

Le salariat temporaire : fragilité ou force invisible du travail agricole ?

Chaire
Mutations
Agricoles

Avril 2021

THÈME N°3 : LA RECOMPOSITION DES CARRIÈRES EN AGRICULTURE

Les Ateliers-conférence de la Chaire Mutations Agricoles sont l'occasion de faire le point sur une problématique contemporaine ou émergente, et de faire dialoguer les travaux des chercheurs et les expériences des partenaires pour produire de nouvelles connaissances.

Cet Atelier-Conférence a été préparé et animé par Guilhem Anzalone, Soazig Di Bianco, Camille Leperlier, Mélanie Lihoreau, Bruno Minoza, Bertille Thareau et Isabelle Traineau.

Introduction

A l'heure où le renouvellement des actifs en agriculture devient une question cruciale, la Chaire Mutations Agricoles interroge les recompositions des parcours (ou *carrières*) tant des exploitants que des salariés. Parmi eux, les salariés temporaires sont une catégorie tout à la fois importante (ils sont plus de 700 000, soit bien plus nombreux que les chefs d'exploitation !) et pourtant peu visible... Aujourd'hui, les agriculteurs-employeurs formulent des difficultés à recruter. Cela semble un paradoxe alors même que les agriculteurs proposent des emplois souvent peu qualifiés, et que le nombre de salariés dans ce secteur est en augmentation continue depuis plusieurs décennies. En s'appuyant sur le contexte singulier du confinement de 2020, l'enquête dirigée par Guilhem Anzalone explore ce désajustement entre l'offre et demande de main-d'œuvre. Sa contribution, comme celle de Camille Leperlier, rend compte de la diversité des situations d'emploi et des dispositifs d'appariements entre employeurs et salariés temporaire, des pratiques et des enjeux sous-jacents. Ce désajustement ne saurait se comprendre sans interroger ce que recouvre le salariat temporaire du point de vue des salariés eux-mêmes. En s'appuyant sur une enquête approfondie auprès de saisonniers, Nicolas Roux éclaire leurs trajectoires et interroge ce que durer comme salarié agricole veut dire pour ces actifs méconnus.

L'essentiel :

- Le travail saisonnier dans l'agriculture reste marqué par la pénibilité, la précarité et le recours massif à une main d'œuvre étrangère (N.Roux, G.Anzalone). La « soutenabilité » du travail saisonnier peu qualifié repose en particulier sur la possibilité de le tenir à distance, tout en ayant un minimum de temps de travail dans l'année (N. Roux, C.Leperlier) ;
- Les problématiques liées à la main d'œuvre locale ainsi qu'à la reconnaissance de compétences et de dispositions au travail amènent les groupements d'employeurs à s'interroger sur la fidélisation des salariés agricoles et sur les conditions d'exercice de ces métiers (N.Roux, G.Anzalone, C.Leperlier) ;
- Dans certains cas, les groupements d'employeurs peuvent contribuer à améliorer la qualité des emplois, lorsqu'ils créent des CDI ; et la qualité du travail, lorsqu'ils mettent en place des dispositifs de développement des compétences et de parcours professionnels, d'une part ; et lorsqu'ils réalisent un travail d'accompagnement et de formation des agriculteurs-employeurs sur l'accueil des salariés, d'autre part (N.Roux, C.Leperlier) ;
- Aux dispositifs informels (bouche-à-oreille), s'ajoutent aujourd'hui une diversité d'initiatives et d'outils formels qui permettent de faire carrière dans l'emploi saisonnier. Les saisonniers voient s'améliorer leurs conditions de travail, la reconnaissance de leurs qualités professionnelles et la possibilité de moduler leur activité de travail sur l'année (G.Anzalone, C.Leperlier)

Conférence : « Tenir et vieillir dans le salariat agricole temporaire. Trajectoires et attentes de saisonniers »



Nicolas ROUX, maître de conférences en sociologie, Université de Reims Champagne-Ardenne

1/ Un « engrenage »

« Petit-à-petit, c'est un engrenage : tu as du travail tout le temps, qui est bien ; tu as la santé ; tu as le plein air ; personne derrière ton dos, ou pas beaucoup ; les équipes avec qui tu t'entends... Tu te dis : "Pourquoi pas. Restons comme ça." » (Claire, saisonnière viticole, 51 ans)

Comment tenir et vieillir dans le salariat agricole temporaire, marqué par une forte précarité des conditions d'emploi et de travail ? Dans quelle mesure les saisons agricoles peuvent-elles devenir soutenables, c'est-à-dire endurées et acceptées par les individus ?

Une recherche qualitative, menée dans le cadre d'une thèse de sociologie (soutenue en 2017), livre des éléments de réponse à ces questions. L'enquête biographique et longitudinale (deux séries d'entretiens lors des étés 2011 et 2013) porte sur 17 personnes qui vivent en Languedoc-Roussillon et font les saisons agricoles (viticulture et maraîchage) depuis de nombreuses années. Ce ne sont donc pas des travailleurs « passagers » mais réguliers. Plus de la moitié ont au moins 40 ans. Certains sont proches de la retraite.

La plupart sont d'origine populaire et pas ou peu diplômés (de l'enseignement secondaire professionnel

ou technologique majoritairement). Ils travaillent principalement dans le salariat d'exécution (bâtiment, transport routier, électricité, services à la personne, vente...). Mais dans une région désindustrialisée et aux taux de chômage et de pauvreté importants, l'agriculture concentre une grande part des emplois non-qualifiés disponibles. À la sortie du système scolaire, suite à des difficultés d'insertion ou après une rupture biographique, ces personnes se dirigent alors vers les saisons agricoles par défaut, en attendant autre chose ailleurs ou mieux dans ce secteur. Les plus jeunes repoussent à plus tard la possibilité d'une stabilité et d'une progression professionnelle. Les plus âgés se font une raison, par résignation et fatalisme (« A mon âge, qu'est-ce que tu veux que je fasse ? », déclare Johanne, saisonnière viticole de 56 ans).

Les récits donnent ainsi à voir différentes formes d'« engrenage ».

Mais il ne faut pas réduire cette expression à sa métaphore mécanique, d'après laquelle ces saisonniers seraient pris dans les rouages d'une situation où nul arrangement ne serait possible. « Puis après, petit-à-petit, c'est un engrenage : tu as du travail tout le temps, qui est bien ; tu as la santé ; tu as le plein air ; personne derrière ton dos, ou pas beaucoup ; les équipes avec qui tu t'entends... Tu te dis : "Pourquoi pas. Restons comme ça." », nous dit ainsi Claire, saisonnière viticole de 51 ans.

Cette citation illustre comment ces saisonniers sont amenés à faire de nécessité soutenabilité, à se satisfaire d'une condition perçue au départ comme temporaire et qui devient durable. Une fois « installé » ou « enfermé » dans les saisons agricoles, on peut, malgré les contraintes, finir par aménager une certaine continuité et retirer suffisamment de plaisirs pour pouvoir se dire : « Pourquoi pas ».

2/ Les conditions sociales de soutenabilité des saisons agricoles

Mais cela n'est pas donné à tout le monde : il y a des conditions sociales à la soutenabilité des saisons agricoles.

Il faut d'abord être en mesure de diversifier son activité pour travailler le maximum de temps dans l'année, donc avoir la possibilité de se former à la taille de la vigne par exemple, et de pouvoir tenir la douleur. Il faut aussi se rappeler au bon souvenir des exploitants pour s'assurer de sa réembauche la saison suivante. Et il vaut mieux avoir son propre véhicule pour être disponible et flexible.

Dans des mondes agricoles où le recrute-

ment se fait principalement par interconnaissances, les ressources de proximité et d'autochtonie sont décisives, mais inégalement distribuées. Par exemple, Johanne est arrivée dans l'Aude après 40 ans. Elle peine à trouver du travail comme secrétaire, son métier de formation. Au chômage, elle ne peut s'appuyer sur des connaissances locales. Elle rencontre alors Claire, qui a grandi dans les Corbières et se qualifie de « saisonnière permanente ». Claire apprend à Johanne à tailler. La première s'appuie sur sa « notoriété » auprès des exploitants du coin pour faire embaucher et réembaucher la seconde en même temps qu'elle. Cela

dure maintenant depuis plus de 10 ans.

« Heureusement qu'elle était là, sinon je ne sais pas comment j'aurais vécu », résume Johanne qui, célibataire et locataire, a récemment connu des difficultés financières (lorsqu'un employeur n'a pas renouvelé une saison) et matérielles (quand sa voiture est tombée en panne). Une nouvelle fois, elle a pu se retourner grâce au carnet d'adresses de Claire.

Ceci rappelle la précarité de la condition de saisonnier agricole, qui reste souvent proche de la pauvreté, y compris à la retraite.

3/ Des attentes qui se reportent vers le hors-travail

Cette condition participe au fait que peu de saisonniers entrent dans une carrière en agriculture. Même si certains peuvent apprécier de travailler au grand air, dans une « *bonne ambiance* » ou en relative autonomie, les attentes ont ainsi tendance à se reporter vers le hors-travail : le « *petit bout de jardin* » (Johanne) de sa maison, les sociabilités du village de résidence (le bistrot), les loisirs populaires (le loto) ou encore les plaisirs à moindres frais du territoire rural (ramasser des champignons, couper du bois) auquel on se sent appartenir (« *C'est ma vie, les Corbières !* », s'exclame Claire).

Pour certaines enquêtées, les saisons sont aussi vues comme une possibilité de rester disponible pour la famille, selon une division sexuée du travail dans le couple (le conjoint ayant un emploi salarié stable). C'est le cas de Laura (42 ans) et Maria (45 ans), immigrées espagnoles et embauchées par une coopéra-

tive maraîchère depuis 17 ans : des saisonnières « *sur qui on peut compter* », comme le disent les employeurs à propos de cette main-d'œuvre régulière.

L'équilibre de leur situation repose sur des arrangements et des contreparties plus ou moins contraignantes. Maria et Laura apprécient la relative souplesse des horaires de travail. Elles commencent le travail à 9h plutôt qu'à 8h, ce qui leur permet d'amener les enfants à l'école. Elles y voient le signe d'une faveur et d'une reconnaissance. Mais en même temps, elles peuvent difficilement refuser de rendre service à leur employeur, comme quand Maria a dû décommander des vacances en juillet pour assurer la récolte des concombres.

C'est ce que le sociologue Sébastien Chauvin appelle la norme de « *convocabilité* » : décliner une proposition d'emploi fait courir le

risque de ne plus être réembauché. Leur dépendance à l'employeur est d'autant plus grande que Maria et Laura estiment ne pas avoir de « *bagage* » scolaire. Elles peuvent difficilement prétendre à des emplois autres que non-qualifiés (comme les ménages qu'elles ont faits par le passé). Dans ce contexte, et constatant que leur état physique « *empire* » chaque année (générant arthrose et séances de kinésithérapie), elles se satisfont de ne pas exposer leur corps toute l'année.

Peu importe que les emplois saisonniers puissent user ces corps d'une autre manière (plus courte et plus intense) qu'en CDI à temps plein : nombre d'enquêtés voient dans le temps hors-emploi des saisons un temps de repos compensateur.

Conclusion

Si l'on parle régulièrement de « *pénurie de main-d'œuvre* », cette recherche rappelle qu'il y a de plus en plus de salariés en agriculture – une augmentation qui compense la baisse du nombre d'exploitants. Ce constat, ainsi que les attentes, ressources et stratégies des saisonniers, incitent à inverser le raisonnement : quelles perspectives et quelles conditions d'exercice les métiers agricoles proposent-ils ?

L'histoire de l'agriculture se caractérise en effet par la facilitation du recours à l'emploi court et non-qualifié ainsi qu'à la main-d'œuvre étrangère. Dans cette histoire, il s'avère qu'il s'agit autant sinon plus d'un problème de qualification des emplois que des salariés. Un article d'Éric Cahuzac et Cécile Détang-Dessendre (*Économie rurale*, n°323, 2011), qui fait écho aux données de l'Observatoire de l'emploi salarié en production agricole des Pays de la Loire (« *Synthèse prospective 2025* », octobre 2020), est intéressant à ce sujet. Il explique que les ouvriers agricoles ont plus souvent un niveau bac ou bac+2 que les ouvriers de l'industrie et du

commerce (pour une rémunération de 20% inférieure en moyenne à ceux de l'industrie). Mais nombre d'entre eux sont embauchés en tant qu'ouvriers (8 emplois sur 10 sont non-qualifiés en agriculture, et 9 emplois saisonniers sur 10), alors qu'ils pourraient prétendre à des postes plus élevés dans la hiérarchie professionnelle.

Comment améliorer la qualité du travail et de l'emploi agricole ? L'exemple des groupements d'employeurs (qui permettent d'embaucher en CDI à temps plein à partir de « *bouts* » d'emploi entre les différentes entreprises adhérentes) montre qu'il est possible, dans certaines conditions, de dépasser le postulat selon lequel, à la saisonnalité de l'activité (liée à la nature) devrait correspondre une saisonnalité de l'emploi. Autrement dit, ce dispositif permet d'agir sur la qualité de l'emploi.

Mais *qualité de l'emploi et qualité du travail ne coïncident pas forcément*. C'est ce que nous avons pu observer (Roux, *Connaissance de l'emploi*, 2018) dans le cas d'une structure pensée par et pour les employeurs à des fins

d'« *économies d'échelle* ». Le travail y était difficilement soutenable pour des salariés pouvant être maintenus dans des emplois d'ouvriers serristes en l'absence de politique de développement des parcours professionnels.

Les interventions des acteurs agricoles de cet atelier-conférence rappellent heureusement que ce cas n'est pas généralisable à l'ensemble des structures employeuses. Mais alors que l'agriculture s'industrialise et se concentre (et que, de l'autre côté, les incitations à « *l'agroécologie* » et les alternatives paysannes se développent), il signale des points de vigilance. L'un d'eux est d'intégrer à la réflexion la question du salariat, longtemps resté invisible ou à l'arrière-plan des mondes agricoles. Le confinement de 2020 a notamment attiré l'attention sur ces *salariés temporaires de longue durée* dont l'importance, les compétences et les dispositions ne sont pas toujours reconnues à leur juste valeur.

Retours d'expériences et de travaux en cours

Les travaux des membres et des partenaires de la Chaire Mutations Agricoles rendent visibles les reconfigurations des carrières en agriculture et, parmi elles, celles des salariés agricoles. Ils soulignent l'enjeu de mieux comprendre les modalités d'ajustement et de désajustement entre offre et demande de travail temporaire en agriculture afin d'accompagner la structuration des dispositifs d'intermédiation du salariat agricole, de relocaliser les bassins d'emploi et d'améliorer les conditions de travail des saisonniers.

Le salariat agricole saisonnier à l'heure du premier confinement Covid en France

Guilhem ANZALONE, sociologue, ESA, LARESS



La crise sanitaire du printemps 2020 a motivé la fermeture progressive des frontières françaises, ce qui a eu pour effet de limiter l'arrivée de main-d'œuvre étrangère sur cette période. Cette situation a révélé et renouvelé les difficultés structurelles de l'agriculture française à pourvoir à ses besoins en travail saisonnier.

Une crise qui révèle les spécificités des travailleurs et des emplois

Chômeurs « partiels » ou de longue durée, étudiants, jeunes retraités... L'arrivée de candidats parfois éloignés des attentes des employeurs a mis en lumière les spécificités de l'emploi temporaire agricole, tant en ce qui concerne les aptitudes et compétences attendues que le type et les conditions de travail proposées.

Même s'il peut apparaître comme peu qualifié et à la portée du plus grand nombre, le travail agricole saisonnier s'effectue dans des conditions de travail exigeantes et demande des compétences techniques pour remplir les attentes d'efficacité et de rentabilité des employeurs. En retour, les travailleurs recherchent une régularité et une durée satisfaisantes d'un emploi par définition temporaire, et dépendant des aléas climatiques et économiques.

Une intermédiation formelle moins adaptée à l'appariement entre demande et offre de travail

L'écart entre offre et demande de travail a été accentué par le fait que des dispositifs de crise (appels médiatiques et plate-forme « desbraspourtonassiette ») étaient peu en mesure de préciser les besoins de travail (type, localisation, durée, compétences nécessaires), et les aptitudes et compétences des travailleurs. Ils ont été peu mobilisés par les agriculteurs.

Hors crise, l'appariement de la demande et de l'offre de travail agricole saisonnier repose en grande partie sur le « bouche à oreille », qui est plus adapté à l'évaluation de dispositions individuelles peu formalisées comme le tour de main et la résistance au travail. En raison de la prévisibilité incertaine des deux parties, cette adéquation est néanmoins risquée et peu pérenne.

Quelles capacités d'adaptation des exploitations ?

Dans les productions et territoires étudiés, la crise a été globalement bien surmontée par les exploitants agricoles; les exploitations de grande taille et spécialisées apparaissent cependant plus vulnérables, et moins disposées à évoluer vers une organisation moins dépendante des travailleurs étrangers.

Face au manque ou à l'inadéquation de la main-d'œuvre, certaines exploitations ont en outre ajusté l'organisation productive et la commercialisation. Cela révèle la sensibilité de ces entreprises à la qualité du recrutement saisonnier. Si la situation due au premier confinement Covid était radicalement nouvelle et imprévisible, les difficultés et incertitudes concernant l'adéquation entre demande et offre marquaient déjà le fonctionnement du marché du travail saisonnier en temps habituel.

Méthode

70 entretiens semi-directifs ont été conduits au cours de l'été 2020 et ont fait l'objet d'une analyse de contenu thématique et transversale.

Étude réalisée par AUGUSTIN Jean-Richard, BOBO Mylène, BRIAND Antoine, DELIVET Simon, DESSEZ Capucine, GAILLARD Lucile, GUERRE Valentine, LAFFINEUR Pià, LOPEZ Nina, SAINLEZ Oliver, élèves-ingénieurs de l'ISTOM, sous la supervision de Guilhem ANZALONE, Annie SIGWALT, Bertille THAREAU et Isabelle TRAINEAU



Département et productions	Origine du choix
Bas-Rhin Asperges (récolte) Houblon (mise au fil)	95% de la production de houblon 4ème département producteur d'asperges
Dordogne Fraises (cueillette et entretien) Asperges (récolte)	Bassin de production de fraises ADEFA n'avait pas de visibilité sur le recrutement des fraiseiculteurs
Maine-et-Loire Viticulture (fin de la taille, ébourgeonnage, épamprage, relevage, palissage) Arboriculture (fin de la taille, éclaircissage)	Troisième département employeur de main d'œuvre saisonnière et producteur de pommes

Saisons en Anjou : un réseau fédérateur pour sécuriser et fidéliser l'emploi saisonnier en Maine-et-Loire

Camille LEPELIER, ANEFA 49, et Mélanie LIHOREAU, Saisons en Anjou



L'emploi saisonnier peut constituer un appoint ponctuel mais est aussi un métier à part entière. Les périodes d'activités peuvent se cumuler tout au long de l'année ([voir le calendrier des saisons](#)) et permettre à la fois aux travailleurs d'acquérir un réel savoir-faire en production agricole et de valider un projet professionnel. L'emploi saisonnier est donc un pilier central de l'économie du végétal en Maine-et-Loire que le réseau Saisons en Anjou s'efforce de préserver.

Intégrer, fidéliser et sécuriser l'emploi saisonnier : l'apport du réseau au territoire

Saisons en Anjou s'est constitué il y a près de 20 ans, autour d'un besoin collectif* (partenaires de l'emploi, de la formation, de l'insertion, représentants employeurs et salariés) de travailler sur l'embauche de saisonniers et leur fidélisation. Le réseau conduit un travail d'analyses socio-économiques qui aboutit, en 2005-2009 à une charte de l'emploi saisonnier et la mise en place d'outils pour appuyer l'intégration, la fidélisation et la sécurisation des parcours de saisonniers au

sein des entreprises. En 2014, Saisons en Anjou crée un [Centre de ressources](#) à destination des entreprises et des saisonniers. Dernièrement des groupes de travail se sont réunis pour proposer des réponses concrètes à des besoins spécifiques : rendre plus accessibles les [offres en saisons](#), [faciliter le parcours](#) de saisonniers en agriculture, outiller les entreprises sur la fidélisation des saisonniers via une 1/2 journée de partage d'expériences entre professionnels et partenaires. .

« On estime à plus de 20 000 le nombre de salariés saisonniers sur les 38 500 salariés de la production agricole en Maine-et-Loire. Ils représentent plus de 4 000 équivalents temps plein. »

Des partenaires porteurs de solutions et impliqués dans le réseau Saisons en Anjou

1/ Les groupements d'employeurs

« On répond à la fois aux attentes des salariés et des entreprises. Aux uns, on offre un emploi stable avec des garanties de salaire, une couverture sociale et une évolution de carrière. Les employeurs, eux, bénéficient d'une main-d'œuvre fidélisée et formée ». Le discours commun des Groupements d'employeurs [FORVAL](#) et [SAFRAN](#), montre leur attachement à considérer le salarié comme une pièce maîtresse de l'activité économique agricole, à l'accompagner et l'écouter pour le préserver tout en le faisant monter en compétences. Les groupements d'employeurs apportent une plus-value aux entreprises agricoles qui ne peuvent pas toujours prendre en charge ces dimensions managériales. Les groupements d'employeurs s'attachent également à donner aux salariés les clés pour construire leur parcours professionnel et avoir confiance en leur profil et leurs compétences.

Conclusion

Une diversité d'initiatives et d'outils permettent aujourd'hui à ceux qui le désirent de faire carrière dans l'emploi saisonnier. Les saisonniers voient s'améliorer leurs conditions de travail, la reconnaissance de leurs qualités professionnelles et la possibilité de moduler leur activité de travail sur l'année. De leur côté, les employeurs sont mieux accompagnés pour préparer l'arrivée des saisonniers sur leur exploitation et les fidéliser.

2/ Les organismes de formations

« Développer/acquérir les compétences nécessaires pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche (viticole, horticole...), tout en rebondissant d'une activité saisonnière à une autre ». C'est ce sur quoi la [MFR de Chalonnes sur Loire](#) et le [CFPPA du Fresne à Angers](#) s'engagent à travers la mise en place de formations courtes intitulées [Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective](#) (POEC). Les vendangeurs quittant leur saison mi-fin octobre, peuvent suivre une POEC taille de vignes en novembre, afin d'acquérir les gestes techniques leur permettant d'être opérationnels sur ces saisons de taille débutant en décembre ou janvier. Pour les saisonniers horticoles l'automne est une période de formation pour être opérationnels sur les saisons débutant en février (bouturage, greffage, repiquage...). Une montée en compétences permettant de préserver des savoirs et savoir-faire en Anjou, tout en sécurisant l'emploi de nos saisonniers.

3/ La MSA

« Préparer et protéger les salariés sur leurs saisons et améliorer leur qualité de vie » sont les missions des infirmiers santé au travail, qui développent des actions spécifiques de conseil et de prévention. Ces derniers peuvent être liés aux risques professionnels sur les postes saisonniers, l'hygiène de vie, l'adoption des bonnes postures au travail... Ces interventions se font en entreprises ou au sein de la MSA. De plus, afin de faciliter la prise de poste, la MSA propose [des livrets d'accueil du saisonnier](#) distribués en entreprises, ainsi que [des documents relatifs à la prévention COVID](#). Des outils sécurisants pour l'employeur et rassurants pour le salarié, qui permettent de débiter une saison en toute sérénité.

« Les acteurs de l'Anjou s'organisent et œuvrent à rendre l'emploi saisonnier soutenable. Saisons en Anjou permet de mettre en lumière l'ensemble des initiatives allant dans ce sens. »

* Le Maine-et-Loire compte une diversité de productions végétales, réel vecteur de l'économie locale et agricole. Les entreprises d'horticulture-pépinière, arboriculture, viticulture, maraichage ou encore de semences ont en effet besoin d'un nombre important de salariés à certains moments du cycle de production pour les vendanges, la cueillette des fraises et des pommes, la castration du maïs, le repiquage et rempotage des plantes florales, le repiquage et récolte des légumes, etc.

Conclusion

Cet atelier-conférence a mis en lumière la diversité du travail saisonnier agricole en France. Le travail détaché est une figure bien présente dans les médias, le plus souvent pour ses excès comme l'illustre le cas de l'entreprise Terra Fecundis, et bien documenté par différents travaux de Frédéric Décosse et ses collègues (voir « Pour aller plus loin »). La fermeture des frontières occasionnée par les mesures sanitaires liées à l'épidémie du COVID-19 a restreint leur arrivée en France, ce qui a eu pour effet d'augmenter la visibilité des autres catégories de travailleurs tout en les renouvelant en partie. L'étude menée par la Chaire Mutations Agricoles sur la période du premier confinement a montré la mobilisation de saisonniers réguliers que l'on peut qualifier de « permanents » (Bellit et Détang-Dessandre, 2014), mais aussi d'étudiants, de jeunes retraités, de chômeurs de longue durée et de chômeurs « partiels » pour ceux dont l'entreprise a été temporairement mise à l'arrêt. L'hétérogénéité de cette dernière catégorie souligne la spécificité du travail et des travailleurs agricoles : le volontariat des personnes les plus éloi-

gnés du milieu agricole a illustré par contraste les compétences et les dispositions au travail nécessaires pour assurer ces activités, que l'on trouvait plus fréquemment chez les volontaires issus du secteur de la restauration par exemple. La thèse de Nicolas Roux et l'activité du réseau Saisons en Anjou concernent quant à elles les travailleurs saisonniers ancrés durablement dans ce secteur et dans leur territoire. Toutes deux mettent au premier plan la dimension temporelle de leur « carrière », celle-ci étant en partie subie et en partie construite à partir de dispositifs comme des groupements d'employeurs ou des réseaux d'interconnaissance locaux. Plus généralement, les outils de mise en relation entre offre et demande de travail organisent et structurent les différentes composantes du salariat saisonnier. Bien que masqué par la figure dominante du chef d'exploitation, le salariat est aujourd'hui une des formes d'activité essentielles en agriculture, ce qui justifie de s'y intéresser pour soutenir ses pans les plus durables.

Les mondes agricoles changent, les sociologues et économistes de l'École supérieure d'agricultures analysent ces évolutions en connexion directe avec des professionnels engagés dans la chaire partenariale «Mutations Agricoles»



Suivre nos travaux :



POUR ALLER PLUS LOIN

Bellit, S. and C. Détang-Dessandre (2014). "Les salariés agricoles. Entre ancrage sectoriel et précarité." *Economie rurale* (342): 87-106.

Castracani, L., Décosse, F., & Nieto, J. M. (2021). Les travailleurs détachés dans l'agriculture provençale. *La nouvelle revue du travail*, 18, Article 18. <https://doi.org/10.4000/nrt.8378>

Castracani Lucio, Décosse Frédéric, Hellio Emmanuelle et al. (2020). « Salariés agricoles détachés : quelques leçons de la crise sanitaire », *Plein droit*, n° 127, p. 9-15.

Depeyrot J.-N., Magnan A., Michel D.-A., Laurent C. 2019. *Emplois précaires en agriculture. Notes et Etudes Socio-Economiques*, Ministère de l'agriculture et de la pêche, Service de la statistique et de la prospective, 7-56.

Forget, V., J.-N. Depeyrot, et al. (2019). *ActifAgri. Transformations des emplois et des activités en agriculture*. Paris, La Documentation française.

Marchal, E. & Bureau, M. (2009). Incertitudes et médiations au cœur du marché du travail. *Revue française de sociologie*, vol. 50(3), 573-598.

Morice, A. and B. Michalon (2008). "Les migrants dans l'agriculture : vers une crise de main d'œuvre ? ." *Etudes rurales* (182): 9-28.

Roux, N. (2014). Créer de la continuité : Un travail en soi. *Artistes intermittents du spectacle et saisonniers agricoles. La nouvelle revue du travail*, 5, Article 5. <https://doi.org/10.4000/nrt.1938>

Roux, N. (2020). Faire de nécessité soutenabilité. Tenir et vieillir comme saisonnier ère agricole. *Revue française de sociologie*, Vol. 61(2), 177-206.

Contactez-nous

Chaire Mutations Agricoles - École supérieure d'agricultures, 55 Rue Rabelais - BP30748 - 49007 Angers
Soazig Di Bianco, s.dibianco@groupe-esa.com - 02 41 23 55 55.

www.chaire-mutations-agricoles.com

ILS SOUTIENNENT LA CHAIRE MUTATIONS AGRICOLES

