

## FAIRE DE NÉCESSITÉ SOUTENABILITÉ

Tenir et vieillir comme saisonnier/ère agricole

[Nicolas Roux](#)

Presses de Sciences Po | « [Revue française de sociologie](#) »

2020/2 Vol. 61 | pages 177 à 206

ISSN 0035-2969

ISBN 9782724636550

Article disponible en ligne à l'adresse :

-----  
<https://www.cairn.info/revue-francaise-de-sociologie-2020-2-page-177.htm>  
-----

Distribution électronique Cairn.info pour Presses de Sciences Po.

© Presses de Sciences Po. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

# *Faire de nécessité soutenabilité*

## *Tenir et vieillir comme saisonnier/ère agricole*

Nicolas Roux

**Résumé.** Comment tenir et vieillir dans un travail qui conjugue précarité de l'emploi et usure corporelle ? Cet article apporte des éléments de réponse à partir d'une enquête biographique, longitudinale et à dimension ethnographique auprès de saisonniers et saisonnières agricoles. L'analyse de leurs trajectoires sociales et professionnelles met en perspective le processus par lequel ils et elles sont amené-e-s à « faire de nécessité soutenabilité », c'est-à-dire à la fois à supporter et à accepter leur condition. La possibilité de mettre le travail à distance joue un rôle central et revêt des formes différenciées en milieu populaire selon l'âge et les rapports sociaux de sexe notamment. En illustrant aussi bien les contraintes, les pratiques et les arrangements à l'origine de ce processus, l'article renseigne plus généralement sur les conditions sociales du maintien dans les activités les plus pénibles et les moins satisfaisantes et valorisantes du salariat subalterne.

**Mots-clés.** AGRICULTURE – SAISONS – SALARIAT – PRÉCARITÉ – TRAVAIL – VIEILLISSEMENT – CLASSES POPULAIRES

Alors qu'elle cumule les facteurs de précarité, la condition des ouvriers et ouvrières agricoles demeure peu connue du grand public, en-dehors de situations sociales, économiques et sanitaires scandaleuses révélées au grand jour lors de la pandémie de la Covid-19. Du côté de l'emploi, tout d'abord, il faut relever, outre la question du faible niveau de rémunération<sup>1</sup> et du travail non déclaré, la part prépondérante des contrats temporaires (25 %), supérieure à celle des autres secteurs d'activité – 11 % dans l'industrie et 13 % dans les services (Barlet et Minni, 2014). Si le contrat à durée déterminée (CDD) est la forme contractuelle la plus utilisée – de l'ordre d'un sur cinq (Villaume, 2011) –, le CDD saisonnier, aux modalités de rémunération et d'accès aux droits sociaux désavantageuses<sup>2</sup>, connaît une augmentation quasiment constante, jusqu'à constituer un tiers des 300 000 contrats salariés mobilisés chaque jour en 2009 (*ibid.*). Dans un contexte de déclin numérique de

*Des versions antérieures de cet article ont été discutées lors d'un séminaire du CEET et d'un atelier du CESAER. Un remerciement particulier à Gabrielle Schütz et à Olivier Schwartz pour leurs relectures approfondies, ainsi qu'à Michel Lallement pour ses suggestions. Les propos contenus dans l'article n'engagent que son auteur.*

1. Les emplois agricoles étant le plus souvent non qualifiés (plus de 8 sur 10), ces salariés ont ainsi la rémunération moyenne la plus basse (moins de 1 100 euros), inférieure de 20 % à celle d'un ouvrier de l'industrie (Cahuzac et Détang-Dessendre, 2011).

2. Le CDD saisonnier comporte au moins quatre particularités : 1) le salarié ne peut percevoir l'indemnité de fin de contrat (ou prime de précarité) ; 2) signé pour une saison, il ne comporte pas de terme précis ; 3) il ne respecte pas le délai de carence entre deux contrats successifs ; 4) et, jusqu'en avril 2017 et hormis l'existence de certaines clauses, il ne pouvait être requalifié en contrat à durée indéterminée (CDI) à l'occasion de reconductions successives du contrat.

l'agriculture – représentant moins de 3 % de la population active, soit 700 000 travailleurs –, la progression de l'emploi saisonnier participe ainsi activement au processus de substitution du travail des exploitants par le travail des salariés, dont la part grandit depuis plusieurs décennies pour constituer aujourd'hui 35 % des actifs du secteur, dont 15 % de saisonniers<sup>3</sup> (Agreste, 2018).

Du côté du travail, ensuite, les recherches de Frédéric Décosse (2013a) en Amérique latine, en Espagne et dans les pays du Maghreb sont une illustration des mécanismes socio-ethniques participant à l'invisibilisation de la condition et des problèmes de santé des salariés agricoles, dont le taux de suicide est par exemple plus élevé encore que celui des exploitants (Prévitali, 2015).

Ce faisant, les ouvriers agricoles constituent une entrée privilégiée pour étudier les conditions du vieillissement dans des activités où l'on a justement tendance à « vieillir » plus précocement<sup>4</sup> et où les possibilités de « carrière » sont particulièrement réduites. C'est ici la question de la « soutenabilité » du travail sur le long terme que nous posons, question moins renseignée que celle des logiques d'exploitation ou celle de la condition de ces travailleurs-euses. Par exemple, les premières statistiques officielles produites sur les saisonniers-ères en France par la Dares (2019) permettent de dessiner les grandes caractéristiques de cette population, mais pas leurs trajectoires. Quant à la littérature scientifique nationale et internationale, elle a enrichi l'analyse d'une agriculture de plus en plus mondialisée et financiarisée (Hervieu et Purseigle, 2014) et de ses conséquences sur l'emploi, le travail et la santé. Mais les travaux s'intéressant aux salarié-e-s et aux saisonniers-ères le font souvent au prisme de la dynamique des migrations dans le monde (au détriment des pays du Sud) ou des rapports socio-ethniques (Holmes, 2006 ; Morice et Michalon, 2008 ; Crenn et Tersigni, 2013), des inégalités et des rapports de domination hommes/femmes, ou encore des résistances individuelles et collectives qu'ils/elles peuvent développer sur les lieux d'exploitation<sup>5</sup>. Plus rares sont les recherches qui les abordent en tant que groupe socioprofessionnel, qui plus est au niveau national, alors que l'on peut les considérer comme des « oublié-e-s » de la société salariale française (Gros, 2014).

Nous apportons donc des éléments de réponse à la question de la « soutenabilité » du travail saisonnier agricole en France – même si les rapports à l'emploi précaire et non qualifié et les stratégies en question ici peuvent se retrouver dans d'autres contextes nationaux et sectoriels. Nous concevons la « soutenabilité » dans une double acception : comme ce qui est supportable, qui peut être enduré ; et comme ce qui est défendable, qui peut être accepté voire revendiqué de la part des individus. Cette conception implique d'étendre l'analyse au-delà d'un contexte organisationnel précis<sup>6</sup> ou de l'enjeu du maintien dans l'activité ou de la progression professionnelle (par exemple, Amossé et Gollac, 2008 ; Ardenti *et al.*, 2010 ;

3. En intégrant les salariés embauchés dans des structures particulières, comme les Coopératives d'utilisation du matériel agricole (Cuma) ou les Entreprises de travaux agricoles (ETA).

4. L'âge moyen des salariés agricoles en France est de 37,5 ans, inférieur à celui de la population active (environ 40 ans), quand seulement moins de deux sur dix ont plus de 50 ans (Cahuzac et Détang-Dessendre, 2011). Ces données ne distinguent pas les permanents des saisonniers, les premiers faisant probablement augmenter la moyenne : dans d'autres secteurs d'activité comme le tourisme, les saisonniers ont 31 ans lors des saisons d'hiver et 27 ans au moment des saisons d'été (Anguier et Lavergne, 2013).

5. Voir, par exemple, le réseau Migrations & Agriculture en Méditerranée et au-delà, qui a organisé notamment le séminaire « Travailler, produire et vivre dans le système agroalimentaire globalisé » (Marseille, 15-16 mars 2018, en ligne : <https://mam2018.hypotheses.org/> [consulté le 3 août 2020]).

6. La dimension collective du travail, et ses effets sur les possibilités de résistances et de mobilisations des salariés, ne peut ici être traitée que de façon secondaire, notamment parce que le statut et le rapport distancié au travail des saisonniers/ères enquêtée-s limitent l'investissement dans ce collectif et la mise en récit de celui-ci.

Volkoff et Gaudart, 2015) pour porter le regard sur l'évolution des rapports au travail et à l'emploi dans la longue durée de l'exercice des saisons agricoles. De même et de façon complémentaire, la « soutenabilité » telle que nous l'entendons, attachant de l'importance à la dimension affirmative de la précarité – fusse-telle construite socialement –, amène à considérer l'ambivalence de la discontinuité de l'emploi (Cingolani, 2006) : celle-ci peut rendre supportables et acceptables des conditions de travail qui ne le seraient pas forcément à temps plein et de manière continue. Elle invite dans ce sens à observer la série d'arrangements qu'opèrent les individus pour trouver des sources de satisfaction alternatives au travail.

Pour ce faire, l'article s'appuie sur une enquête biographique et longitudinale de longue durée et à caractère ethnographique (Encadré 1) auprès de 17 ouvriers/ères de l'Aude et des Pyrénées orientales – deux départements du Languedoc-Roussillon affichant une concentration du salariat agricole et de la main-d'œuvre saisonnière (Encadré 2) – qui font les saisons agricoles de manière prolongée, écartant ainsi les « passagers » tels que les étudiants. En raisonnant « par cas » (Passeron et Revel, 2005), il s'agit moins d'étudier le rôle en soi de l'expérience de la précarité sur la recomposition des attentes (Demazière et Zune, 2016) que la manière dont cette recomposition revêt des contours socialement situés et différenciés entre enquêté·e·s (variations interindividuelles) et dans le temps (variations intra-individuelles). Dans cette direction d'une part, l'enquête *longitudinale* – qui consiste à interroger les individus sur leur passé – est mobilisée de façon qualitative pour recueillir la *biographie* des enquêté·e·s, qui renvoie à « tout matériau qui doit son organisation au *temps* de la vie d'un individu » (Passeron, 1990, p. 4)<sup>7</sup>. Ce dispositif donne accès à une diversité d'expériences et de sphères de la vie sociale d'un individu, cela de manière séquencée. À cet effet, la surreprésentation, dans la population d'enquête, des plus de 45 ans et des femmes par rapport à la moyenne en agriculture<sup>8</sup>, nous permet d'appréhender notre problématique sur le long cours du calendrier biographique et au travers des différences de sexe. D'autre part, à cette façon rétrospective d'appréhender la dimension temporelle de la soutenabilité (par la biographie) s'en ajoute une autre : *l'enquête de longue durée*, qui observe ou interroge les enquêté·e·s dans le temps. En plus de faciliter la confiance dans la relation d'enquête, une telle approche a pour avantage de laisser du temps pour pouvoir observer l'évolution des situations, des dispositions et des discours (par exemple, Schwartz, 1990 ; Thibaut, 2013).

Dans une perspective extensive eu égard à la focale de l'espace professionnel, l'article cherche alors à comprendre *comment* tenir et vieillir comme saisonnier/ère agricole, au-delà de ce qui détermine les trajectoires. Autrement dit, il met en lumière les façons dont les enquêté·e·s parviennent à *faire de nécessité soutenabilité*, c'est-à-dire à supporter mais aussi à accepter voire à se satisfaire de leur condition. La première partie restitue d'abord les logiques sociales structurant l'orientation vers les saisons agricoles puis le processus d'« *engrenage* » – selon l'expression d'une enquêtée – dans celles-ci. La deuxième partie met ensuite en perspective les ressources permettant d'une part d'entretenir des relations d'emploi régulières avec les employeurs, d'autre part d'investir des sources de

7. Souligné par l'auteur.

8. Les enquêté·e·s affichent une moyenne de 42 ans – certains étant proches de la retraite (sept ont plus de 45 ans) – supérieure à celle des salariés du secteur (37,5 ans). La plupart sont des femmes (10 sur 17), alors qu'une spécificité de la main-d'œuvre agricole française est d'être principalement masculine – à hauteur de 70 % (Cahuzac et Détang-Dessendre, 2011).

satisfaction alternatives à un travail qu'il s'agit de tenir à distance. Enfin, la troisième et dernière partie illustre en quoi cette distanciation peut également reposer sur une division sexuée du travail au sein des familles populaires.

### ENCADRÉ 1. – *L'enquête – En milieu populaire*

En plus d'entretiens semi-directifs avec des employeurs agricoles, deux séries d'interviews ont été menées lors des étés 2011 et 2013 auprès des saisonniers/ères, pour un total de 26 entretiens non directifs – voir Tableau A1, Annexe, pour une présentation synthétique des trajectoires professionnelles avant et pendant ces deux phases de l'enquête. La seconde phase a un intérêt particulier car elle permet d'approfondir et de consolider l'analyse de la trajectoire : en revenant de manière non directive sur l'évolution de la situation des enquêté-e-s depuis le premier entretien puis, de façon plus directive, sur des éléments qui n'avaient pas ou pas suffisamment été abordés. Nous pensons en particulier aux données hors « entretien texte », c'est-à-dire aux données factuelles et matérielles que peuvent négliger les approches biographiques (Schwartz, 1999, p. 457) : profession des parents, niveau de diplôme, lieu de vie, logement, situation familiale, revenus, problèmes de santé, etc.

Concernant le déroulement sur place de l'enquête, les saisonniers/ères vivent généralement dans des villages ruraux ou des villes moyennes (entre 20 000 et 200 000 habitants) distincts et travaillent dans des entreprises différentes. Ils et elles ne sont donc pas toujours lié-e-s les un-e-s aux autres. L'enquête comporte toutefois des périodes ethnographiques qui ont toute leur importance : en termes d'appréhension et de compréhension des pratiques et représentations ordinaires saisies *in situ*, d'une part ; et de dépassement de certaines difficultés relatives à l'enquête en milieu populaire (Mauger et Pouly, 2019), en particulier au recours à l'entretien enregistré (Penef, 1994), d'autre part.

Dans cette optique, deux stratégies ont été mises en place, donnant lieu à des résultats contrastés. Dans un premier temps, étant fils de viculteur et originaire d'un petit village de l'Aude, nous avons privilégié l'enquête en « milieu familial » (Bajard, 2013) et la mise en relation par interconnaissance et/ou par rencontre directe (de visu), en travaillant parfois avec les saisonniers/ères. Ce dernier élément, et le fait d'être « un gars du coin » (Renahy, 2005) ont favorisé une certaine proximité (originelle ou acquise) avec cinq enquêté-e-s et, partant, leur participation à l'enquête : toutes et tous ont pris part aux deux entretiens.

Dans un second temps, nous avons sollicité des agriculteurs de notre connaissance pour obtenir des contacts avec d'autres producteurs hors de la viticulture (des maraichers) et situés dans les Pyrénées orientales. Onze enquêté-e-s, dont cinq immigré-e-s d'Espagne ou des pays du Maghreb, embauché-e-s par une Société à responsabilité limitée, une coopérative ou des groupements d'employeurs ont été rencontré-e-s de cette manière. La mise en relation est ici tout autre : non pas directe ou par l'entremise d'une connaissance amicale, mais par l'intermédiaire de l'employeur et sans observation participante préalable. Plusieurs de ces enquêté-e-s ont ainsi manifesté des résistances, ne participant qu'à un entretien ou ne souhaitant pas toujours qu'il soit enregistré ou réalisé individuellement.

Ces difficultés questionnent certaines modalités de l'entretien enregistré notamment quand, à l'instar de l'entretien biographique (Demazière et Dubar, 1997), sa passation et son analyse sont fondées sur la propension des individus à (se) raconter. Si nous ne pouvons le faire ici de façon approfondie – voir le chapitre 4 de la thèse (Roux, 2017) –, illustrer les limites de l'enquête est alors l'une des manières de rendre compte des inégalités sociales devant la production du discours, qui sont un facteur supplémentaire à l'invisibilité des fractions précarisées des classes populaires.

## Un espace des possibles limité

La majorité des enquêtés est issue des classes populaires (parents ouvriers, employés, petits agriculteurs exploitants ou sans profession) et/ou sans diplôme ou diplômés de l'enseignement secondaire professionnel. Avant de réaliser les saisons agricoles, ils et elles ont souvent exercé dans le salariat subalterne (Siblot *et al.*, 2015, p. 171) – bâtiment, transports routiers, électricité, vente ou services à la personne – et ont connu des difficultés d'intégration professionnelle dans un contexte économique local défavorable. Le Languedoc-Roussillon est en effet la deuxième région la plus pauvre de France et la première en termes de taux de chômage (14,2 % contre 10 % en France métropolitaine) selon l'Insee (Rabier, 2015). Cette situation locale « dégradée » est historiquement liée à une faible industrialisation, l'agriculture occupant ainsi une part importante des emplois disponibles, saisonniers en majorité<sup>9</sup>.

Ces facteurs structurels donnent un aperçu de l'espace des possibles relativement limité dans lequel se déploient les trajectoires à la sortie du système scolaire. La population d'enquête offre alors l'opportunité d'observer les effets de la confrontation à la « réalité » du marché du travail sur les attentes subjectives dans le temps long.

### ENCADRÉ 2. – *Languedoc-Roussillon : une concentration du salariat agricole – saisonnier*

Les exploitants agricoles ont vu leurs effectifs diminuer de moitié depuis les années 1980 pour s'établir, d'après les données du recensement agricole, à environ 600 000 en 2010. Quant à la main-d'œuvre salariée, difficile à chiffrer précisément en intégrant les saisonniers, elle compte pour 149 300 Unités de travail annuel (une UTA équivaut au travail d'une personne exerçant à temps plein pendant une année). Les prévisions anticipent un prolongement de cette dynamique, avec une stagnation de l'emploi salarié permanent et une augmentation de l'emploi saisonnier (Ageste, 2018)<sup>10</sup>.

Le Languedoc-Roussillon est un cas paradigmatique de cette tendance. L'Occitanie (qui intègre cette ancienne région et Midi-Pyrénées depuis 2015) occupe la deuxième position, derrière Nouvelle-Aquitaine, en termes d'actifs agricoles (96 187, pour 702 216 en France métropolitaine). C'est aussi la deuxième région au niveau de la part de l'emploi salarié (14 % des UTA) et de la croissance de celui-ci (de 1,9 %) entre 2010 et 2016. En particulier, la proportion d'emploi saisonnier y est la plus importante (53 % des UTA salariées), suivant une dynamique accentuée par rapport à ce que l'on retrouve, de manière générale, à l'échelle nationale : la hausse sensible des salariés saisonniers (+ 4,2 %) y compense largement la diminution du volume de travail des salariés permanents (- 0,3 % en moyenne). La part de la main-d'œuvre saisonnière et autres statuts (18 %) – Cuma ou ETA – dépasse ainsi celle de la main-d'œuvre permanente (13 %). En parallèle, on note une baisse de l'emploi non salarié (de 1,7 %) plus conséquente qu'ailleurs en France.

9. À titre indicatif et dans une période estivale de pic de l'emploi saisonnier, sur les 86 000 intentions d'embauche en juillet 2017 recensées par Pôle Emploi, 60 % correspondent à des contrats saisonniers, relevant majoritairement du tourisme et de l'agriculture (Ballet *et al.*, 2015).

10. Les données qui suivent sont issues de la même étude.

## **Un choix par défaut... qui dure**

Mohamed<sup>11</sup>, le plus jeune (25 ans) de la population d'enquête, est titulaire d'un CAP équipement électrique et d'un BEP maintenance des systèmes mécaniques automatisés. Il représente un cas approprié pour observer l'ajustement des attentes au moment de l'insertion professionnelle, dont les premiers mots de l'entretien, réalisé en septembre 2011, fournissent une sorte de schème logique :

« Moi, à la base, je suis électricien bâtiment. Après, j'ai fait un an d'électricité bâtiment pur et dur. Après, j'ai fait aussi un an d'électricité, mais sur les bateaux. Normalement, j'aurais dû prendre un CDI ; bon, il y a eu la crise et tout ça, ça a bloqué. Je suis parti au chômage, pendant un an. Et là, je suis reparti vers l'agriculture ; dans les Pyrénées orientales, il n'y a que ça. Donc, je suis reparti vers le GEIQ<sup>12</sup>, par une entreprise sur laquelle j'étais juste avant. J'ai arrêté en juillet [2011]. Après, au niveau du GEIQ, j'ai préféré prendre la branche viticulture, parce que j'avais déjà fait quelques trucs, comme les vendanges. Mon père, il est ouvrier agricole, donc j'avais fait un peu de taille et tout ça. »

Mohamed dit ainsi n'avoir « pas eu le choix » de s'orienter vers l'agriculture. Plus que de réaliser des activités viticoles qu'il connaissait déjà via le travail de son père (la mère est sans profession), c'est la perspective d'une stabilisation temporaire dans l'emploi et d'un minimum de revenus qui a été décisive dans son orientation vers un GEIQ agricole : « Pourquoi le GEIQ ? Parce que c'étaient les seuls qui embauchaient, surtout en 18 mois. [...] Et en agriculture, avoir 18 mois de travail, c'est comme si on avait un CDI. » Son cas permet ainsi de préciser en quoi les saisons agricoles n'apparaissent en général soutenables, en première analyse, que par adaptation à la nécessité – « C'est vraiment parce qu'il n'y avait rien à côté », insiste-t-il. Certes, en écho à différentes enquêtes sur les trajectoires de salarié-e-s précaires (Cingolani, 1986 ; Pinto, 2014), Mohamed, comme d'autres « jeunes », fait part d'une période – temporaire – d'accommodation voire de satisfaction quant à une discontinuité de l'emploi qui lui permet de mettre à distance *a minima* un travail dans lequel il ne fonde pas d'attentes. Pendant plusieurs années, célibataire et habitant chez ses parents, il dit avoir travaillé un minimum, par intermittence, pour dégager des périodes de chômage de plusieurs mois.

Mais, au fil du temps, les aspects négatifs de la condition de saisonnier/ère agricole finissent par prendre le dessus. Lui aussi saisonnier, Luca (27 ans, titulaire d'un CAP-BEP hôtellerie-restauration) énumère : travail souvent non déclaré et salaire peu élevé, « inquiétude du lendemain » due à la difficulté à « combler l'entre-deux saisons » en termes d'accès à l'emploi et au logement, ou encore pénibilité physique – il souffre par exemple de varices à une jambe – (Roux, 2014). À l'approche de la trentaine, Luca comme Mohamed aspirent à « trouver un métier stable » et à « se poser » géographiquement et résidentiellement.

Ne se projetant pas en agriculture, les alternatives demeurent toutefois lointaines, que ce soit pour des raisons économiques – tel Mohamed, dont le père possède un terrain d'1,5 hectare, qui a « l'idée » d'avoir une exploitation agricole mais souhaite d'abord se « remettre sur pieds » financièrement – ou relativement

11. Les prénoms ont été modifiés.

12. Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification. Ce dispositif vise à lutter contre les problèmes d'intégration des « jeunes » sur le marché du travail en proposant à des publics ciblés, au travers de contrats temporaires, un principe d'alternance entre des phases d'apprentissage et des mises en situation de travail.

au capital social. Ainsi Luca, arrivé depuis peu dans l'Aude avec sa conjointe Marine (26 ans), saisonnière de la même exploitation maraîchère, n'a que peu de connaissances locales qui lui permettraient de suivre une éventuelle formation pour monter son entreprise dans des métiers manuels (électricité, plomberie ou maçonnerie). Nous verrons plus loin que ces ressources d'autochtone constituent un élément décisif dans les possibilités de stabilisation des trajectoires et de progression professionnelle en milieu populaire et rural. À défaut, la perspective la plus proche est de continuer à faire les saisons agricoles. Les attentes se veulent pour l'heure minimalistes, fidèlement à un principe de réalité qui est par exemple revendiqué par Mohamed : « Moi, je veux juste avoir mon appartement, avoir un petit salaire. Je ne suis pas du genre à vouloir péter plus haut que mon cul. »

Si certain·e·s parviennent par la suite à accéder à l'emploi stable, c'est le plus souvent dans des activités qui restent celles du salariat subalterne, tel est le cas de Ludovic, âgé de 42 ans. Ce dernier est originaire du département de l'Yonne, d'un père chauffeur routier (ouvrier) et d'une mère commerçante qui « faisait les marchés ». Après un CAP boulangerie non terminé, il connaît vingt années d'intérim en tant que chauffeur poids lourd. S'il apprécie pendant un temps ce « mode de vie » dans lequel il voyait une certaine autonomie (« pouvoir t'organiser ta vie plus comme tu l'entends » ; ne pas avoir « d'attache avec les entreprises »), il en va autrement lors du premier entretien effectué avec lui. À 42 ans, Ludovic, après une période de chômage cette fois-ci vécue comme « involontaire » et d'autres événements biographiques (séparation conjugale, déménagement dans les Pyrénées orientales), considère dorénavant que l'intérim « ça va un temps ». Il est ensuite embauché pendant 18 mois au sein d'un GEIQ agricole, le même que Mohamed. Il fait alors part de son « projet d'agriculture » : devenir exploitant, « patron ».

Mais entre ce premier entretien et le second, deux ans plus tard, Ludovic rencontre une nouvelle période de chômage à la sortie du GEIQ. Célibataire, locataire, sans moyen de locomotion autre que les transports en commun, trop âgé pour prétendre à certaines formations (comme des remises à niveau pour se rediriger vers la boulangerie), ne disposant ni du capital économique ni du capital social suffisants pour monter sa propre exploitation agricole, il a revu ses ambitions à la baisse. « Il faut lutter avec ses armes », affirme-t-il, avant d'exprimer sa satisfaction quant à l'obtention d'un CDI d'ouvrier fleuriste « avec possibilité d'évolution ».

L'analyse de l'insertion professionnelle de ces enquêtés met finalement en exergue les effets structurants de la dévaluation du baccalauréat et des diplômes de niveaux inférieurs, conduisant au décalage entre les titres scolaires et les postes de travail disponibles. Ils font partie des perdant·e·s de la massification scolaire : si les bacheliers/ères de l'enseignement professionnel et technologique sont moins exposé·e·s au chômage (Ilardi et Sulzer, 2015), ici la possession de CAP ou de BEP, plutôt que de favoriser une stabilité et une progression professionnelle, les maintient dans une position d'ouvrier, dans des emplois non qualifiés et dans la discontinuité de l'emploi.

### ***Un « engrenage » : de la résignation à la finitude sociale***

On comprend alors que lorsque les perspectives de reconversion professionnelle s'amenuisent, le sens des limites, *ethos* inclinant à vivre « conformément à



sa condition » (Bourdieu, 1974, p. 15), se retrouve également en fin de vie active sous la forme particulière d'un « fatalisme résigné » (Baudelot et Gollac, 2003, p. 207). Le cas de Johanne, l'une des plus âgé·e·s (56 ans) de la population d'enquête, permet de retracer le processus par lequel le sens des limites devient au fil du temps acceptation de la finitude sociale, de ce qui borne les espérances et les horizons.

Native de Paris, fille d'un père ouvrier et d'une mère employée d'une imprimerie, Johanne, après un baccalauréat Techniques administratives, connaît une carrière de secrétaire (principalement intérimaire mais avec une période d'emploi stable) interrompue à 40 ans par la délocalisation de l'entreprise<sup>13</sup>. Elle alterne ensuite les épisodes de chômage et les emplois non qualifiés avant de déménager dans un village de l'Aude. À presque 50 ans, après des emplois de vendeuse, et à défaut de pouvoir retravailler dans le secrétariat, elle se dirige vers la viticulture à la suite d'une « rencontre de bar » avec une autre saisonnière agricole enquêtée, Claire, qui lui apprend à tailler les vignes et la met en relation avec le régisseur d'un château viticole, son employeur régulier.

L'expression « *engrenage* » que Johanne utilise rappelle celle d'« éternisation » dans les « petits boulots » chez les étudiant·e·s étudié·e·s par Vanessa Pinto (2014), ces deux formulations traduisant l'installation dans une situation initialement pensée comme transitoire. De saisonnière passagère, elle est devenue une saisonnière régulière depuis neuf années consécutives lors du second entretien. L'unique perspective professionnelle qu'elle envisage est de continuer les saisons viticoles, tant que sa santé le lui permet. Pour atténuer les effets de l'arthrose et des tendinites, elle s'en remet à la prise de médicaments et à des « recettes de grand-mère », comme consommer du magnésium et du curcuma, ou mettre un morceau de Savon de Marseille au fond du lit en raison des vertus du potassium.

À 58 ans et célibataire au moment du second entretien, le sens des limites ne s'exprime plus par l'attente d'un autre travail ou d'une élévation des revenus, comme pour les plus jeunes, mais par l'attente de la retraite et la mise à l'écart, en pensée, de l'éventualité d'un autre possible. « À mon âge, qu'est-ce que tu veux que je fasse ? » répond-elle à la question de la recherche éventuelle d'un travail dans d'autres secteurs d'activité. Elle exprime là le processus au travers duquel, partie d'un niveau de diplôme (un baccalauréat technologique) et d'un métier (secrétaire) la rapprochant des classes moyennes, l'espace des possibles s'est ensuite progressivement restreint autour d'emplois non qualifiés, jusqu'à se traduire par un vieillissement social qui est exprimé dès les premiers mots de ce second entretien : « C'est toujours pareil : la vigne, célibataire, puis plus rien. »

Si Johanne a accepté de participer au second entretien (voir plus loin), soulignons que cette résignation n'est pas sans effet sur la relation d'enquête de manière générale, telle que le symbolise la formule d'Alberto, 51 ans et originaire d'Espagne : « Qu'est-ce que vous voulez qu'il arrive ? On est là pour être ouvrier et on le restera, c'est comme ça. » Cette réponse, qui fait suite à notre demande

13. Nous ne pouvons aborder ici les significations biographiques liées aux bifurcations des trajectoires, qu'elles soient « petites », comme dans le cas de Johanne, ou « grandes », comme dans le cas des saisonniers/ères agricoles en déclassement, pour qui cette situation est difficilement soutenable moins pour la condition que pour la position d'ouvrier à laquelle elle assigne. Nous renvoyons au chapitre 6 de la thèse.

de le revoir deux ans plus tard, sonne comme un défi à l'enquêteur : à quoi bon jouer le jeu de l'enquête puisque l'on connaît déjà l'issue de la partie ?<sup>14</sup>.

Les cas reconstitués au cours de cette première partie vont dans le sens du constat de l'évolution des attentes des travailleurs/euses non qualifié·e·s à mesure de l'avancée en âge. Tandis que les plus jeunes, signe d'un « renoncement à progresser réellement dans leur filière professionnelle », « vivent leur situation actuelle comme une transition » et adoptent une position de « rejet » vis-à-vis de leur emploi actuel, les plus âgé·e·s n'ont que peu d'espoir de pouvoir changer de condition (Amossé et Chardon, 2006)<sup>15</sup>. En première analyse, ce vieillissement social fait partie des conditions à l'acceptation des travaux les plus précaires, les moins qualifiés et offrant peu de sources de satisfaction au travail ; et en seconde analyse à la soutenabilité, sous sa forme argumentative, du travail salarié agricole.

## Les conditions sociales d'une recherche d'autonomie par rapport au travail

La première partie s'est attachée à livrer des éléments de réponse à la question de savoir *pourquoi* les enquêté·e·s en viennent à exercer les saisons agricoles dans la durée. Il reste maintenant à voir *comment* ils peuvent rendre supportable, dans la pratique, leur condition (quelles sont les ressources spécifiques mobilisées ?) et *pour-quoi* elle peut leur apparaître acceptables et parfois souhaitables subjectivement (quelles sont les raisons évoquées ? quelles sont les attentes investies ?).

Dans ce sens, il nous faut considérer le temps hors travail *a priori* « libéré » par l'emploi discontinu (comparativement à la norme du CDI à temps plein) : à l'égal d'autres catégories de salarié·e·s précaires (Roux, 2014 ; Bureau et Corsani, 2012), la discontinuité des temps d'emploi s'impose aux saisonniers/ères comme un élément avec lequel il faut composer. Dans la mesure où le travail salarié agricole apparaît peu à même d'apporter les conditions du « bonheur », la possibilité de le mettre à distance revêt alors un enjeu majeur dans sa soutenabilité.

Cette deuxième partie, tout comme la suivante, étudie ainsi les pratiques, les ressources et les discours à la croisée de deux logiques propres à notre problématisation. La première consiste à sécuriser une condition précaire tant sur le plan de l'emploi, des revenus que de l'accès aux droits sociaux, et renvoie en cela aux significations de « solidité » et de « durabilité » de la notion de soutenabilité. Cette première logique de la soutenabilité est une condition de possibilité de la seconde logique, celle d'une *recherche d'autonomie par rapport au travail* qui rappelle certains traits de la figure sociale du « précaire », se caractérisant par ses « échappées » de la condition ouvrière et du travail stable et à temps plein (Cingolani, 1986). Être attentif à cette recherche d'autonomie permet de saisir les aménagements de sa condition et la dimension argumentative de la soutenabilité, intervenant *a posteriori* de l'orientation vers les saisons agricoles. La confrontation d'un cas de saisonnières à celui d'ouvrières permanentes, travaillant en

14. Nous ne pouvons traiter plus avant de la question de la place des immigré·e·s, surreprésenté·e·s dans le salariat subalterne. Toutefois, nous observerons, lors de la troisième partie, l'une des manifestations de ces résistances à l'enquête qui, si elles peuvent se comprendre pour partie par la situation d'immigré·e, a également trait à la manière dont l'enquêteur entre en relation avec les enquêté·e·s.

15. Pour un aperçu d'un marché du travail défavorable aux travailleurs non qualifiés, voir Beck et Vidalenc (2017).

emploi stable et à temps plein, rendra visible ce que cette recherche d'autonomie peut permettre de mettre à distance : l'insoutenabilité du travail.

### ***Ressources de proximité et d'autochtonie***

Approfondissons, dans un premier temps, le cas de Johanne, que nous relierons à celui de Claire, qui vivent dans le même village et travaillent dans la même équipe. Précisons que si l'analyse qui suit se fonde sur les trajectoires de deux femmes, la question du genre n'est développée que lors de la troisième partie. Ce sont effectivement les particularités relatives au type de ressources que ces deux saisonnières nous permettent de mettre en valeur – et qui ne sont pas spécifiques aux femmes –, ainsi qu'aux conditions d'enquête, qui nous amènent ici à mobiliser leurs cas.

#### **ENCADRÉ 3. – *Interconnaissance, réciprocité et observation participante. Des conditions d'enquête favorables***

Claire et Johanne ont été rencontrées par l'intermédiaire d'un ami qui, pendant ses études, a travaillé avec elles plusieurs étés. Lors du premier contact par téléphone avec Johanne (sans entremise avec leur employeur, donc), celle-ci nous propose de nous rendre le lendemain dès 7 heures sur la propriété, un château viticole (le domaine s'étend sur plus de 340 hectares), pour travailler avec « l'équipe des saisonniers » – expression traduisant leur sentiment d'appartenance à cette catégorie distincte de celle des « permanents », les deux équipes travaillant séparément et pour des tâches différentes<sup>16</sup>. « Tu verras comment on travaille et tout » justifie Johanne, tutoyant l'enquêteur d'emblée. Nous saisissons cette opportunité de « donner de sa personne » et d'instaurer une relation de réciprocité avant de réaliser le premier entretien.

Dès notre arrivée, Johanne et Claire commencent par s'amuser à raconter des anecdotes cocasses au sujet de cet ami commun, manifestant ainsi leur souci de créer une connivence par le mécanisme intégrateur de l'interconnaissance. Nous pouvons alors, au moins dans les premiers temps, mettre à distance l'image du chercheur ou de l'enquêteur pour mettre en avant celle de quelqu'un « du coin ». En arrivant à la vigne, l'enquêteur est positionné entre deux rangées afin de ne pas « tout déséquilibrer » dans la progression des différents membres de l'équipe, et a donc davantage qu'eux le loisir de discuter tout en travaillant.

L'un des avantages de l'observation participante est alors de susciter des « entretiens-conversations » (Hatzfeld, 2004, p. 293), qui ont apporté des éléments de discours que l'entretien peut conduire à minorer, lorsque la vigilance par rapport à l'enregistrement ou la logique de la présentation honorable de soi dominant. Parler au nom de l'équipe autorise plus facilement à décrire la part de réalité la moins valorisante ou la plus contraignante. Après que plusieurs saisonnières ont précisé percevoir une indemnisation chômage d'un montant insuffisant (« Vivre avec 500 euros... »), Claire affirme par exemple qu'elles sont « un peu en sursis ».

16. Il serait intéressant de saisir les modes de variation de présentation de soi. Il semblerait que la catégorie « saisonnier/ère » soit privilégiée, pas seulement pour se différencier de celle de « permanent-e », mais aussi pour se distinguer de la catégorie générique « ouvrier/ère ». En effet celle-ci, comme on l'a vu, peut être associée à un destin collectif de reproduction voire d'assignation à une position socialement dévalorisée. Cette dévalorisation pourrait prévaloir davantage encore en agriculture, limitant ainsi les formes d'identification positive. Se dire « saisonnier » ou « saisonnière » pourrait alors renvoyer à un certain mode de vie atypique ou singulier compensateur, tel que nous le verrons plus loin.

La continuité de l'emploi est ici principalement assurée par le « capital d'autochtonie » de Claire, synonyme de réputation auprès des exploitants agricoles sans qu'il ne favorise l'immersion dans des responsabilités politiques, comme observé ailleurs (Retière, 2003 ; Renahy, 2010). Fille de propriétaires d'une imprimerie-librairie, elle a d'abord, à la suite d'un baccalauréat littéraire qu'elle n'a pas suivi jusqu'à son terme, travaillé dans l'entreprise familiale avant de devenir gérante d'un café avec son mari. Sa famille se caractérise par sa sédentarité depuis plusieurs générations dans les Corbières ainsi que par son investissement dans la vie locale. Son père a par exemple été maire de leur ville de résidence. Ce dernier, effectuant des saisons viticoles depuis la fermeture de l'entreprise familiale, initie sa fille à la taille et fait l'entremetteur avec les exploitants. L'inscription de Claire dans des sociabilités directes (comme la présence d'un voisin qui l'oriente vers les vendanges, où elle rencontre un futur employeur) lui permet de trouver du travail régulièrement.

S'ajoute à ces ressources un certain nombre de dispositions adaptées à un mode de gestion localisé de la main-d'œuvre saisonnière agricole. À côté de la taille, pouvant en viticulture mobiliser plusieurs mois d'hiver (de décembre à mars), Claire diversifie son activité en effectuant des travaux d'une plus courte durée : vendanges en vert au début du printemps, ébourgeonnage et palissage ensuite, arrosage en début d'été notamment, vendanges (en septembre), arrachage ou encore vendanges précoces au mois d'août (généralement consacré au repos). On peut néanmoins faire l'hypothèse à ce propos que, même si Claire et Johanne ne travaillent pas uniquement pour ce château viticole, le type de production ayant cours sur ce domaine (agriculture biologique, utilisation de méthodes naturelles pour contrôler les insectes nuisibles, etc.) joue un rôle dans la possibilité d'exercer l'activité agricole de manière diversifiée et sur la quasi-totalité de l'année et de l'endurer physiquement au fil des saisons – l'agriculture biologique contribuant généralement à des contextes de travail et d'emploi plus soutenables que des productions classiques ou de type industriel (Actif'Agri, 2019).

Enfin, le fait de posséder une voiture et de se tenir disponible et flexible, prenant rarement des vacances (« Je n'aime pas voyager. [...] Au moins, c'est plus simple », déclare-t-elle), évite à Claire de se couper d'opportunités professionnelles, répondant à une forme de « convocabilité » dont parle Sébastien Chauvin (2010) à propos du travail temporaire aux États-Unis et que l'on peut aussi bien retrouver dans l'interim en France (Sarfati, 2014). Ainsi est-elle en mesure d'entretenir une relation d'emploi régulière avec le régisseur du château – indiquant par là que l'importance d'un « noyau dur d'employeurs » (Pilmis, 2007) ne se limite pas aux intermittents du spectacle mais concerne potentiellement l'ensemble des salariés à l'emploi discontinu. Cette régularité lui a notamment valu d'être désignée chef d'équipe des saisonniers.

La reconnaissance locale de Claire et de ses dispositions lui ont ainsi valu, à 51 ans, une certaine « notoriété » auprès des exploitants. Elle se qualifie de « saisonnière permanente » depuis maintenant quinze ans. En tant que chef d'équipe, elle perçoit, pendant plus de dix mois par an, un salaire (1 500 euros) supérieur aux autres enquêtés, qui disent « gagner le SMIC » (1 094 euros nets en 2011). C'est de cette manière que le capital d'autochtonie de Claire a pu assurer à Johanne, par ricochet, une continuité d'emploi, la légitimité de la première aux yeux des exploitants facilitant le recrutement de la seconde. Celle-ci ne s'étant installée dans l'Aude que tardivement, elle ne possédait effectivement pas

de capital social local. La « rencontre de bar » avec Claire est à cet égard décisive : « Heureusement que Claire était là, parce que je ne sais pas comment j'aurais vécu », résume-t-elle.

### ***Un report des attentes vers l'espace domestique et le territoire local***

L'importance des ressources de proximité et d'autochtonie, exemplifiées par les cas de Johanne et Claire, nous aide à comprendre que, pour des individus globalement dépourvus en capitaux (et non pas en ressources), l'une des seules sources de profit symbolique qu'il est possible de retirer de sa situation réside dans la manière de la penser et de la présenter, en l'occurrence comme une mise à distance volontaire du travail. Cela se perçoit chez Johanne au moment du second entretien réalisé avec elle. Après qu'elle a exprimé son fatalisme aperçu ci-avant, nous lui demandons pourquoi elle ne s'est finalement pas rendue à une formation – qu'elle évoquait deux ans plus tôt – de tractoriste proposée par Pôle Emploi, qui lui aurait potentiellement permis de travailler une plus grande partie de l'année, voire d'accéder à un CDI. Elle avance notamment la raison suivante : « Mais peut-être que ça ne me plait pas, non plus, de travailler tout le temps. »

Une telle affirmation peut être vue, d'une part, comme une manifestation du sens des limites faisant s'accoler à la nécessité le registre de la revendication, permettant de réintroduire une part de pouvoir dans la présentation de soi. Mais, d'autre part, faire de nécessité soutenabilité ne signifie pas que la condition de saisonnier/ère agricole n'offre pas de satisfaction. Celles-ci se situent néanmoins plutôt en-dehors de l'espace professionnel. Johanne évoque son « immense » maison (95 m<sup>2</sup>, pour un loyer de 450 euros) qui dispose d'une cour commune où elle peut garer sa voiture et où elle a aménagé un « petit bout de jardin ». Elle qui est originaire de Paris fait également part de son plaisir d'être intégrée à ce qu'elle décrit comme une société d'interconnaissances qui lui procure un sentiment d'appartenance : « Tu dis bonjour à tout le monde... Ce qui me fait plaisir, c'est que tout le monde me fait la bise ici. » Le café (un PMU) ne lui permet pas seulement de faire des rencontres décisives pour l'accès à l'emploi, comme observé plus haut, mais constitue plus largement un lieu de sociabilité, elle qui, célibataire, se rend régulièrement au « bistrot » pour voir les « copains ».

L'affirmation de cette appartenance locale permet de spécifier les attentes des salarié·e·s subalternes : étant les moins satisfait·e·s de leur travail, c'est plutôt du côté du « hors-travail » que se situent les « sources de plaisir et de bonheur » (Siblot *et al.*, 2015, p. 117). Certes, Johanne apprécie la « bonne ambiance » qui règne au sein de l'équipe des saisonniers/ères ou la nature alentour, et elle éprouve une certaine fierté de travailler dans ce vaste domaine. Elle dit toutefois réaliser son travail plus « par obligation » que « par passion ». Quant à Claire, elle apprécie le rythme de vie « plus tranquille » des saisons agricoles par rapport à la période où elle gérait le café. Si les journées de travail sont éprouvantes en été et commencent tôt le matin (à 7 heures), elles se terminent en début d'après-midi (entre 14 heures et 15 heures). N'éprouvant pas d'usure corporelle invalidante, Claire peut ainsi entretenir un « goût du temps » (Verret, 1988) qui ne doit pas être interprété seulement comme la conséquence d'une dégradation relative de sa situation socioéconomique, mais aussi comme la satisfaction d'avoir du temps « à soi », dégagé des contraintes extérieures. Ce rapport au temps est d'abord

indissociable d'un cadre de vie rural qui offre des activités procurant des plaisirs à moindre coût. Claire dit en effet avoir « toujours aimé être dehors » pour jardiner, ramasser les champignons ou couper du bois. Cette valorisation de la nature est solidaire de sa sédentarité, qu'elle relie à son attachement au massif des Corbières : « Ah, moi, je ne bouge pas. Moi, il me faut les Corbières à côté et basta. [...] C'est ma vie, les Corbières », « Tu ne me verras pas dans les magasins » affirme-t-elle ensuite, comme pour indiquer en quoi ces dispositions s'opposent au modèle urbain et à la consommation.

### **« L'engrenage » dans l'emploi stable... et le travail insoutenable**

Il apparaît ainsi que la distanciation du travail ne doit pas être interprétée uniquement comme un risque de désaffiliation où l'emploi précaire est associé à une perte de liens professionnels et sociaux (voir, notamment, Paugam, 2000 ; Castel, 2011) – ce qui peut effectivement se produire dans certains cas. Sous certaines conditions sociales, l'emploi discontinu peut participer à rendre supportables une condition précaire et la pénibilité du travail. *A contrario*, le cas de Charlotte et Isabelle, ouvrières agricoles embauchées en CDI à temps plein et qui, par un effet d'« engrenage » d'un autre type, sont inclinées à garder leur travail du fait de la sécurité de l'emploi, donne lieu à une insoutenabilité du travail se traduisant par une diversité de maux physiques et psychiques (Roux, 2018).

Sans pouvoir faire une comparaison terme à terme avec les saisonniers/ères et sans pouvoir décrire les diverses nuisances du travail sur ces ouvrières permanentes, il est intéressant de voir que leur « engrenage » puise dans un même sens des limites. Isabelle et Charlotte, deux sœurs jumelles âgées de 35 ans, filles d'une vendeuse d'un stand de boucherie, ont vécu adolescentes dans une petite ville des Pyrénées orientales et dans ce qui est aujourd'hui un « quartier prioritaire » d'une « zone urbaine sensible », un territoire qui concentre les populations précaires et à bas revenus. Cet héritage social et familial explique à leurs yeux leurs « problèmes scolaires » et leur trajectoire professionnelle faite d'emplois non qualifiés et précaires (serveuse, femme de ménage, vendeuse) pas toujours déclarés. Elles se dirigent ensuite vers les saisons agricoles pour l'un des adhérents d'un important groupement d'employeurs local de fruits et légumes, dont l'exploitation (de 10 hectares environ) est située à la sortie de leur commune de résidence – voir plus bas pour plus de précisions sur la place de ce groupement d'employeurs dans l'organigramme de la société dans laquelle il s'intègre. À 23 ans, elles finissent par accepter l'emploi permanent qui leur est proposé presque à contrecœur, en tous cas par résignation, faute de pouvoir envisager d'autres possibles, comme l'affirme Charlotte : « J'ai signé mon CDI. J'ai dit : "C'est bon, j'en ai marre !" »

Depuis plus de dix ans, elles sont alors dans une situation contradictoire. D'un côté, leur travail à la serre ne leur apparaît pas tenable sur la durée dans une entreprise qui s'agrandit grâce au groupement d'employeurs et qui, selon les termes de Magalie, la directrice financière et administrative de la structure, vise à faire des « économies d'échelle », que ce soit sur une main-d'œuvre majoritairement composée d'ouvriers et ouvrières serristes (pour un seul chef de culture) ou sur le chauffage l'hiver. Le travail s'intensifie notamment pour pouvoir répondre à la demande des grandes surfaces (« notre premier client », explique

Magalie), et ce sur une grande partie de l'année, ces fruits et légumes étant également produits hors des saisons des cycles végétaux. « Ça me fait peur parce que, quand tu vois comme on se déglingue... Tous les ans, on se fait mal. Ça sera impossible que j'arrive à la retraite dans la même boîte » explique Isabelle qui, comme Charlotte, a contracté une déchirure des nerfs cruraux et sciatiques lorsque, voulant gagner du temps pour répondre aux exigences de cadence, elles n'ont pas conservé les gestes et la posture adéquats pour transporter les charriots de récolte, « trop lourds ».

Mais, d'un autre côté, elle comme sa sœur sont dans la nécessité de conserver leur emploi ; cela d'autant plus que leurs conjoints, d'anciens ouvriers de ce même groupement d'employeurs, sont maintenant au chômage. Isabelle se dit prise dans un « engrenage » (« Tu restes, tu gagnes [de l'argent]... [...] Après, tu ne pars plus, parce que tu ne cherches pas. »), autrement dit dans une situation à laquelle il devient de plus en plus difficile d'échapper, suivant la métaphore mécanique de cette expression. Ici aussi, le « réalisme » s'accroche à un fatalisme qui conduit à se satisfaire de sa condition, tels que l'indiquent les propos de Charlotte : « Il y a des fois je pense à partir parce que j'en ai marre. Mais des fois je me dis : "Oh, allez, je suis bien ici. On n'est pas pire qu'ailleurs..." Pour moi, c'est un travail comme un autre : on est passionnés ou on ne l'est pas. »

Pour sortir de cet engrenage, il faudra que Charlotte éprouve un sentiment de saturation physique (œdèmes, déchirures musculaires) et psychologique (dépression reconnue par le médecin du travail) ; et que la possibilité de signer une rupture conventionnelle, donc de percevoir l'indemnisation chômage, se profile. En résumé, il lui manquait un élément essentiel pour pouvoir quitter l'emploi stable et le travail insoutenable : l'assurance d'avoir un revenu.

En dépit de la condition de précarité-pauvreté des saisons agricoles, la discontinuité de l'emploi autorise à ne pas reprendre un travail qui ne correspond pas à ses attentes et menace sa santé. Au contraire, les ouvrières agricoles embauchées en CDI, à défaut de pouvoir trouver des solutions alternatives (comme une rupture conventionnelle), sont dans la nécessité de prendre le risque de démissionner. La mise en parallèle de la situation des saisonniers/ères et de ces ouvrières permanentes signale au total un apparent paradoxe : lorsque l'on est cantonné au travail non qualifié et pénible, durer peut revenir à s'en extraire *a minima* dans le temps et l'espace de l'entreprise.

## Saisons agricoles, limitation de l'usure corporelle et familialisme populaire

Dans le prolongement d'une analyse au croisement de l'adaptation aux contraintes et de la recherche d'autonomie par rapport au travail, cette troisième et dernière partie aborde un élément de variation renvoyant aux rapports sociaux de sexe, sans quoi nous ne pourrions comprendre le double sens que peut revêtir la distanciation du travail chez certaines enquêtées. Le propos qui suit donne à voir, d'une part, un rapport à la discontinuité où le temps hors-emploi est perçu sous le signe du repos compensateur et, d'autre part, un familialisme qui reste prégnant dans certains milieux populaires (Siblot *et al.*, 2015, p. 119).

Mais il s'agit d'inscrire plus largement ces deux aspects dans un contexte social, professionnel et géographique qui leur donne tout leur sens, ainsi que

dans une double division du travail : celle, dans une structure employeuse d'un type particulier, qui maintient Laura et Maria dans un statut de saisonnières régulières ; et celle, reposant sur une répartition genrée des rôles à l'intérieur du couple, où la fonction secondaire de l'emploi agricole est présentée comme une évidence et une préférence.

### ***Des saisonnières régulières*** ***Une division du travail dans la société employeuse***

Interviewées ensemble à leur demande, Maria (45 ans) et Laura (42 ans) ne différencient pas leurs trajectoires. Orphelines de pères, respectivement ouvrier agricole et maçon, et de mères sans profession, immigrées espagnoles ayant grandi près de Perpignan, sans diplôme, elles enchaînent les emplois non qualifiés (pas toujours déclarés) dans l'agriculture et l'hôtellerie-restauration, connaissent des périodes d'inactivité professionnelle à l'occasion de la naissance d'un enfant, puis apprennent l'existence d'une structure agricole à quelques kilomètres de leur lieu d'habitation (la même que celle qui embauche Charlotte et Isabelle), à laquelle elles se présentent spontanément.

Elles travaillent alors pour une coopérative de production (SCOP) qui a notamment pour fonction de conditionner, dans un hangar, les fruits et légumes récoltés sous serres. Témoignant de la concentration des structures de production agricole depuis les années 1980 (Villaume, 2009 ; Hervieu et Purseigle, 2014), la coopérative s'inscrit dans un projet commercial plus large, telle que l'indique sa place dans l'organigramme de la société, qui s'organise en quatre niveaux :

1) Des serres, regroupées sur un même site (pour un total d'environ 10 hectares), sont la propriété de plusieurs entreprises agricoles à responsabilité limitée (EARL), dirigées par des non-salariés agricoles adhérents d'un *groupement d'employeurs* ;

2) Les EARL du groupement vendent les fruits et légumes récoltés à la *coopérative*, qui embauche Maria et Laura ;

3) La coopérative distribue à son tour les produits à des *organisations de producteurs (OP)* de plusieurs régions de France ;

4) Les *OP* vendent les fruits et légumes à une *Société par actions simplifiées (SAS)*, l'une des plus importantes en France. Entre autres, la *SAS* négocie avec la grande distribution.

À l'intérieur de cette organisation à la fois pyramidale et spatiale de l'activité, une division du travail distingue, sur le site de production, deux principales catégories de salariés. D'un côté, les ouvriers de la serre travaillent pour le groupement d'employeurs, en CDI, à temps plein et à l'année. De l'autre, Laura et Maria, les ouvrières du hangar, sont embauchées une grande partie de l'année par la coopérative, en CDD ou en CDD saisonnier, et sont rémunérées à l'heure. Cela rappelle ainsi que les saisonniers/ères peuvent participer à la fois à la flexibilité externe et à la flexibilité interne des entreprises. D'une part, elles sont embauchées de façon discontinue, pour des tâches précises, permettant aux exploitants de moduler leur volume d'emploi en fonction des besoins ; d'autre part, elles travaillent à un rythme adaptable aux variations de l'activité, qui peut être intense. Le fait que Maria et Laura répondent à cette double flexibilité est un facteur à leur réembauche depuis dix-sept années consécutives. Mais la continuité



de leur relation avec leur employeur est aussi dépendante de leur capacité à endurer la pénibilité physique de leur travail.

**« On aurait un CDI, on ne tiendrait pas. »  
Vieillesse biologique et vieillissement social**

Maria et Laura soulignent à la fois les difficultés et les dispositions nécessaires à l'exercice de leur travail. Elles sont confrontées à deux sources de pénibilité prévalant dans les emplois non qualifiés, l'intensité et la pénibilité physique. Cela se traduit par des « cadences » prenant le sens d'une « surcharge de travail », décrivant une intensification commune aux ouvrières permanentes du groupement d'employeurs évoqué précédemment. Face à cela, Laura et Maria affichent une endurance à l'effort et à la douleur et une propension à ne pas se « plaindre ». Si le temps de travail hebdomadaire est réduit en début de saison (15 heures au mois d'octobre), il est extensif à d'autres périodes de l'année : au mois de juillet, elles expliquent travailler « comme des dingues », jusqu'à 50 heures par semaine. Elles constatent que leur état physique « empire » chaque année, ce qui engendre de l'arthrose et nécessite des séances de kinésithérapie.

Comment sont-elles alors amenées à continuer les saisons agricoles et à accepter la douleur ? En premier lieu, au vu de leur absence de « bagage » scolaire, elles disent être « condamnées » à des travaux qui, comme l'agriculture, sont pénibles corporellement : « Que ce soit des ménages, c'est pareil ! » En second lieu, les revenus de leurs maris, plaquiste et chauffeur-livreur en CDI, suffisants pour devenir propriétaires de leur maison et ne pas avoir à travailler à temps plein et toute l'année, ne les épargnent pas pour autant de la nécessité économique. Ainsi pouvons-nous comprendre qu'après la fin de la saison, qui intervient au mois d'août, elles réalisent en septembre les vendanges de façon non déclarée pour ne pas interrompre le versement de l'allocation chômage. L'autonomie par rapport au travail n'est en ce sens que relative dans la mesure où les saisons agricoles génèrent des revenus non négligeables (« C'est mieux que rien »), justifiant l'exposition régulière à la pénibilité : « J'ai peur à chaque fois d'y retourner. Chaque saison, j'ai peur pour mon dos, j'ai peur pour la fatigue... On est obligées de se coucher à 20 heures 30 parce que la journée on ne tiendrait pas... »

Le vieillissement biologique devient alors solidaire du vieillissement social, l'usure corporelle réduisant davantage encore l'espace des possibles. Des affirmations comme « Je n'ai jamais voulu de CDI » ou « Je préfère être comme ça, libre ! » laissent la place à l'évocation de cette limite physique, qu'elles pensent être également perçue par les employeurs de la coopérative : « Les patrons, ils savent très bien que c'est fini, qu'on est foutues ! Même pas on nous demandera, de toute façon. »

**« Il veut que ça arrange pour les gosses. »  
Une division sexuée du travail dans le couple**

Cependant, la limitation de l'usure corporelle n'est ici qu'une raison secondaire à la préférence pour l'emploi discontinu – un argument découlant d'une rationalisation *a posteriori*<sup>17</sup> – derrière celle de la primauté du rôle de mère sur leur carrière professionnelle, orientant un certain rapport aux saisons agricoles.

17. Ajoutons que les emplois saisonniers peuvent aussi être ceux où l'intensité et l'allongement du temps de travail sont les plus importants, ce qui ne contribue pas forcément à réduire l'usure corporelle à long terme.

Ayant à l'esprit que nous avons été dirigé vers elles par l'intermédiaire de l'un de leurs employeurs, Laura et Maria rappellent régulièrement l'intérêt qu'elles ont à rester dans cette coopérative. Une relation d'opposition structure leur discours : à l'insatisfaction par rapport au travail répond la satisfaction par rapport à l'emploi discontinu, qui libère du temps dédié à l'espace domestique. Nous retrouvons ce qu'une sociologue appelait la « gestion ordinaire de la vie en deux » (Haicault, 1984), qui suppose loyauté et arrangements mutuels avec leurs employeurs.

D'un côté, elles insistent sur la souplesse de leurs horaires de travail. « Ça nous a bien arrangées pour amener les gosses à l'école », explique Maria, lorsqu'elles se sont vues accorder de commencer la journée de travail à 9 heures plutôt qu'à 8 heures pour pouvoir aller déposer son fils à la garderie. « Quel patron me dirait : "Tu viens à 9 heures" ? », ajoute-t-elle. La sensation d'être privilégiées est soutenue par l'exemple d'autres exploitants agricoles qui n'ont pas réembauché de saisonnières ayant formulé de telles demandes. Maria et Laura ont ainsi l'impression de s'être vues accorder une faveur, interprétée comme le signe d'une reconnaissance et d'une relation de confiance : « Nous, ça fait des années qu'ils nous connaissent. » D'un autre côté, ces arrangements supposent des contreparties. Nous apercevons ici une autre dimension de l'injonction à la « convocabilité » au sens où elle n'a pas besoin d'être explicitement formulée, les deux parties y trouvant leur intérêt. Ainsi Maria n'a pu partir en vacances à la fin du mois de juillet car elle a été embauchée à la serre pour la récolte des concombres. Elle ne se sentait pas en mesure de refuser ce service à l'un des exploitants approvisionnant la coopérative où elle travaille et avec lequel elle entretient une relation familière, d'autant qu'elle anticipe que ce service lui sera rendu : « Pour faire plaisir, parce qu'il était emmerdé ! Je n'y suis allée que pour trois heures ! [...] Parce que quand moi j'ai besoin, il me fait rentrer, il me case. » Par rapport à cette difficulté à refuser une demande de l'employeur, soulevons aussi le relatif isolement de Laura et Maria dans cette coopérative, séparée du site de production, où ne travaillent au total que trois femmes – convergant avec le constat que les ouvrières tous secteurs confondus bénéficient moins du soutien du collectif de travail que les ouvriers (Gollac *et al.*, 2014, p. 55).

D'autres contraintes rappellent leur subordination salariale. Elles font part de leur frustration quand il leur est demandé de travailler le samedi car le vendredi soir est consacré à leur « seul loisir », la rifle (loto), qui leur fait se coucher tard. En effet, l'été, leur état physique limite toute autre activité que le repos, d'autant que la journée de travail ne se limite pas au temps de l'emploi : « La semaine, on est des épaves. Alors vite on fait à manger et on s'affale sur le canapé. » La pénibilité du travail les expose ainsi davantage encore à des inégalités qui s'observent à l'échelle nationale : le « temps domestique » (qui comprend entre autres le ménage, la cuisine ou les soins accordés aux enfants et aux adultes) est supérieur chez les femmes ; tandis que le « temps professionnel » et le « temps libre » sont supérieurs chez les hommes<sup>18</sup>.

Chez Maria et Laura, la reproduction de ces inégalités est favorisée par l'intériorisation de la division sexuée du travail. « L'homme », comme entité distincte de « la femme », est d'abord vu comme le responsable des revenus de la famille.

18. « L'inégale répartition des tâches domestiques entre les femmes et les hommes », *Observatoire des inégalités*, 29 avril 2016, en ligne : <https://www.inegalites.fr/L-inegale-repartition-des-taches-domestiques-entre-les-femmes-et-les-hommes> [consulté le 3 août 2020].

Alors que leur propre rémunération, qui n'atteint pas toujours le SMIC, n'est pas perçue négativement, celle des ouvriers de la serre, d'un niveau supérieur, devient à leurs yeux dévalorisante : « Quelqu'un qui travaille à la serre, un homme, pff, il ne gagne rien : 1 050 euros... » On retrouve une même logique à propos de la représentation selon laquelle l'homme est associé au travail et au goût du travail. Maria s'étonne par exemple d'un jeune saisonnier qui prétend ne pas « aimer le travail » et travailler seulement pour renouveler son indemnisation chômage : « Pour un homme, ça m'a surpris. »

Ces représentations sexuées s'observent, enfin, par la manière dont elles parlent de leur couple. Elles s'amuse d'une répartition des rôles retournée en leur faveur : leur situation d'emploi serait préférable à celle de leurs maris, en CDI et contraints de travailler toute la journée pour remplir la mission qui serait socialement assignée aux hommes, et en l'occurrence à leurs époux. Mais, comme avec leurs employeurs, ce « privilège » a des contreparties. Les saisons agricoles répondent aussi aux attentes et aux incitations de leurs maris, qu'elles ne présentent pas comme des contraintes mais comme étant partagées :

« Maria – Des fois, on les fait râler avec ça. On leur dit : “Nous, on n'est pas en CDI” (rires)...

Laura – Ça les fait râler. Je lui dis : “Il le faut, l'homme. C'est ça, l'homme (rires).”

Maria – Non mais moi, mon mari, ça l'arrange que je sois comme ça. Comme ça, il sait que je m'occupe des gosses. Il ne se tracasse pas pour le petit.

Laura – C'est vrai, c'est une tranquillité.

Maria – Quand y a la pleine saison, le gosse il se lève à 6 heures 30 ! Alors mon mari, il râle ! Lui, il voudrait que je commence tous les jours à 9 heures. Voilà : lui il veut que ça arrange les gosses. C'est pour ça qu'un CDI jamais il ne voudra. Même moi je ne veux pas, encore moins. »

L'acceptation de la pénibilité du travail et de la discontinuité de l'emploi, de nécessité, s'en trouve valorisée par leurs efforts (au travail et au domicile familial) et conditionnée par le regard de leurs maris. Ainsi pouvons-nous comprendre l'importance des arrangements avec les employeurs, et la loyauté de Maria et Laura à leur égard :

« Maria – Je tiens, mais je suis naze.

Laura – Il arrive un moment, ce n'est plus possible.

Maria – Alors, je lui fais plaisir [à l'employeur]. Je ne tiens plus, au bout d'un moment. Mais bon, je ne me plains pas parce qu'il m'arrange pour le gosse. »

Le sentiment que la possibilité de supporter physiquement le travail salarié agricole et de rester un minimum disponible pour leur famille repose sur le fait de l'exercer de manière discontinue chez un employeur principal illustre finalement à quel point la recherche d'autonomie par rapport au travail relève d'un équilibre précaire. Il éclaire aussi les résistances à l'enquête qu'elles avaient manifestées en imposant comme condition de faire l'entretien ensemble et non de manière individuelle. Car l'arrêt de l'enregistrement, en relâchant leur vigilance (« Maintenant on peut le dire »), les amène à confier leurs craintes initiales. « Qu'est-ce que j'ai fait ? » s'est demandée Maria après que son employeur l'ait contactée pour l'avertir que nous allions les appeler. La sollicitation de l'enquêteur était perçue comme une démarche indirecte consistant à leur proposer un CDI, que leur dépendance envers l'entreprise leur aurait difficilement permis de refuser. Comme les trois autres saisonniers agricoles immigrés et rencontrés par l'intermédiaire de leur employeur, elles refuseront ainsi de participer au second entretien.

Cette troisième partie a dégagé deux autres facteurs à la soutenabilité du travail précaire et non qualifié, le premier relatif à la majorité de la population d'enquête, le second plus particulier aux saisonnières en couple avec des enfants : les saisons agricoles peuvent être associées à une limitation du temps de travail et donc de l'usure corporelle d'une part, et à un gain du temps consacré à la famille d'autre part. Sous ce dernier aspect, toutefois, notons qu'il peut s'avérer *in fine* dans la pratique que la discontinuité ne protège pas d'un cumul du « temps professionnel » et du « temps domestique » pouvant représenter une source de pénibilité physique et morale supplémentaire pour les femmes. La sociologie a récemment montré comment la progression de l'activité féminine participe de la recomposition des rapports sociaux de sexe en milieu populaire, la plus grande fréquence des ménages bi-actifs bousculant la reproduction des modes de vie traditionnels (Schwartz, 2018). Le cas de ces saisonnières agricoles souligne donc, à l'inverse, la permanence de certaines représentations sexuées qui, bien que contestées dans certains couples, peuvent conduire dans d'autres à reléguer la question du travail et de la carrière des femmes derrière le rôle de « mère ».

\*  
\* \*

Cet article a souhaité renseigner sur ce que *tenir* (au sens de supporter) et *vieillir* (au sens d'endurer et d'accepter) dans les saisons agricoles veut dire. Le retrait vis-à-vis du travail joue un rôle majeur dans ce processus : non pas qu'il soit forcément déprécié en soi ou qu'il ne puisse y avoir des motifs de satisfaction mais, quand il n'est pas question d'en changer (pour les plus jeunes notamment), il est le plus souvent mis à distance au profit d'autres sources de plaisir et de valorisation.

Le développement, depuis les années 1970, de formes d'emploi précaires et du chômage, ou la progression de l'activité féminine, avaient amené des sociologues à s'intéresser à l'existence de rapports distancés au travail. Par exemple, « l'identité de retrait » (Sainsaulieu, [1977] 1988) ou « l'identité hors-travail » (Dubar, 1991) concernaient aussi des salariés souvent âgés, peu qualifiés, dotés principalement de savoirs pratiques et en désespoir de formation. On peut faire l'hypothèse que, par ses conditions d'exercice dégradées, l'agriculture favorise un tel type de rapport au travail à la fois massivement, précocement et durablement au cours des trajectoires professionnelles.

De façon complémentaire à ces travaux qui s'intéressaient à la relation entre conditions de travail et vie hors-travail, nous avons d'abord insisté sur le processus d'« engrenage » dans le travail précaire et non qualifié. En première analyse, l'expression « faire de nécessité soutenabilité » renvoie à la manière dont le resserrement de l'espace des possibles s'accompagne d'abord du « réalisme », puis du fatalisme et de la résignation. Si la question du vieillissement biologique est partie prenante de ce processus via l'usure corporelle à laquelle les saisons agricoles exposent, le vieillissement social est apparu comme un élément fondamental pour comprendre les logiques qui sous-tendent la soutenabilité du travail dans les positions inférieures de l'espace social et du salariat. Faire de nécessité soutenabilité consiste alors, en seconde analyse, à concentrer les attentes à l'intérieur de l'espace domestique (surtout pour les femmes) et du territoire local. Diverses ressources de proximité et d'autochtonie, une capacité à endurer la douleur ou la loyauté envers l'employeur, à même d'assurer un travail régulier, sont alors autant de conditions autorisant des logiques de préférence ou de revendication de l'emploi discontinu.

Dans l'affirmation de la mise à distance du travail, il faut en outre évoquer la dimension collective de celui-ci et des groupes professionnels. Si l'on estime que la soutenabilité du travail peut aussi revenir à se mobiliser collectivement pour en assurer des conditions d'exercice que l'on juge souhaitables (Théry, 2006), les spécificités du salariat agricole interrogent à nouveau. Les possibilités de résistances collectives y sont limitées par le faible nombre d'organisations des salariés et dotées de représentativité officielle. Souvent isolé·e·s sur les exploitations et dispersé·e·s sur le territoire national, parmi les moins syndiqué·e·s (Pignoni, 2016), ces travailleurs/euses se caractérisent plutôt par une invisibilité sociale et politique malgré des mouvements « improbables » d'ouvriers et d'ouvrières agricoles migrant·e·s (voir, par exemple, Décosse, 2013b ; Filhol, 2013). En agriculture, de nombreux éléments contribuent ainsi à réduire les possibilités de luttes qui ont pu avoir lieu dans d'autres secteurs du salariat subalterne (Avril, 2009 ; Benquet, 2013).

À partir de ce constat, on peut se questionner plus largement sur les transformations contemporaines du salariat et la manière dont elles impactent les activités subalternes. À ce titre, la réforme du contrat saisonnier lors de la Loi travail de 2017, qui vise à faciliter, sous certaines conditions, les possibilités de reconduction automatique du contrat, interpelle au vu de sa progression et de son extension à une diversité de secteurs d'activité – la Dares estimant à un peu plus d'un million le nombre de personnes ayant eu un emploi saisonnier en France entre avril 2018 et mars 2019 (Dares, 2019). On peut y voir un entretien ou un renforcement de la segmentation des carrières<sup>19</sup>, que l'on retrouve sous d'autres formes, notamment dans l'intérim, que ce soit dans le bâtiment (Jounin, 2014) ou la logistique (Tranchant, 2018). C'est le signe de la progressive institutionnalisation d'un « précarariat » où discontinuité de l'emploi et conditions de travail dégradées sont la norme.

Face à ce constat, la sociologie insiste tantôt sur la prolétarianisation d'une partie grandissante des travailleurs/euses et sur la dégradation du salariat, tantôt sur les nouvelles aspirations s'inscrivant à distance de celui-ci (Bouffartigue *et al.*, 2018). Or, cette polarisation des points de vue – qui n'interdit pas les rapprochements – comporte le risque de laisser de côté un pan des réalités sociales du précarariat en invitant à s'inscrire dans un débat précarité « subie »/précarité « choisie » ou vécu « négatif »/vécu « positif » (voir, par exemple, Glaymann, 2008 ; Bresson, 2011), à supposer un individu *a priori* à la recherche de stabilité ou, inversement, d'émancipation à l'égard de la norme d'emploi. En raisonnant par cas, nous avons adopté une position médiane, ni analyse structurelle de la précarité et de ses effets (Eckert, 2010 ; Paugam, 2000 ; Castel, 2011), ni focalisation sur des figures sociales rétives au salariat et au travail en entreprise (Cingolani, 1986, 2014 ; Grell et Wery, 1993). Nous cherchions de la sorte à nous donner les moyens de comprendre *comment* il est possible d'être saisonnier·ère agricole dans la durée, « comment » recouvrant dans l'analyse à la fois le cadre contraignant à l'intérieur duquel s'inscrivent les trajectoires, les formes de réappropriation de la précarité et les ressources mobilisables et mobilisées.

Sur cette base, nous avons pu observer, à l'instar d'autres sociologues comme Patrick Cingolani, les possibilités qu'ont les individus *dans la pratique* de s'éloigner de la norme d'emploi pour investir des espaces et des intérêts alternatifs. Cependant, devons-nous voir dans l'attachement à la disponibilité familiale des

19. Une étude de la Mutualité sociale agricole, recensant l'ensemble des contrats signés dans le secteur, conclut que les transitions vers le contrat à durée indéterminée (CDI) concernent 6,2 % des CDD et 1,5 % des CDD saisonniers (Bellit, 2015).

saisonniers, ou au territoire local pour l'ensemble des enquêté·e·s, une « critique explicite de la subordination et de l'assujettissement à la marchandise » ou « une dimension d'émancipation pour ainsi dire prépolitique », tel qu'il le suggère (Cingolani, 2014, p. 82-83), faisant un parallèle avec le « travail à-côté » des ouvriers (Weber, 1989)? En effet, penser en termes de « soutenabilité » nous permet de voir que celle-ci n'opère ici chez les saisonniers/ères agricoles que *par adaptation à la nécessité*. Contrairement à ce que l'on peut fréquemment retrouver chez les travailleurs et travailleuses intellectuel·le·s – qui constituent la population d'enquête de *Révolutions précaires* –, cette adaptation n'implique pas un rejet *a priori* du travail en entreprise et du salariat, encore moins de discours politique dénonciateur.

En amont des débats sur le déclin ou la fin du salariat, la sociologie de la précarité déployée dans cet article rappelle la diversité des rapports au travail et à l'emploi, que ce soit entre catégories socioprofessionnelles, à l'intérieur de celles-ci ou à l'échelle d'une même trajectoire individuelle. Elle rappelle aussi que la compréhension des transformations du salariat suppose de rester également attentif à des formes contractuelles (telles que le contrat saisonnier) et à des groupes socioprofessionnels (comme les ouvriers et ouvrières agricoles) qui, d'ordinaire, n'occupent pas le devant de la scène publique et académique mais font pourtant partie du monde social et du travail aujourd'hui, et y occupent même une place croissante.

Notre travail fait ainsi écho aux recherches qui renseignent sur les contours d'un précaire qui s'étend dans le salariat et à ses frontières. Nous pensons par exemple aux aides à domicile, « autre monde populaire » (Avril, 2014), situé au bas de l'échelle des services à la personne, et aux bûcherons-tâcherons, « rémunérés à la tâche, employés sur des contrats de chantiers » et « propriétaires de leurs outils de travail » (Gros, 2014). À l'image des saisonniers/ères agricoles, on y retrouve des arrangements qui alimentent des recherches d'autonomie par rapport au travail, à la hiérarchie, à la contrainte salariale, avec l'idée de se voir plus « libre » dans l'organisation de son activité et moins subordonné que d'autres ouvriers/ères ou employé·e·s ; à la différence que les satisfactions envers l'activité à proprement parler (comme le travail relationnel des aides à domicile) y sont plus patentes que dans notre cas. Mais l'instabilité des revenus et/ou de l'emploi, les contraintes de temps de travail, les diverses sources de pénibilité physique et mentale ainsi que l'éclatement ou la fragilité des collectifs rendent leur situation incertaine à long terme. Au-delà de ces exemples, on peut penser que la perpétuation du précaire passe par cette voie ambivalente sinon ambiguë, visible jusqu'aux travailleurs/euses des plateformes – livreurs à vélo, vendeuses de bijoux en ligne ou encore chauffeurs Uber (Abdelnour et Bernard, 2018) : offrir le sentiment ou l'illusion d'une plus grande « liberté » dans le travail – liberté généralement opposée au caractère sclérosant du salariat et du travail en entreprise – tout en affaiblissant les protections sociales et les solidarités collectives.

**Nicolas ROUX**

*Université de Reims Champagne-Ardenne (CEREP)*

*Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET) – Cnam*

*Le Descartes 1*

*29, promenade Michel Simon*

*93166 Noisy-le-Grand*

*nicolas.roux@univ-reims.fr*

## ANNEXE

TABLEAU A1. – *Trajectoires professionnelles des enquêté.e-s*

Les enquêté.e-s sont présentés par ordre d'apparition dans l'article.  
L'âge correspond à leur situation au moment du premier entretien.

Enquêtés	Niveau de diplôme	Premier emploi	Autres	Premier entretien (été 2011)	Second entretien (été 2013)
<i>Claire</i> 45 ans	Brevet des collèges	Employée (imprimerie) en CDI	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Salariée associée SCOP</li> <li>– Chômage</li> <li>– Stage de gestion</li> <li>– Cafetière (commerçante) (8 ans)</li> <li>– Saisonnière agricole + RMI</li> </ul>	Saisonnière agricole (chef d'équipe)	Saisonnière agricole (chef d'équipe)
<i>Johanne</i> 56 ans	Bac technologique Techniques administratives	Secrétaire en intérim (6 ans)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Secrétaire en CDI (6 ans)</li> <li>– Secrétaire en intérim (6 ans)</li> <li>– Chômage (2 ans)</li> <li>– RMI + travail non déclaré</li> <li>– CES<sup>20</sup> secrétaire</li> <li>– Serveuse</li> <li>– Chômage/RMI</li> </ul>	Saisonnière agricole	Saisonnière agricole
<i>Ludovic</i> 42 ans	Brevet des collèges	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Chauffeur poids lourd (ouvrier) intermittent (1 an)</li> <li>– Chômage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Chauffeur poids lourd (ouvrier) en intérim (15 ans)</li> <li>– Ouvrier agricole en contrat de professionnalisation (GEIQ) (3 ans)</li> <li>– Chômage (4 mois)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Saisonnier agricole (1 mois)</li> <li>– Chauffeur poids lourd (ouvrier) en CDD (6 mois)</li> <li>– Chômage (4 mois)</li> <li>– Saisonnier agricole (6 mois)</li> </ul>	Ouvrier fleuriste
<i>Charlotte</i> 35 ans	Brevet des collèges	Vendeuse en CDI	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Chômage</li> <li>– Saisonnière agricole</li> </ul>	Ouvrière agricole en CDI	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Arrêt maladie</li> <li>– Chômage</li> </ul>

20. Contrat emploi solidarité.

<i>Alberto</i> 51 ans	Brevet des collègues	Ouvrier menuisier (20 ans)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ouvrier charpentier (2 ans)</li> <li>- Ouvrier agricole</li> <li>- Chômage</li> <li>- Saisonnier agricole</li> </ul>	Chômage	
<i>Isabelle</i> 35 ans	BEP couture	CES femme de ménage	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Chômage + travail non déclaré</li> <li>- Saisonnier agricole</li> <li>- Chômage</li> <li>- Stage</li> <li>- Saisonnier agricole</li> </ul>	Ouvrière agricole en CDI (depuis 1999)	Ouvrière agricole + vendeuse à temps partiel
<i>Mohamed</i> 25 ans	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CAP équipement électrique</li> <li>- BEP maintenance des systèmes mécaniques automatisés</li> </ul>	Électricien (ouvrier) en CDI (1 an)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Chômage (1 an)</li> <li>- Saisonnier agricole</li> </ul>	Ouvrier agricole en contrat de professionnalisation (GEIQ) (3 ans)	
<i>Maria</i> 45 ans	Brevet des collègues	Saisonnier agricole	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saisonnier camping et hôtels</li> <li>- Chômage</li> <li>- Sans profession</li> <li>- Ouvrière fleuriste en intérim</li> </ul>	Saisonnier agricole (depuis 17 ans)	
<i>Laura</i> 42 ans	Brevet des collègues	Saisonnier agricole	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saisonnier hôtellerie-restauration non déclarée (5 ans)</li> <li>- Chômage</li> <li>- Mère sans profession</li> <li>- Ouvrière fleuriste en intérim</li> </ul>	Saisonnier agricole (depuis 17 ans)	



## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- ABDELNOUR S., BERNARD S., 2018, « Vers un capitalisme de plateforme ? Mobiliser le travail, contourner les régulations », *La nouvelle revue du travail*, [En ligne], 13 | 2018, mis en ligne le 31 octobre 2018, consulté le 3 août 2020 : <http://journals.openedition.org/nrt/3797>; doi : <https://doi.org/10.4000/nrt.3797>.
- ACTIF'AGRI, 2019, *Transformations des emplois et des activités en agriculture*, Rapport du Centre d'études et de prospectives du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, Paris, La Documentation française.
- AGRESTE, 2018, « Le bilan annuel de l'emploi agricole. Résultats 2016 et estimations 2017 », *Chiffres et données*, 253, 2018 [mis à jour en février 2019], [En ligne] : [https://agreste.agriculture.gouv.fr/agreste-web/download/publication/publie/ChdAgr253/agri253BAEA\\_fev2019\\_sommaire.pdf](https://agreste.agriculture.gouv.fr/agreste-web/download/publication/publie/ChdAgr253/agri253BAEA_fev2019_sommaire.pdf).
- ALGAVA E. (coor.), DAVIE E., LOQUET J., VINCK L., 2014, « Conditions de travail. Reprise de l'intensification du travail chez les salariés », *Dares*, 49, [En ligne] : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2014-049.pdf>.
- AMOSSÉ T., CHARDON O., 2006, « Les travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale ? », *Économie et statistique*, 393-394, p. 203-229.
- AMOSSÉ T., GOLLAC M., 2008, « Intensité du travail et mobilité professionnelle », *Travail et emploi*, 113, p. 59-73.
- ANGUIER C., LAVERGNE H., 2013, « Tourisme en Rhône-Alpes : deux fois plus d'emplois saisonniers l'hiver qu'en été », *Insee La lettre Analyses*, 198, [En ligne] : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1379414>.
- ARDENTI R., MATHIEU R., GORGEU A., 2010, « Caractère soutenable du travail et trajectoires ouvrières : études de cas dans la filière automobile et les industries agroalimentaires », *Sociétés contemporaines*, 78, p. 87-113.
- AVRIL C., 2009, « Une mobilisation collective dans l'aide à domicile à la lumière des pratiques et des relations de travail », *Politix*, 86, p. 97-118.
- AVRIL C., 2014, *Les aides à domicile. Un autre monde populaire*, Paris, La Dispute.
- BAJARD F., 2013, « Enquêter en milieu familial. Comment jouer du rapport de filiation avec le terrain ? », *Genèses*, 90, p. 7-24.
- BALLET B., NOZIÈRES B., RABIER R., 2015, « Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées : le grand sud attractif », *Insee*, « Analyses Languedoc-Roussillon », 10, [En ligne] : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1285662>.
- BARLET M., MINNI C., 2014, « Entre 2000 et 2012, forte hausse des embauches en contrats temporaires, mais stabilisation de la part des CDI dans l'emploi », *Dares*, 56, [En ligne] : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2014-056-2.pdf>.
- BAUDELLOT C., GOLLAC M. (dir.), 2003, *Travailler pour être heureux ? Le travail et le bonheur en France*, Paris, Fayard.
- BECK S., VIDALENC J., 2017, « Une photographie du marché du travail en 2016. Le chômage recule de 0,3 point sur un an », *Insee Première*, 1648, [En ligne] : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2850098>.
- BELLIT S., 2015, « Quel est l'impact des contrats temporaires en agriculture ? », *Formation emploi*, 129, p. 23-45.

- BENQUET M., 2013, *Encaisser ! Enquête en immersion dans la grande distribution*, Paris, La Découverte.
- BOUFFARTIGUE P., MONCHATRE S., MONDON-NAVAZO M., D'AMOURS M., CINGOLANI P., GIANNI M., RAMAUX C., ROLLE P., 2018, « Le salariat : mort ou vif ? », *La nouvelle revue du travail*, [En ligne], 13 | 2018, mis en ligne le 26 novembre 2018, consulté le 3 août 2020 : <http://journals.openedition.org/nrt/3997>; doi : <https://doi.org/10.4000/nrt.3997>.
- BOURDIEU P., 1974, « Avenir de classe et causalité du probable », *Revue française de sociologie*, 15, 1, p. 3-42.
- BRESSON M., 2011, « La précarité : une catégorie d'analyse pertinente des enjeux de la norme d'emploi et des situations sociales "d'entre-deux" », *Sociologies*, [En ligne], Débats, La précarité, mis en ligne le 11 avril 2011, consulté le 3 août 2020 : <http://journals.openedition.org/sociologies/3421>.
- BUREAU M.-C., CORSANI A. (dir.), 2012, *Un salariat au-delà du salariat ?* Nancy, Presses universitaires de Nancy.
- CASTEL R., 2011, « Au-delà du salariat ou en-deçà de l'emploi ? L'institutionnalisation du précaire » dans S. PAUGAM (dir.), *Repenser la solidarité*, Paris, Presses universitaires de France, p. 415-433.
- CAHUZAC É., DÉTANG-DESSENDRE C., 2011, « Le salariat agricole. Une part croissante dans l'emploi des exploitations mais une précarité des statuts », *Économie rurale* [En ligne], 323 | mai-juin 2011, mis en ligne le 23 mai 2013, consulté le 3 août 2020 : <http://journals.openedition.org/economierurale/3050>, 323.
- CHAUVIN S., 2010, *Les agences de la précarité. Journaliers à Chicago*, Paris, Le Seuil.
- CINGOLANI P., 1986, *L'exil du précaire. Récits de vie en marge du travail*, Paris, Méridiens Klincksieck.
- CINGOLANI P., 2006, *La précarité*, Paris, Presses universitaires de France.
- CINGOLANI P., 2014, *Révolutions précaires. Essai sur l'avenir de l'émancipation*, Paris, La Découverte.
- CRENN C., TERSIGNI S., 2013, « Introduction » dans « Migrations et mondes ruraux », *Hommes & Migrations*, 1301, p. 7-8.
- DARES, 2019, « Quelle place occupe l'emploi saisonnier en France ? », *Dares analyses*, 057, consulté le 3 août 2020 : [https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dares\\_analyses\\_emploi\\_saisonnier\\_france\\_2018-2019.pdf](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dares_analyses_emploi_saisonnier_france_2018-2019.pdf).
- DÉCOSSE F., 2013a, « Entre "usage contrôlé", invisibilisation et externalisation. Le précaire étranger face au risque chimique en agriculture intensive », *Sociologie du travail*, 55, 3, p. 322-340.
- DÉCOSSE F., 2013b, « "Immigrés, solidarité !". Histoire d'une lutte, envers d'un slogan », *Hommes & migrations*, 1301, p. 109-117.
- DEMAZIÈRE D., DUBAR C., 1997, *Analyser les entretiens biographiques. L'exemple des récits d'insertion*, Paris, Nathan.
- DEMAZIÈRE D., ZUNE M., 2016, « L'emploi et le travail vus depuis le chômage : enquête sur les expériences des chômeurs », *La Revue de l'Ires*, 89, p. 3-26.
- DUBAR C., 1991, *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin.

- ECKERT H., 2010, « “Précarité” dites-vous ? », *SociologieS* [En ligne], Débats, La précarité, mis en ligne le 27 septembre 2010, consulté le 3 août 2020 : <http://journals.openedition.org/sociologies/3285>.
- FILHOL R., 2013, « Les travailleurs agricoles migrants en Italie du Sud. Entre incompréhension, instrumentalisation et solidarités locales », *Hommes & migrations*, 1301, p. 139-147.
- GLAYMANN D., 2008, « Pourquoi et pour quoi devient-on intérimaire ? », *Travail et emploi*, 114, p. 33-43.
- GOLLAC M., VOLKOFF S., WOLFF L., 2014, *Les conditions de travail*, Paris, La Découverte.
- GRELL P., WERY A., 1993, *Héros obscurs de la précarité. Des sans travail se racontent, des sociologues analysent*, Paris, L'Harmattan.
- GROS J., 2014, « Les bûcherons-tâcherons, des travailleurs restés à l'écart de la société salariale », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 5 | 2014, mis en ligne le 19 novembre 2014, consulté le 3 août 2020 : <http://journals.openedition.org/nrt/1875>.
- GUGGEMOS F., VIDALENC J., 2015, « Une photographie du marché du travail en 2014 », *Insee Première*, 1569, en ligne.
- HAICAULT M., 1984, « La gestion ordinaire de la vie en deux », *Sociologie du travail*, 26, 3, p. 268-277.
- HATZFELD N., 2004, « L'intensification du travail en débat. Ethnographie et histoire aux chaînes de Peugeot-Sochaux », *Sociologie du travail*, 46, 3, p. 291-307.
- HERVIEU B., PURSEIGLE F., 2014, *Sociologie des mondes agricoles*, Paris, Armand Colin.
- HOLMES S., 2006, « “Parce qu'ils sont plus près du sol”. L'invisibilisation de la souffrance sociale des cueilleurs de baies », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 165, p. 28-51.
- ILARDI V., SULZER E., 2015, « CAP-BEP : des difficultés d'insertion encore aggravées par la crise », *Bref du Céreq*, 335, [En ligne] : <https://www.cereq.fr/sites/default/files/2018-09/fb95fbfb910f3d6b388894811e39c08f.pdf>.
- JOUNIN N., 2014, *Chantier interdit au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, Paris, La Découverte.
- MAUGER G., POULY M.-P., 2019, « Enquêter en milieu populaire. Une étude des échanges symboliques entre classes sociales », *Sociologie*, 10, p. 37-54.
- MORICE A., MICHALON B., 2008, « Les migrants dans l'agriculture : vers une crise de main-d'œuvre ? », *Études rurales*, 182, p. 9-28.
- PASSERON J.-C., 1990, « Biographies, flux, itinéraires, trajectoires », *Revue française de sociologie*, 31, 1, p. 3-22.
- PASSERON J.-C., REVEL J. (dir.), 2005, *Penser par cas*, Paris, EHESS.
- PAUGAM S., 2000, *Le salarié de la précarité*, Paris, Presses universitaires de France.
- PENEFF J., 1994, « Les grandes tendances de l'usage des biographies dans la sociologie française », *Revue des sciences sociales du politique*, 27, p. 25-31.
- PICART C., 2014, *Une rotation de la main-d'œuvre presque quintuplée en 30 ans : plus qu'un essor des formes particulières d'emploi, un profond changement de leur usage*, Paris, Insee, « Emploi et salaires », F1402, p. 29-45.

- PIGNONI M.-T., 2016, « La syndicalisation en France. Des salariés deux fois plus syndiqués dans la fonction publique », *Dares analyses*, 025, [En ligne] : [https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/Hors\\_collection/Dares-2016-025.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/Hors_collection/Dares-2016-025.pdf).
- PILMIS O., 2007, « Des “employeurs multiples” au “noyau dur” d’employeurs : relations de travail et concurrence sur le marché du travail des comédiens », *Sociologie du travail*, 49, 3, p. 297-315.
- PINTO V., 2014, *À l’école du salariat. Les étudiants et leurs « petits boulots »*, Paris, Presses universitaires de France.
- PRÉVITALI C., 2015, « Les conditions du suicide des professionnels agricoles », *Pensée plurielle*, 38, p. 105-121.
- RABIER R., 2015, « Forte pauvreté rurale et urbaine en Languedoc-Roussillon », *Insee Analyses*, Languedoc-Roussillon, 11, [En ligne] : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1285887>.
- RENAHY N., 2005, *Les gars du coin. Enquête sur une jeunesse rurale*, Paris, La Découverte.
- RENAHY N., 2010, « Classes populaires et capital d’autochtonie. Genèse et usages d’une notion », *Regards sociologiques*, 40, p. 9-26.
- RETIÈRE J.-N., 2003, « Autour de l’autochtonie. Réflexions sur la notion de capital social populaire », *Politix*, 63, p. 121-143.
- ROUX N., 2014, « Créer de la continuité : un travail en soi. Artistes du spectacle et saisonniers agricoles », *La nouvelle revue du travail*, 5 | 2014, mis en ligne le 08 novembre 2014, consulté le 3 août 2020 : <http://journals.openedition.org/nrt/1938>.
- ROUX N., 2017, *Un emploi discontinu soutenable ? Trajectoires sociales de saisonniers agricoles et d’artistes du spectacle*, Thèse de doctorat de sociologie, Conservatoire national des arts et métiers.
- ROUX N., 2018, « L’insoutenabilité du travail. Le cas d’un groupement d’employeurs agricole », *Connaissance de l’emploi*, 144, [En ligne] : <http://ceet.cnam.fr/publications/connaissance-de-l-emploi/l-insoutenabilite-du-travail-le-cas-d-un-groupement-d-employeurs-agricole-1045244.kjsp>.
- SAINSAULIEU R., [1977] 1988, *L’identité au travail. Les effets culturels de l’organisation*, Paris, Presses de Sciences Po.
- SARFATI F., 2014, « Les tribulations de Jean-Pierre ou le sociologue face à l’analyse du parcours biographique d’un salarié de l’intérim », *La nouvelle revue du travail*, [En ligne] 5 | 2014, mis en ligne le 4 novembre 2014, consulté le 3 août 2020 : <http://journals.openedition.org/nrt/1972>.
- SCHWARTZ O., 1990, *Le monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du Nord*, Paris, Presses universitaires de France.
- SCHWARTZ O., 1999, « Symposium sur : Analyser les entretiens biographiques : l’exemple des récits d’insertion », *Sociologie du travail*, 41, 4, p. 453-479.
- SCHWARTZ O., 2018, « Les femmes dans les classes populaires, entre permanence et rupture », *Travail, genre et sociétés*, 39, p. 121-138.
- SIBLOT Y., CARTIER M., COUTANT I., MASCLET O., RENAHY N., 2015, *Sociologie des classes populaires contemporaines*, Paris, Armand Colin.
- THÉRY L., 2006, *Le travail intenable. Résister collectivement à l’intensification du travail*, Paris, La Découverte.

- THIBAUT M., 2013, *Ouvriers malgré tout. Enquête sur les ateliers de maintenance des trains de la Régie autonome des transports parisiens*, Paris, Raisons d'agir.
- TRANCHANT L., 2018, « L'intérim de masse comme vecteur de disqualification professionnelle. Le cas des emplois ouvriers de la logistique », *Travail et emploi*, 155-156, p. 115-140.
- VERRET M., 1988, *La culture ouvrière*, Paris, L'Harmattan.
- VILLAUME S., 2009, « Essor des sociétés agricoles : un recours accru au salariat et aux prestataires de services », *Insee première*, 1243, [En ligne] : <http://www.epsilon.insee.fr/jspui/bitstream/1/750/1/ip1243.pdf>.
- VILLAUME S., 2011, « L'emploi salarié dans le secteur agricole : le poids croissant des contrats saisonniers », *Insee première*, 1368, [En ligne] : <http://www.epsilon.insee.fr:80/jspui/handle/1/5543>.
- VOLKOFF S., GAUDART C., 2015, « Conditions de travail et "soutenabilité" : des connaissances à l'action », *Rapport de recherche du Centre d'études de l'emploi*, 91, [En ligne] : <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/154000632.pdf>.
- WEBER F., 1989, *Le travail à-côté. Étude d'ethnographie ouvrière*, Paris, EHESS, Inra.

**ABSTRACT**

---

**Making Necessity Tolerable and Tenable  
Surviving and Ageing as a Seasonal Agricultural Worker**

How is it possible to keep going and to grow old in a form of employment that is both physically wearing and offers no job security? This article offers some answers based on a longitudinal biographical ethnography of seasonal agricultural workers. Analyzing their social and professional trajectories reveals the process through which they come to make necessity both tolerable and tenable, i.e. come to both endure and accept their condition. Keeping work at a distance is key and takes different forms among the working classes according to age and gender relations, in particular. This article illustrates the constraints, practices, and compromises that underpin this process and, in doing so, provides more general information about the social conditions keeping subordinate wage-earners in the most difficult, as well as the least satisfying and rewarding forms of work.

**Keywords.** AGRICULTURE – SEASONS – WAGE-EARNERS – JOB INSECURITY – EMPLOYMENT – AGEING – WORKING CLASSES

**ZUSAMMENFASSUNG**

---

**Aus Notwendigkeit Nachhaltigkeit machen  
Aushalten und Altern als Saisonarbeiter in der Landwirtschaft**

Wie kann man alt werden und ein Leben lang eine Arbeit verrichten, die Unsicherheit und Körperkraftverschleiß verbindet? Dieser Aufsatz bringt Ansätze zur Antwort aufgrund einer biographischen und ethnographischen Längsschnittuntersuchung zu Saisonarbeitern und – arbeiterinnen in der Landwirtschaft. Die Analyse ihrer sozialen und beruflichen Laufbahn erlaubt eine perspektivische Sicht des Prozesses, der sie dazu führt „aus Notwendigkeit Nachhaltigkeit zu machen“, das heißt, ihre Lebensbedingungen nicht nur zu ertragen, sondern auch zu akzeptieren. Die Möglichkeit der persönlichen Distanzierung zu ihrer Arbeit spielt dabei eine wichtige Rolle und zeigt unterschiedliche Formen innerhalb der Arbeiterbevölkerung je nach Alter und insbesondere nach sozialen Geschlechtsbeziehungen. Indem er sowohl die Zwänge, die Praktiken als auch die Abmachungen darstellt, die diesem Prozeß zugrunde liegen, gibt der Artikel allgemeine Auskunft über die sozialen Bedingungen, die die Beibehaltung der mühsamsten und am wenigsten zufriedenstellenden und ermutigenden Aktivitäten dieser subalternen Arbeitnehmer gestatten.

**Schlagwörter.** LANDWIRTSCHAFT – JAHRESZEITEN – ARBEITNEHMERSCHAFT – UNSICHERHEIT – ARBEIT – ALTERN – UNTERE BEVÖLKERUNGSSCHICHTEN

## RESUMEN

---

### **Hacer de necesidad sostenibilidad: aguantar y envejecer como temporero-a del campo**

¿Cómo aguantar y envejecer en un trabajo que conjuga precariedad del empleo con desgaste físico? Este artículo propone elementos de respuestas a partir de una encuesta biográfica longitudinal y de dimensión etnográfica a temporero-a-s del campo. El análisis de sus trayectorias sociales y profesionales pone en perspectiva el proceso que los/las lleva a “hacer de necesidad sostenibilidad”, o sea a la vez aguantar y aceptar su condición. La posibilidad de tomar distancia con el trabajo desempeña un papel central y cobra formas distintas en las clases populares según la edad y las relaciones sociales de género, en particular. Al ilustrar tanto los límites, las prácticas y los arreglos que originan ese proceso, el artículo informa más generalmente acerca de las condiciones sociales de la permanencia en las actividades más penosas y menos satisfactorias y valorizantes del asalariado subalterno.

**Palabras-claves.** AGRICULTURA – TEMPORADAS – ASALARIADO – PRECARIEDAD – TRABAJO – ENVEJECIMIENTO – CLASES POPULARES