emplois proposés : personnes d'immigration récente, migrants introduits pour la durée des saisons. On observe que les aires de circulation de telles populations s'élargissent au niveau mondial (avec par exemple le recours récent à des travailleurs sud-américains dans l'agriculture espagnole) à la mesure que s'élargissent les aires de mise en concurrence des tissus productifs, recherchant de façon accrue les populations qui conviennent aux coûts les plus bas.

Au cœur du marché du travail de ce système productif, ce sont des tensions multiples et croissantes qui apparaissent :

Entre les impératifs de réduction des coûts et les exigences de qualité pour les entreprises ;

Entre les objectifs de réduction du chômage pour les pouvoirs publics, les écarts croissants entre les emplois offerts et une population disponible mais qui ne « convient » pas ;

Entre la volonté de fiabiliser la main-d'œuvre et son maintien sur des contrats temporaires, la recherche d'une stabilisation d'une main-d'œuvre qui resterait sous statut précaire...

Références bibliographiques

- Béduwé Catherine (cord.) (1999), L'expérience professionnelle des débutants, Toulouse, Les cahiers du Lhire, n°5, 112p.
- Bessy Christian (2004), Refonder le contrat de travail : les limites du droit, Paris, CEE, Connaissance de l'Emploi, avril, 4p.
- Castel Robert (1995), Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat, Paris, Fayard, coll. L'espace du politique, 490p.
- Caudron J.-M., Rolle Pierre (avec la collaboration de F. Bourquelot) (1995), L'emploi dans la production de légumes de serre en France et aux Pays-Bas, in Allaire G., Boyer R. (éds), La grande transformation de l'agriculture, Paris, Inra-Economica, pp. 119-133
- Centre Inffo (2001), Fiches pratiques de la formation continue
- Collectif de défense des travailleurs étrangers dans l'agriculture provençale (CODETRAS) (2003), Mémoire, Marseille, 6p.
- Comité Permanent de Coordination des Inspecteurs du Ministère de l'Agriculture (COPERCI) (2001), L'emploi saisonnier dans le secteur des fruits et légumes, rapport à M. Le Ministre de l'agriculture, 39p.
- Demazière Didier, Dubar Claude (2001), Parcours professionnels, marchés du travail et formes identitaires : une théorisation, communication aux VIII^{ème} Journées de sociologie du travail, Aix-en-Provence, 21/23 juin
- Doeringer Peter (1984), Internal labor markets and paternalism in rural areas, in Osterman P. Internal labor markets, Cambridge, MIT Press
- Doeringer Peter B., Piore Michael J. (1971), Internal Labour Markets and Manpower Analysis, Lexington, Health and Company, 214p.
- Durand Jean-Pierre (2001), Fragmentation des marchés du travail et mobilisation des salariés, Actes des VIII^{ème} journées de sociologie du travail, Aix-en-Provence, 21-22-23 juin
- Eymard-Duvernay François (1987), Les entreprises et leurs modèles, Cahiers du CEE, n°30, pp.V-XXII
- Faure-Guichard Catherine (1999), Les salariés intérimaires, trajectoires et identités, Travail et Emploi, n°78, pp.1-20
- Garnier Jacques, Lamanthe Annie, Lanciano Caroline, Mendez Ariel, Mercier Delphine, Rychen Frédéric (2004), Les modes de transition du tissu productif régional en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Une étude comparative de quatre sites, Rapport de recherche, Aix-en-Provence, Lest, 400p.
- Gazier Bernard (1998), Plein emploi, régimes d'emploi et marchés transitionnels : une approche comparative, in Tremblay D.-G. (dir.), Objectif plein emploi : le marché, la social-démocratie ou l'économie sociale ? Montréal, pp.57-81
- Germe François (2001), Au delà des marchés internes : quelles mobilités, quelles trajectoires, Formation Emploi, n°76, octobre-décembre, pp.129-145
- Grando Jean-Marc (2003), Recruitment difficulties. Conflicting Rationales of Employment Supply and Demand, Training & Employment, n°53, décembre
- Grimshaw Damian, Rubery Jill (1998), Integrating the internal and external labour markets, Cambridge Journal of Economics, n°22, pp199-220
- Lamanthe Annie (1998), Eléments pour une approche des processus de configuration de l'activité productive. Le cas de PME transformant des fruits et légumes en Provence, des « Trente glorieuses » à la crise, Thèse en Economie et Sociologie du travail, Lest-Université de la Méditerranée, Aix-en-Provence, 449p.
- Lamanthe Annie (2001), Petites entreprises à l'épreuve de la rationalisation, Revue française de sociologie, 43-2, pp.509-536

- Lamanthe Annie (2004), Le tissu agro-industriel de la basse vallée du Rhône : un système productif en transition, in Garnier J., Lamanthe A., Lanciano C., Mendez A., Mercier D., Rychen F., Les modes de transition du tissu productif régional en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Une étude comparative de quatre sites, Rapport final, Aix-en-Provence, Lest, pp.87-183
- Lanciano Caroline (2003), Marche du travail et systèmes productifs localisés en transition, communication aux IX^e Journées de sociologie du travail, Paris, 27-28 novembre
- Le Corre Sophie (2002), Transformation des marchés du travail et perspectives d'analyse. Réflexions à partir du cas de la grande distribution, Sociologia del Lavoro, n°85, pp.65-79
- Lefresne Florence (2002), Vers un renouvellement de l'analyse segmentationniste, Economies et Sociétés, Série « Economie du travail », AB, n°22, pp.1241-1267
- Maurice Marc, Sellier François, Silvestre Jean-Jacques (1982), Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne, Paris, PUF, coll. Sociologies, 382p.
- Marsden David (1989), Marchés du travail. Limites sociales des nouvelles théories, Paris, Economica, 267p.
- Marsden David (2001), Marchés du travail et différenciations sociales : vers une refondation de la relation salariale, VIII^e Journées de sociologie du travail, Aix-en-Provence, 21/23 juin
- Martinez Valle Luciano (2003), Migracion y mercado de trabajo rural en Ecuador, communication au 4^o Congreso latinoamericano de sociologia del trabajo, La Habana, 9-12 septembre, 23p.
- Maurice Marc, Sellier François, Silvestre Jean-Jacques (1982), Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne, Paris, PUF, coll. Sociologies, 382p.
- Nicole-Drancourt Chantal, Roulleau-Berger Laurence (2001), Les jeunes et le travail 1950-2000, Paris, PUF, coll. Sociologie d'aujourd'hui, 206p.
- Paradeise Catherine (1984), La marine marchande française : un marché du travail fermé ? Revue française de sociologie, vol. XXV, pp.352-375
- Paradeise Catherine (1988), Acteurs et institutions. La dynamique des marchés du travail, Sociologie du travail, n°1, pp.79-105
- Rose José (1996), L'organisation des transitions professionnelles entre socialisation, mobilisation et recomposition des rapports de travail et d'emploi, Sociologie du Travail, n°1, pp.63-78.
- Silvestre Jean-Jacques (1978), Les inégalités de salaire. Marché du travail et croissance économique, Paris, PUF, 306p.
- Silvestre Jean-Jacques (1986), Marchés du travail et crise économique : de la mobilité à la flexibilité, Formation Emploi, n°14, avril-juin, pp.54-61
- Streckeisen Willy (2002), Le rôle de la grande distribution, Informations et commentaires, n° hors série : Le goût amer de nos fruits et légumes, mars, pp.23-28
- Verdier Eric (1996), L'insertion des jeunes « à la française » : vers un ajustement structurel ? Travail et Emploi, n°69, pp.37-54
- Wauquier Vincent, Larré Françoise (2002), Comment saisir l'hétérogénéité des relations d'emploi intermédiées ? Economies et Sociétés, série « Economie du travail », AB, n°22, pp.1297-1314