

unine

UNIVERSITÉ DE
NEUCHÂTEL

Institut de géographie

Espace Louis-Agassiz 1

CH - 2001 Neuchâtel

MÉMOIRE DE MASTER
sous la direction du Prof.
ETIENNE FIGUET et
sous l'expertise du Prof.
JÉRÉMIE FORNEY

Février 2017

Emmanuel Charmillot

La main-d'œuvre étrangère dans l'agriculture suisse : rôle et enjeux

*Etude de cas auprès de producteurs de lait en
Suisse romande*



FIDUO2 (24.04.2016)

REMERCIEMENTS

Pour ce travail, je tiens tout particulièrement à remercier les personnes qui ont accepté de me recevoir et de répondre à mes questions. Outre les exploitants agricoles, qui m'ont généreusement consacré un moment de leur précieux temps, ma reconnaissance va également à Monsieur Jacques Bourgeois – directeur de l'Union suisse des paysans – à Madame Monika Schatzmann – responsable de l'agence de placement Agrimpuls – et à Monsieur Philippe Sauvin – responsable de L'autre Syndicat et membre de la Plateforme pour une agriculture socialement durable. Ces intervenants m'ont non seulement fait part de leurs expériences, mais ont également apporté des clés de compréhension extrêmement précieuses pour approcher le marché du travail agricole suisse.

Mes remerciements vont également à Etienne Piguet, mon directeur de mémoire, et Suzy Blondin, l'assistante qui a suivi mon travail. Ces personnes ont été généreusement disponibles et m'ont promulgué des conseils judicieux et indispensables à l'élaboration de cette étude.

Enfin, un dernier merci va à mes proches, qui m'ont soutenu tout au long de ce travail et qui ont contribué, par leur relecture attentive, à la construction et la cohérence de mes propos. J'exprime ma gratitude particulièrement à Zoé, qui m'a non seulement accompagné et encouragé, mais qui a également astucieusement commenté régulièrement les avancées de mon mémoire. Sans son apport critique, cette recherche ne serait certainement pas la même.

RESUME

À travers des témoignages d'agriculteurs de Suisse romande, ce travail de mémoire aborde le rôle et les enjeux des employés étrangers dans l'agriculture helvétique. Cette main-d'œuvre représente près de 70% des personnes extrafamiliales actives dans les fermes suisses.

En postulant que le marché du travail n'est pas statique mais qu'il est influencé par des caractéristiques sociales, économiques, politiques et culturelles qui évoluent dans le temps, trois axes de recherche ont été mobilisés : (1) les profils des travailleurs recherchés par les employeurs ; (2) les structures institutionnelles (formelles et informelles) qui incitent les agriculteurs à embaucher une main-d'œuvre étrangère ; (3) les pratiques de recrutement des exploitants agricoles.

Adoptant une perspective centrée sur les employeurs, ce travail explore des pistes encore peu étudiées pour comprendre les migrations de travail ; dans ce cas, celles des personnes peu qualifiées.

Les résultats de l'étude démontrent que les agriculteurs recherchent une main-d'œuvre flexible, disponible pour des horaires irréguliers et des conditions de travail difficiles. Les discours des interlocuteurs révèlent non seulement la construction de l'adéquation entre l'offre de travail étrangère et la demande locale, mais également la déconstruction des facteurs expliquant la pénurie de main-d'œuvre indigène. Les évolutions sociétales, telles que la modification de la démographie de l'offre de travail et la dégradation de la figure paysanne, impactent aussi le monde agricole et ses travailleurs. Enfin, les pratiques de recrutement, presque exclusivement à travers les réseaux sociaux des employés et des employeurs, renforcent et reproduisent le rôle de la migration dans l'agriculture suisse.

Nuançant la dépendance de l'agriculture à la main-d'œuvre étrangère et discutant des logiques néolibérales imposées dans la quasi-totalité des marchés, y compris les petites exploitations familiales, le travail se termine par une conclusion réflexive sur l'agriculture actuelle et sa main-d'œuvre.

Table des matières

Première Partie	9
INTRODUCTION	9
Deuxième partie.....	13
CONTEXTE.....	13
L'AGRICULTURE SUISSE ET LA MAIN-D'ŒUVRE ETRANGERE	14
UN SECTEUR SOUS PRESSION.....	14
LA MAIN-D'ŒUVRE FAMILIALE EN GRANDE MAJORITE.....	17
LA REPRESENTATION DES ETRANGERS.....	19
LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'AGRICULTURE	20
L'AGRICULTURE SUISSE ET LA POLITIQUE D'IMMIGRATION	22
DE L'ABOLITION DU PERMIS DE SAISONNIER A L'ALCP.....	22
LES DIFFERENTS STATUTS ACTUELS DE LA MAIN-D'ŒUVRE ETRANGERE AGRICOLE	23
Troisième Partie	26
CADRE THEORIQUE ET HYPOTHESES DE RECHERCHE	26
LE MARCHÉ DU TRAVAIL INFLUENCE PAR DES CONSTRUCTIONS SOCIALES ET CULTURELLES.....	28
UN MARCHÉ DU TRAVAIL FLEXIBLE.....	30
<i>Sous-question et hypothèses</i>	<i>33</i>
UN MARCHÉ DU TRAVAIL SEGMENTÉ	33
<i>Sous-question et hypothèses</i>	<i>37</i>
UN MARCHÉ DU TRAVAIL CONNECTÉ EN RESEAUX	37
<i>Sous-question et hypothèses</i>	<i>40</i>
SYNTHÈSE DE NOTRE APPROCHE	40
Quatrième Partie	41
METHODOLOGIE.....	41
UNE APPROCHE CENTRÉE SUR LES EMPLOYEURS.....	42
CHOIX DES INTERLOCUTEURS	42
BIAS ET INTÉRÊTS DE L'EMPLOYER PERSPECTIVE.....	44
LES ENTRETIENS.....	47
L'ACCÈS AU TERRAIN	47
LES ENTRETIENS EXPLORATOIRES	48
LE DÉROULEMENT DES ENTRETIENS AVEC LES AGRICULTEURS.....	49
REMARQUES RÉFLEXIVES	51

METHODE D'ANALYSE : LE CODAGE THEORIQUE.....	52
Cinquième Partie.....	53
ANALYSE	53
LES STATUTS ET LES PROFILS DES EMPLOYES ETRANGERS	54
LE TRAVAIL AU NOIR, C'ÉTAIT AVANT...	55
... ET MAINTENANT !.....	58
LES CARACTERISTIQUES RECHERCHEES.....	61
LA PENURIE DE MAIN-D'ŒUVRE LOCALE	65
REPRESENTATION DE L'AGRICULTURE DANS LA SOCIETE.....	65
LA MAIN-D'ŒUVRE FAMILIALE N'EST PLUS DISPONIBLE	67
LE SUISSE DANS L'AGRICULTURE, C'EST LE PATRON !.....	69
UN DISCOURS ANTI-SUISSE	71
L'ETRANGER, LE SUISSE ET LE PATRON : QUELLES FRONTIERES ?	73
DISPARITES ECONOMIQUES ET SOCIALES ENTRE LA SUISSE ET LES PAYS D'ORIGINE	74
L'ETRANGER : UN TRAVAILLEUR DIFFERENT	76
IMPORTANCE RELATIVE DES ORIGINES NATIONALES	79
LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT	81
DES INTERMEDIAIRES OMNIPRESENTS	81
FAIBLE RÔLE DES AGENCES DE PLACEMENT	83
MEFIANCE DES AGRICULTEURS.....	86
SYNTHESE DES RESULTATS ET RETOUR SUR LA THEORIE.....	88
UNE RECHERCHE COMPLEXE DE FLEXIBILITE	88
UN CONTEXTE FAVORISANT LA SEGMENTATION.....	90
UN RECRUTEMENT DIRECT PRIVILEGIE	93
Sixième Partie	95
CONCLUSION	95
CONCLUSION GENERALE	96
CONCLUSION REFLEXIVE	97
Septième Partie.....	100
BIBLIOGRAPHIE.....	100
OUVRAGES ET ARTICLES	101
SOURCES ELECTRONIQUES.....	104
ANNEXES.....	106
ANNEXE 1 : TABLEAU COMPARATIFS DES DIFFERENTS CTT	106
ANNEXE 2 : GRILLE D'ENTRETIEN POUR LES EXPLOITANTS AGRICOLES.....	107

Liste des figures

Figure 1 Surface moyenne par exploitation (ha) dans divers pays en 2010.....	15
Figure 2 Unités de main-d'œuvre familiale (UMOF) par exploitation en comparaison européenne en 2007.....	17
Figure 3 Description des entretiens avec les agriculteurs	50

Liste des abréviations

AELE :	Association européenne de libre-échange
ALCP :	Accord sur la libre circulation des personnes
CCT :	Convention collective de travail
CFM :	Commission fédérale pour les questions de migration
CTT :	Contrat-type de travail
DFAE :	Département fédéral des affaires étrangères
NTICS :	Nouvelles technologies de l'information et de la communication
OFAG :	Office fédéral de l'agriculture
OFS :	Office fédéral de la statistique
SEM :	Secrétariat d'Etat aux migrations
USP :	Union suisse des paysans

Première Partie

INTRODUCTION

La Suisse emploie chaque année environ 20'000 travailleurs étrangers dans le secteur de l'agriculture ; ce nombre représente une proportion relativement élevée puisque sur les quelques 160'000 employés agricoles près de 130'000 sont des employés familiaux. (OFFICE FEDERAL DE LA STATISTIQUE 2016) Ainsi, deux tiers des employés extra-familiaux seraient des personnes issues de la migration. Ces dernières jouent donc un rôle important dans les exploitations agricoles suisses, qui peinent à trouver des employés indigènes. En 2002, Brodal et Behr constatait déjà ce phénomène : « *Les premiers à fuir le secteur ont été les Suisses qui, dès la fin de la deuxième guerre mondiale, se sont dirigés vers l'industrie et les services. Les salaires y étaient déjà supérieurs, les horaires plus favorables et le travail plus facile. Les ouvriers suisses ne sont jamais revenus dans les champs ou dans les vignes.* » (2)

Bien que cette situation ne soit pas nouvelle, peu de travaux scientifiques se sont intéressés de manière approfondie à la question des travailleurs étrangers dans l'agriculture suisse. Cette constatation est confirmée par un rapport de la Confédération suisse sur les sans-papiers : « *Les hommes travaillent surtout dans le bâtiment, dans la restauration et probablement dans l'agriculture – ce qui n'a pratiquement pas été étudié jusqu'à présent.* » (EFIONAYI-MADER, SCHONENBERGER et STEINER 2010 : 56) En réalisant nos recherches bibliographiques, nous arrivons à la même conclusion, nous recensons uniquement une enquête significative se focalisant sur le cas suisse. Il s'agit du travail réalisé en 2013 par Bopp et Affolter *Vom helvetischen Flüchtling bis zu neuen Formen neukolonialer Knechtschaft in der Landwirtschaft.*¹ Cette étude très critique vise à dépeindre les conditions de travail des employés étrangers dans ce secteur. Nous nous en inspirons en partie pour définir notre propre problématique et pour présenter la situation actuelle du monde agricole helvétique.

Malgré quelques descriptions historiques et statistiques, notre étude adoptera essentiellement une approche qualitative de la situation actuelle. Afin de comprendre au mieux la relation entre l'agriculture suisse et la migration, le travail se focalisera sur le point de vue des employeurs en cherchant à identifier leur besoin de main-d'œuvre étrangère, la pénurie de main-d'œuvre indigène et leurs pratiques de recrutement. Dans notre cas, afin de cibler notre terrain, nous avons fait le choix de travailler avec des agriculteurs gérant des petites et moyennes exploitations de Suisse romande et actifs principalement dans la production laitière. Nous présenterons précisément nos choix et nos interlocuteurs dans la partie consacrée à la méthodologie de notre mémoire.

Ce travail, comme énoncé dans le titre, ambitionne de questionner les enjeux principaux liés au rôle de la main-d'œuvre étrangère dans l'agriculture. Depuis plusieurs décennies, il semblerait que ce secteur s'associe à une forme de dépendance aux employés étrangers. Ce phénomène se constate en Suisse, mais également en France (ROUX 2006 ; DARPEIX 2010 ; POTOT 2013), en Grande-Bretagne (McCOLLUM and FINDLAY 2015 ; RUHS and ANDERSON 2010 ; GEDDES and SCOTT 2010), en Espagne (MORICE et MICHALON 2008), au Canada (SILVERMANN and HARI 2016) et aux Etats Unis (GÓMEZ et VILLAGÓMEZ 2013 ; MARTIN 2013) pour ne citer que quelques exemples. En s'inspirant de ces différentes études de cas et principalement du travail de Ruhs et Anderson (2010), qui donnent des pistes théoriques précises pour appréhender ce phénomène, notre recherche vise à déconstruire cette dépendance en mettant en lumière les différents éléments incitant les employeurs agricoles à se tourner vers d'autres pays pour l'embauche de nouveaux employés. Nous postulons qu'il

¹ « Du réfugié helvétique à de nouvelles formes de servitude néocoloniale dans l'agriculture. » (Traduction libre)

n'existe pas une dépendance en tant que telle entre ces deux entités (main-d'œuvre étrangère et agriculture) mais que ce sont des constructions sociétales qui les associent. Nous sommes conscients que toutes les exploitations suisses n'emploient pas de la main-d'œuvre étrangère et sommes donc prudents avec le terme dépendance. Nous utilisons cette notion car en ne prenant en considération que la main-d'œuvre extra-familiale, plus de 70% des travailleurs seraient étrangers. Ce chiffre, relayé par l'Office fédéral de la statistique en 2016, laisse sous-entendre que très peu de Suisses s'engagent comme employés dans cette branche. Ainsi, la question de départ sous-jacente à ce travail de mémoire prend la forme suivante :

Comment et selon quelles logiques des agriculteurs de Suisse romande recrutent-ils de la main-d'œuvre étrangère ?

En se basant sur des théories issues de différentes disciplines telles que la géographie, la sociologie ou encore l'économie, notre travail se divisera en trois axes de recherches. Premièrement, nous identifierons les besoins de main-d'œuvre des employeurs et le statut de ces travailleurs actifs dans les exploitations agricoles suisses. Dans cette partie, l'objectif sera de cerner les raisons pour lesquelles les travailleurs migrants peuvent représenter un profil intéressant pour les employeurs. Deuxièmement, il sera question de comprendre la structure institutionnelle dans laquelle agissent les employeurs et leurs discours envers la main-d'œuvre étrangère dans l'agriculture. Nous prenons en considération aussi bien les institutions informelles – se rattachant aux coutumes et aux normes sociales – que les institutions formelles – se rattachant à l'Etat, aux entreprises, aux syndicats –. Cet axe nous permettra, entre autres, d'approcher les raisons explicatives de la pénurie de main-d'œuvre locale dans l'agriculture. Troisièmement, nous questionnerons les pratiques de recrutement des employeurs. Nous chercherons dans cette dernière partie à identifier les canaux par lesquels la main-d'œuvre étrangère est recrutée.

En parallèle de la définition de nos axes de recherche et avant de présenter la structure de notre analyse, nous définirons les socles théoriques sur lesquels repose cette recherche. Avec une perspective centrée sur les employeurs, nous faisons le choix d'utiliser une approche croisée du marché du travail. Ainsi, nous décidons de scinder notre approche théorique en trois dimensions précises. Tout d'abord, nous aborderons l'émergence de la flexibilité du marché du travail dans les sociétés capitalistes avancées, telle que la Suisse. Depuis une trentaine d'année et l'épuisement du fordisme, nous sommes effectivement entrés dans un nouveau paradigme de flexibilité, tant au niveau de l'emploi que des travailleurs. Puis, nous discuterons la théorie du marché du travail dual qui donne des pistes d'explications précises sur la présence des migrants dans les emplois à bas revenu et à faible statut social. Enfin, les connexions sociales entre les différents pays, accentuées par le développement des NTICS, influencent considérablement les migrations internationales. Ainsi, un marché du travail connecté en réseaux, qui expliquent une partie de la mobilité par les liens tissés entre les différents acteurs, sera également défini.

Encadrant ces trois dimensions, qui représentent trois échelles d'analyse différentes (profil de la main-d'œuvre, contexte institutionnel et recrutement), nous acceptons que le marché du travail est une construction sociale dans laquelle circulent des catégorisations et des stéréotypes nationaux qui influencent l'offre et la demande de travail. La théorie du Boundary-Making, qui s'intéresse à la construction des différences entre le nous (dans notre cas les « Suisses ») et le vous (dans notre cas les travailleurs étrangers), représente la porte d'entrée

théorique avec laquelle nous souhaitons approcher les catégorisations et les discours différenciateurs des agriculteurs.

En amont de cette discussion théorique, nous commencerons par une contextualisation de notre thème de recherche. Pour ce faire, nous présenterons dans la partie suivante les principaux enjeux de l'agriculture suisse et la situation de la main-d'œuvre étrangère dans ce secteur. Nous élargirons notre regard en nous intéressant également à l'évolution des chiffres et en comparant la situation suisse avec d'autres pays européens.

Deuxième partie

CONTEXTE

L'agriculture est considérée comme une branche économique « à part ». En raison des horaires de travail particuliers et de son importante saisonnalité, elle n'est par exemple pas soumise à la loi fédérale sur le travail du 13 mai 1964². Dans cette partie, nous cherchons à définir les caractéristiques principales du monde agricole suisse, en gardant comme fil rouge son marché du travail. Ainsi, nous discuterons dans un premier temps de la main-d'œuvre agricole, et principalement de la main-d'œuvre étrangère. Puis, dans un deuxième temps, nous aborderons la question de la politique suisse d'immigration en lien avec le marché du travail agricole. Notre contextualisation comprendra également des considérations économiques et des comparaisons européennes. Cette démarche nous permettra de situer notre étude dans le cadre de ces réalités complexes.

L'AGRICULTURE SUISSE ET LA MAIN-D'ŒUVRE ETRANGERE

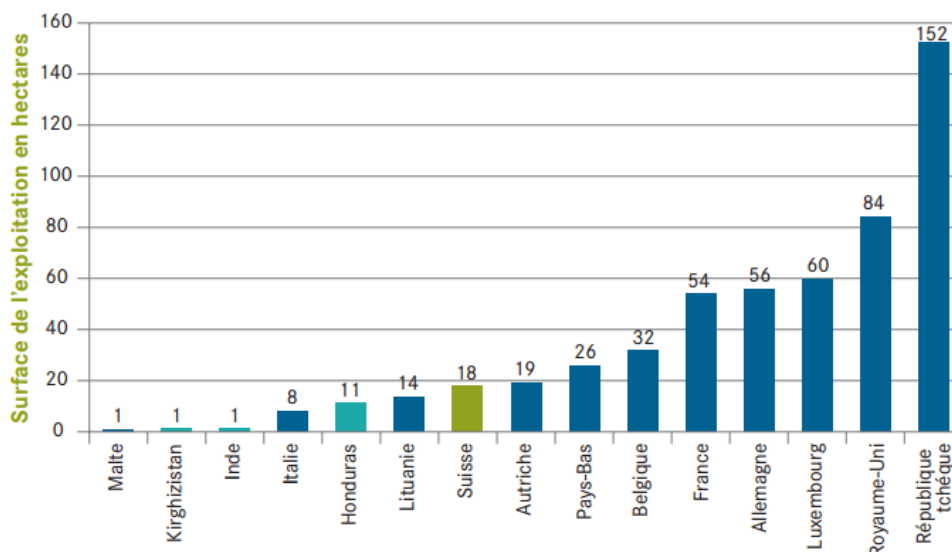
Les travailleurs étrangers représentent une part non négligeable de l'emploi en Suisse. Dans le domaine agricole, bien que la main-d'œuvre familiale soit majoritaire, selon les chiffres de l'Office fédéral de la statistique de 2016 environ 15% des personnes actives dans cette branche seraient étrangers. Nous présenterons dans cette partie quelques données quantitatives sur l'agriculture suisse, sur les places occupées par les migrant(e)s et sur leurs conditions de travail.

UN SECTEUR SOUS PRESSION

Tout d'abord, il est intéressant de constater que le nombre d'exploitations et de travailleurs dans ce domaine n'a cessé de diminuer, comme le confirme un rapport de l'Office fédéral de la statistique en 2015 : « *Le nombre d'exploitations agricoles a reculé de 79'500 en 1996 à 55'200 en 2013. Entre 2012 et 2013, quelque 1400 exploitations ont cessé leurs activités agricoles, soit une moyenne de 4 exploitations par jour* ». (9) Ces chiffres impressionnants se retrouvent également dans l'évolution du nombre de personnes employées dans l'agriculture helvétique. Alors qu'elles étaient près de 350'000 en 1975, en 2013 uniquement 159'000 personnes travaillaient dans ce secteur. (Ibid)

En contrepartie, la surface agricole utile moyenne par exploitation s'est agrandie de 5,4 ha depuis 1996 pour atteindre 19 ha en 2013, progressant ainsi de 40%. (Ibid) Les exploitations restantes profitent en partie des faillites de certaines fermes pour agrandir leur domaine. Ci-dessous, un graphique proposé par l'Union suisse des paysans (USP) montre la surface utile moyenne par exploitation dans divers pays en 2010. Malgré la croissance des exploitations, on observe que celles-ci restent petites en comparaison internationales :

² Cette loi s'applique à toutes les entreprises publiques et privées, sous réserve de certaines branches. L'agriculture n'est ainsi pas le seul secteur exclu de cette loi, une série d'autres domaines comme ceux de la pêche ou des services religieux sont également écartés.

Figure 1 Surface moyenne par exploitation (ha) dans divers pays en 2010

Source : UNION SUISSE DES PAYSANS 2013 : 13

L'avancée technologique explique en partie les diminutions du nombre d'exploitations et de travailleurs agricoles. La mécanisation a permis d'augmenter la productivité et de diminuer le besoin de travail. Dans ce contexte, les petites exploitations disparaissent alors que les grandes doivent sans cesse croître pour rester compétitives. Bopp et Affolter, qui ont également travaillé sur le lien entre migration et agriculture en Suisse, avancent que les positions monopolistiques de Coop et Migros dans le marché de détail helvétique imposent une pression sur les prix et incitent ainsi les exploitations agricoles à croître toujours davantage : « *Rund 60 Prozent der in der Schweiz produzierten Gemüse und Früchte werden an den Detailhandel verkauft, die grössten Abnehmer sind Migros und Coop: Sie kaufen rund 80 Prozent des für den Detailhandel bestimmten Gemüses auf. Durch die Monopolstellung der Grosskonzerne werden die Produzentenpreise gedrückt: Ein Kilogramm Blumenkohl kostet den Konsumenten beim Detailhändler Fr. 4.65, der Bauer verdient dabei lediglich 2 Franken, wie der Kassensturz unlängst aufzeigte. Kleine Betriebe können in diesem Wettbewerb nicht weiter bestehen.* »³ (2013 : 40)

En plus de la pression émise par les grands distributeurs agroalimentaires du pays, Bopp et Affolter mettent d'autres éléments en lumière qui démontrent une configuration oppressante autour des agriculteurs suisses. Selon eux, « *Die landwirtschaftliche Produktion wird dabei durch die Gesetze der neoliberalen Marktwirtschaftslogik bestimmt.* »⁴ (2013 : 102) Les logiques néolibérales, régissant la plupart des marchés actuels, se seraient également imposées au marché agricole. Les politiques agricoles suisses adhèrent à ces discours et les

³ « Environ 60% des fruits et légumes produits en Suisse est vendu au commerce de détail, les clients les plus importants étant Migros et Coop : ils achètent environ 80% des produits destinés au commerce de détail dans les légumes. Par la position monopolistique des grandes entreprises, les prix à la production sont sous pression : un kilogramme de chou-fleur coûte au consommateur dans le commerce de détail 4.65 CHF, l'agriculteur gagne seulement 2 CHF, comme le montrait récemment les finances de ce secteur. Les petites entreprises ne peuvent pas rivaliser dans cette compétition. » (Traduction libre)

⁴ « La production agricole est déterminée à travers les lois de l'économie de marché néolibéral. » (Traduction libre)

mesures prises encouragent les mécanismes d'économie de marché. Pour l'illustrer, Bopp et Affolter mobilisent l'exemple des paiements directs dans l'agriculture, qui seraient devenus l'outil principal de la politique agricole. (FORNEY 2012 : 17) La mise en place de ces « subventions étatiques », « *qui rétribuent des prestations d'intérêt général qui ne peuvent être rémunérées par les prix des produits et ne sont pas directement liées à la production de l'exploitation* » (FORNEY 2012 : 17), permet certes la survie de certaines exploitations, mais maintient également les prix bas. Par ricochet, et pour faire face à la concurrence, ces paiements directs perçus par les agriculteurs sont ensuite réinvestis dans de nouvelles technologies, ce qui profite aux multinationales, aux distributeurs de machines agricoles, aux banques, aux bailleurs et aux constructeurs. (BOPP et AFFOLTER 2013) L'utilité de ces dépenses pour l'agriculture suisse est ici mise à mal, elles enferment les agriculteurs plus qu'elles ne les libèrent. La production de ces derniers leur serait imposée sans leur laisser de marge de manœuvre, ce qui peut conduire, selon Bopp et Affolter, certains agriculteurs à opter pour des stratégies à la frontière de la légalité, comme l'exploitation d'une partie de leur main-d'œuvre. Potot (2013), qui a travaillé sur le cas de la main-d'œuvre étrangère en France, estime que « *les modes de commercialisation actuels [qui] placent les agriculteurs dans une relation de dépendance vis-à-vis de grands acheteurs* » (18) et conduit les exploitants agricoles à diminuer le coût du travail en embauchant notamment davantage de main-d'œuvre étrangère. De plus, avec la technologie et la science agronomique, la dépendance de l'agriculture au climat a chuté et les saisonniers sont actuellement actifs plus longtemps durant l'année sur les exploitations. Potot (2013) parle d'une activité de huit mois par année.

Aussi, les agriculteurs cherchant à croître leur exploitation pour survivre se retrouvent confrontés à une autre problématique : la topographie de la Suisse. Cette dernière ne permet pas aux exploitations de s'agrandir indéfiniment. Il est donc difficile d'être compétitif en baissant les prix car il faudrait avoir davantage de surface à disposition pour augmenter les économies d'échelle (et donc diminuer les coûts de production). Selon Droz (2001), particulièrement pessimiste quant à la compétitivité des exploitations suisses, « *l'agriculture familiale helvétique ne sera jamais compétitive et l'ouverture des marchés ou l'intégration au sein de l'Europe risque fort de conduire à la faillite de très nombreuses exploitations.* » (14) Pour survivre, cet auteur estime que certains agriculteurs devront produire des aliments de qualité dans des niches provisoirement préservées et devront adhérer « *au rôle écologique qui transforme progressivement l'agriculture en service public.* » (14) Cette stratégie possible pour les exploitants, qui consiste à se spécialiser en proposant des produits spécifiques, est confirmée par le site internet officiel de l'agriculture suisse : « *dans le cadre des négociations avec l'OMC et l'UE, les barrières douanières de nombreux produits pourraient être supprimées. Pour faire face à ces défis et garantir sa pérennité, l'agriculture suisse doit se distinguer de la concurrence étrangère par des produits labellisés comme les Appellations d'origine contrôlée, par des produits reconnus de haute qualité ou par le développement de marchés de niche et de produits très spécifiques, comme le fromage d'alpage ou la viande séchée du Valais.* » (AGRICULTURE SUISSE, POLITIQUE AGRICOLE SUISSE 04.02.2015) L'agriculture suisse se retrouve donc dans une configuration particulière : elle doit trouver des stratégies pour rester concurrentielle à une échelle internationale tout en ayant beaucoup moins de terres cultivables à disposition que d'autres exportateurs de produits agricoles. De plus, les logiques néolibérales imposées dans la quasi-totalité des marchés actuels restreignent considérablement les stratégies à leur disposition.

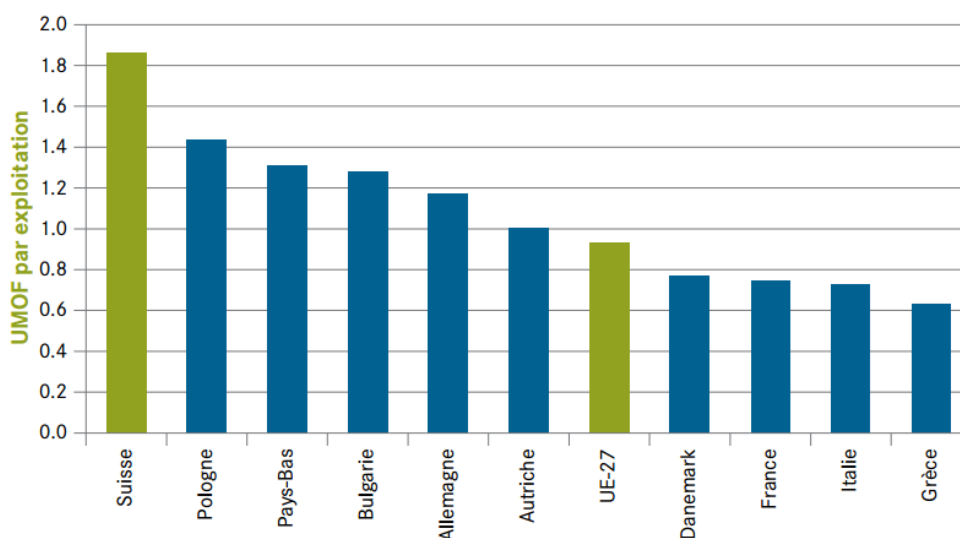
Dans notre étude, nous restons donc conscients que la structure économique globale impacte les pratiques des agriculteurs et qu'une multitude de facteurs sont à prendre en considération lorsqu'on s'intéresse à la place de la migration dans un secteur économique donné.

LA MAIN-D'ŒUVRE FAMILIALE EN GRANDE MAJORITE

Dans l'agriculture suisse, la part de main-d'œuvre familiale reste très importante. Selon un rapport de l'office fédéral de la statistique, en 2015, 4 personnes sur 5 travaillant dans ce domaine étaient des membres de la famille. Ainsi, sur les quelques 160'000 travailleurs agricoles, seuls 30'000 sont extra-familiaux. Forney (2012), qui s'est intéressé de manière approfondie aux agriculteurs suisses et particulièrement aux producteurs laitiers romands, explique que « *ce sont, en moyenne, deux à trois membres de la famille – le plus souvent la dyade père-fils – qui accomplissent l'ensemble des tâches liées à l'exploitation.* » (38)

Le cas suisse, où les exploitations familiales semblent dominer, s'explique en partie par la taille des exploitations. La surface cultivable restreinte de la Suisse n'offre pas la possibilité aux agriculteurs d'étendre largement leur domaine et de se tourner vers une agriculture exclusivement industrielle. Ainsi, comme constaté ci-dessus, la Suisse fait partie des pays où les exploitations agricoles sont les plus petites, bien que la surface agricole utile moyenne par exploitation se soit agrandie. En comparaison européenne, on constate également que les unités de main-d'œuvre familiale sont très élevées en Suisse, c'est ce que montre un deuxième graphique issu d'un rapport de situation de l'USP :

Figure 2 Unités de main-d'œuvre familiale (UMOF) par exploitation en comparaison européenne en 2007



Source : UNION SUISSE DES PAYSANS 2013 : 15

Parallèlement, la Confédération helvétique a contribué à maintenir les exploitations familiales et à encourager ce type d'agriculture. L'Union suisse des paysans, dans leur rapport de situation de 2013, se basait ainsi sur l'article 104⁵ de la Constitution qui fixe les conditions cadre du secteur agricole, pour justifier l'utilité de cette forme d'agriculture : « *cette forme d'agriculture est la plus apte à répondre aux exigences élevées en termes de développement durable et de protection des animaux; à encourager les exploitations innovantes qui réagissent de manière optimale à la demande du marché, saisissent les chances qui leurs sont offertes et ouvrent de nouveaux créneaux ; à fournir des prestations multiples comme la production de denrées alimentaires, la préservation des ressources naturelles, l'entretien du paysage et des traditions ainsi que le rôle de moteur de l'espace rural.* » (11) Les exploitations suisses seraient donc principalement familiales, ce qui entre en confrontation avec la discussion précédente sur les pressions économiques subies par les agriculteurs. En effet, ce contexte de concurrence économique accrue pousse les exploitants agricoles vers une forme d'industrialisation opposée aux caractéristiques de l'agriculture familiale. Cette situation incite Philippe Sauvin, syndicaliste qui se bat pour la défense des travailleurs agricoles, à douter du discours de l'USP. Ce dernier admet, lors d'une rencontre en 2016, que si la famille est au cœur de l'image actuelle de l'agriculture, ce serait surtout pour alimenter des stratégies de communication et de promotion :

« J'ai quelques doutes sur l'USP. La cellule de famille, oui ça reste, avec l'exploitant agricole qui est mis en avant. Il est aussi mis en avant par la Migros et la Coop. C'est aussi l'image d'Epinal, du coq sur le fumier, c'est l'image idyllique. Alors familiale, oui dans le sens où il y a l'homme qui travaille, la femme qui travaille un peu à côté pour subvenir aux besoins de la ferme familiale. C'est donc quelque chose qui est mis en avant, mais il n'y a pas vraiment les moyens pour le faire. » (Philippe Sauvin, syndicaliste, le 06.07.2016)

En poursuivant cette discussion, Sauvin conclut en affirmant que les agriculteurs qui emploient une main-d'œuvre étrangère sont principalement ceux qui répondent à des logiques industrielles, avec des domaines un peu plus grands, ou ceux qui n'ont pas d'enfant engagé dans l'activité agricole. Cette vision a été observée et analysée dans d'autres régions du monde. C'est le cas notamment dans l'agriculture californienne, sur laquelle Gómez et Velázquez ont travaillé en 2013 : « *La consolidation des grandes entreprises et l'augmentation du nombre de travailleurs salariés montrent que le projet d'une société rurale fondée sur des exploitations familiales a cédé la place à une société rurale fortement stratifiée, avec des prolétaires ruraux à la base et de grandes entreprises au sommet.* » (41) Nous retenons pour notre étude que l'agriculture suisse est tiraillée entre un aspect familial, voulu par l'USP et caractéristique des petites exploitations du pays, et un aspect industriel, imposé par le contexte économique national et international. En s'intéressant à la main-d'œuvre étrangère dans l'agriculture, selon Sauvin, nous approchons des exploitations qui répondent donc plutôt à des logiques industrielles et se distancent des pratiques familiales.

⁵ Cet article a été mis en place suite à la votation populaire de 1996 et inscrit au cœur du droit fédéral un soutien direct à une agriculture qui doit répondre à la fois aux exigences du développement durable et du marché. (FORNEY 2012 : 17)

LA REPRESENTATION DES ETRANGERS

Dans les employés extra-familiaux, les étrangers sont les plus représentés, entre 1975 et 2014 leur nombre est resté plus ou moins stable et oscillait entre 12'000 et 18'000 chaque année. En 2014, selon les chiffres de l'OFS, ils étaient 15'626 à avoir travaillé dans une exploitation suisse. A ce nombre, nous pouvons également ajouter une part de travailleurs étrangers non déclarés. Bien que très peu d'études ait été faites sur cette catégorie et qu'il est difficile d'avoir des estimations précises de l'importance qu'ils occupent dans l'agriculture, Philipp Sauvin, syndicaliste et membre de la plateforme pour une agriculture socialement durable, affirme qu'il y aurait entre 5000 et 8000 sans-papiers qui travaillent dans l'agriculture suisse sans contrat. (SAUVIN 15.03.2013) Brodal et Behr confirme ce constat : « *les exploitants font appel à de la main-d'œuvre non déclarée. On estime à 8.000 les ouvriers agricoles non déclarés.* » (2002 : 3) Plus récemment, Bopp et Affoler (2013) ont également estimé le nombre de sans-papiers à 8000 dans l'agriculture : « *Die Zahl der Sans-Papiers – also der Personen ohne legalen Aufenthaltsstatus via Arbeitsbewilligung oder ähnlichem aus Ländern ausserhalb der EU/EFTA – wird auf rund 8000 Personen geschätzt.* »⁶ (99) Ainsi, même si Jacques Bourgeois – directeur de l'Union suisse des paysans – dans un entretien réalisé le 26 avril 2016, affirme que le travail non déclaré dans l'agriculture « *fait partie du passé* » et que c'était « *avant la libre circulation des personnes en Europe* », nous considérons que ce phénomène est toujours présent. Pour notre étude, le débat sur le nombre exact n'est pas fondamental, l'intérêt réside dans la prise en considération de ce phénomène en l'incluant indirectement dans nos discussions analytiques futures.

La main-d'œuvre extrafamiliale dans l'agriculture provient principalement des pays de l'Union européenne. Selon une enquête de l'Union suisse des paysans (ERDIN et ABPLANALP 2014 : 12), 68.8% des travailleurs agricoles proviennent de cette région. Pour le reste, 26.9% viennent de Suisse, 3.6% de pays hors de l'Europe et 0.7% n'ont pas donné de réponse. Au sein de l'Europe, la majorité vient des nouveaux pays de l'UE, avec notamment plus de 26% des ouvriers agricoles totaux qui sont originaires de Pologne. Après ce pays, les nationalités les plus représentées sont le Portugal (18.9%), la Roumanie (6.9%), la Slovaquie (4.0%), la Hongrie (2.7%) et la Bulgarie (2.4%). Ces chiffres sont encore une fois à nuancer puisqu'ils sont tirés d'une enquête auprès de 2500 exploitations suisses (sur les 55'000 existantes) et qu'ils ne prennent pas en considération la main-d'œuvre étrangère non déclarée dans l'agriculture. Brodal et Behr estiment cependant que cette dernière vient principalement des pays de l'Est de l'Europe. (2002 : 3)

Selon Monika Schatzmann, que nous avons rencontré le 16.05.2016 et qui est responsable de l'agence de placement Agrimpuls⁷, la présence importante de travailleurs polonais s'explique par deux facteurs principaux. Premièrement, la Pologne serait un pays où l'agriculture est un secteur économique dominant. Une partie importante de la population est sensibilisée au travail agricole, ce qui faciliterait l'intégration des ressortissants polonais dans les exploitations suisses. Deuxièmement, les universités et les écoles techniques offrent plusieurs formations dans ce domaine. Ainsi, il y aurait une certaine quantité de jeunes diplômés à la recherche de

⁶ « Le nombre de sans-papiers – ainsi que de personnes sans permis de séjour légal et d'autorisation de travail ou provenant de pays en dehors de l'UE / AELE - est estimé à environ 8000 personnes. » (Traduction libre)

⁷ Agence appartenant à l'Union suisse des paysans qui fournit différents services comme le placement de stagiaires et le recrutement de main-d'œuvre étrangère dans l'agriculture suisse.

travail dans l'agriculture. La Suisse, où les salaires sont plus élevés et où la main-d'œuvre agricole manque, représenterait une opportunité pour ces personnes.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'AGRICULTURE

Tous les auteurs ayant travaillé sur l'emploi dans l'agriculture s'accordent à dire que les conditions de travail sont nettement plus pénibles que dans d'autres secteurs. Lorsqu'on s'intéresse au travail des employés agricoles dans l'agriculture, la littérature se focalise principalement sur les régions de France, d'Italie, et d'Espagne (exemple d'Almeria⁸). (Voir notamment BOPP et AFFOLTER 2013 ; MORICE et MICHALON 2008 ; ROUX 2006) Avec le travail en serres dans ces pays, la production de fruits et légumes est assurée toute l'année. Selon Bopp et Affolter la main-d'œuvre étrangère présente dans ces lieux est le résultat de la politique migratoire européenne qui se focalise sur les besoins économiques en ignorant les conditions humaines. Avec la fermeture des frontières pour les ressortissants peu qualifiés des pays tiers, beaucoup de personnes n'ont pas de statuts légaux. Ils sont donc dans des conditions catastrophiques et représentent « un réservoir de main-d'œuvre » pour les industries européennes. Aussi, même si la globalisation des marchés a permis d'une manière générale la délocalisation du travail précaire et a donc amélioré les conditions de travail en Europe, dans l'agriculture ce n'est pas le cas : la production est liée au territoire. En Suisse, même si les conditions de travail sont difficilement comparables avec celles d'Italie, d'Espagne voire de France, on constate également que l'agriculture du pays emploie une main-d'œuvre dans un cadre plus difficile que dans d'autres branches économiques.

Selon les directives fournies par l'Union suisse des paysans, l'Union suisse des paysannes et des femmes rurales et la Communauté de travail des Associations professionnelles d'employés agricoles, le montant des salaires pour les travailleurs saisonniers, qui sont majoritairement étrangers, s'élève à 3'200.- bruts par mois en 2016. (AGRIMPULS 05.06.2016) Au-delà des revenus, ces institutions proposent d'autres recommandations sur lesquelles chaque canton peut se baser pour émettre un contrat type de travail (CTT). Les cantons ont une grande liberté pour rédiger les CTT, qui représentent la référence légale des employeurs pour l'embauche d'un nouveau travailleur. Cette indépendance conduit à des différences notables entre les régions.⁹ Ainsi, les horaires peuvent fluctuer entre 45 et 55 heures de travail hebdomadaire. Dans tous les cas, le salaire qui en résulte reste très faible, comme en atteste un rapport de 2013 de la commission fédérale pour les questions de migration (CFM) : « *Dans le cas de la variante maximale, il en résulte un salaire horaire brut de 13.40 francs ; mais même avec le CTT le plus progressiste de 45 heures par semaine, le salaire excède à peine 16 francs. Bien entendu, ces prescriptions sont valables pour tous – Suisses ou étrangers. Mais en réalité, il n'y a pratiquement que les étrangers pour effectuer de tels travaux.* » (STUTZ et al. 2013 : 52) Comme le dit cette étude, ces conditions salariales basses attirent que très difficilement les Suisses et la main-d'œuvre reste majoritairement étrangère. Même si le revenu moyen du travail a augmenté ces dernières années, dans l'agriculture « *il est aujourd'hui*

⁸ Morice et Michalon parlent de « *travailleurs embauchés à la journée et payés quelques euros de l'heure, de gîtes sous plastique au milieu des serres, de loyers excessifs dans des appartements surpeuplés* » et ajoutent que « *sous ces 30 000 hectares de serres œuvrent une armée de Marocains qui s'alimentent et se logent comme ils peuvent.* » (2008 : 10)

⁹ Un tableau comparatif des différents CTT pour les 26 cantons suisses se trouve en annexe 1.

encore plus bas que celui du reste de la population. » (Office fédérale de l'agriculture 2009 : 18) Notre travail ambitionne d'aller au-delà de ces différences salariales dans l'explication de la place de la migration dans l'agriculture suisse et cherchera à questionner la création sociale d'une adéquation entre l'offre de travail étrangère et la demande de travail des exploitations suisses. Il est néanmoins indispensable de brièvement brosser le tableau des conditions offertes par l'agriculture suisse.

Nous constatons que la variabilité de ces dernières peut dépendre d'autres facteurs que des divers CTT. Brodal et Behr, en 2002, apportaient quelques exemples supplémentaires à cette diversité : *« de l'employé isolé sur un alpage ou dans une exploitation familiale travaillant en étroite symbiose avec le patron, aux entreprises maraîchères, fruitières, viticoles ou productrices de tabac qui emploient jusqu'à 200 personnes, les conditions de travail sont très différentes. D'autant plus que la Suisse compte 26 cantons qui ont chacun leurs propres réglementations sur le travail agricole, ceci surtout pour des raisons historiques. Les différences cantonales touchent aussi bien les salaires que les heures de travail à accomplir. »* (3) Ainsi, en plus des différents CTT, les exploitations suisses peuvent être très différentes les unes des autres. Dans la méthodologie de notre travail, nous reviendrons plus en détails sur le profil des agriculteurs que nous avons rencontrés pour notre analyse de terrain.

Comme l'affirment Brodal et Behr, le fait que l'agriculture suisse ne soit pas soumise à la loi sur le travail résulte principalement de facteurs historiques : *« on s'imagine que l'agriculture n'est soumise qu'aux aléas météorologiques et qu'il faut s'y adapter, sans tenir compte de ses heures de travail ou de sa peine. Ainsi, par exemple, le travail de nuit est autorisé et cela sans aucune restriction. »* (4) Notre entretien avec Sauvin, particulièrement renseigné sur ces questions en tant que syndicaliste, le confirme : la loi sur le travail a été construite en faveur des employés de l'industrie, alors que les employés agricoles (tout comme les employés de maison ou les ecclésiastiques) étaient considérés comme *« quelque chose à part. Le paysan travaille quand il fait beau, il doit se lever la nuit, etc. C'est pour ça que ce n'est pas soumis à la loi sur le travail. »* (Philippe Sauvin, syndicaliste, 06.07.2016) Cette situation particulière ouvre, selon Sauvin, *« la porte à tous les abus. »* C'est en partie la raison pour laquelle ce dernier estime nécessaire qu'il existe un syndicat, en l'occurrence *L'autre syndicat*, qui se bat pour la défense des employés agricoles.

Pour revenir sur les salaires, il est intéressant de relever le fait qu'une partie des revenus de la main-d'œuvre dans l'agriculture est versée en nature. En d'autres termes, les 3'200.- bruts recommandés par l'USP, et souvent suivis par les CTT cantonales, ne représentent jamais la somme touchée par l'employé à la fin du mois. Le rapport du CFM datant de 2013 nous donne plus de précisions à ce sujet : *« comme le montre le décompte modèle de l'Association saint-galloise des paysans pour 2013 disponible sur Internet, au faible niveau de rémunération viennent s'ajouter des déductions élevées : Fr. 645.- pour la nourriture, Fr. 345.- pour le logement, Fr. 267.50 pour les déductions sociales, Fr. 233.50 pour la caisse-maladie et Fr. 191.- pour l'impôt à la source. Dans cet exemple, le montant restant s'établit à 1488 francs. Cela signifie que le montant versé en espèces ne représente même pas la moitié de la somme du salaire brut. »* (STUTZ et al. 2013 : 53) Ces déductions en nature symbolisent une somme considérable pour l'employé, qui verra son salaire amputé de près de la moitié à la fin du mois. Le montant des versements en nature s'explique du fait que la majorité des employés vivent sur l'exploitation, souvent dans la maison familiale. Le lieu de vie partagé avec le patron et sa

famille est également une caractéristique unique du monde agricole à prendre en considération lorsqu'on étudie les travailleurs de cette branche économique. Cette relation privilégiée entre l'employeur et l'employé peut influencer les pratiques de recrutement des premiers qui chercheront des personnes susceptibles de partager une partie de leur vie. « *La main-d'œuvre étrangère mange à la table du paysan, dort parfois chez lui et passe la majeure partie de son temps sur l'exploitation, souvent familial. Le travailleur apprend à connaître la famille et devient même parfois un "membre" de la famille.* » (TERRA COGNITA 2013 : 12)

Enfin, un dernier élément révélateur de la spécificité du travail agricole se trouve dans la saisonnalité de l'emploi. En fonction des saisons, le travail est différent – par exemple la récolte des fruits se fait uniquement à une certaine période de l'année – et le besoin de main-d'œuvre fluctue donc également. Ce phénomène est notamment décrit dans le dictionnaire historique de la Suisse par Sandro Guzzi-Heeb (25.02.2014) « *L'économie agricole a toujours été dépendante des cycles de la nature ; elle est soumise par conséquent à de sensibles fluctuations du volume du travail, dues au caractère saisonnier de certaines productions.* » Les besoins de travail de ce secteur sont donc fortement corrélés au climat, ce qui peut accentuer encore davantage la volatilité des statuts des employés agricoles et donc préteriter leurs conditions de travail.

L'AGRICULTURE SUISSE ET LA POLITIQUE D'IMMIGRATION

Après cette discussion sur quelques données quantitatives de l'agriculture suisse, nous abordons à présent un aspect davantage politique. Dans cette partie, il est question de la politique suisse d'immigration, en lien avec la main-d'œuvre agricole étrangère, et des différents permis de cette dernière.

DE L'ABOLITION DU PERMIS DE SAISONNIER A L'ALCP

Le besoin de main-d'œuvre saisonnière en Suisse et notamment dans l'agriculture n'est pas un phénomène nouveau. La politique suisse d'immigration a donc déjà pris plusieurs mesures pour gérer au mieux cette migration. En 1931, la Suisse institutionnalisait le permis de saisonnier, le permis A : « *Institutionnalisé par la loi fédérale sur le séjour et l'établissement des étrangers de 1931, le statut de saisonnier s'inscrit dans une politique migratoire globale visant à garantir la flexibilité nécessaire aux besoins de l'économie et à lutter contre la 'surpopulation étrangère'.* » (ARLETTAZ 04.10.2012) La volonté à l'époque était de donner à certaines branches la possibilité de recruter de la main-d'œuvre flexible en fonction de la saison de travail. La résolution politique en marge de cette nouvelle disposition se résumait à accueillir uniquement les étrangers utiles à l'économie suisse sans leur laisser la possibilité de s'établir. Depuis l'essor économique de l'après-guerre jusqu'à 2002, date où le statut de saisonnier a été aboli, le permis A a légitimé la venue de plusieurs millions de travailleurs en Suisse pour de courtes durées. Entre 1945 et 2002, on estime à 6 millions le nombre de permis A accordés. (MARIANI 21.01.2014) Les premiers à venir ont été les Italiens dans les années 1950, puis les Espagnols dans les années 1960, et enfin les Portugais et les Yougoslaves depuis les années 1970 (BRODAL et BEHR 2002).

Bien que ce statut fut profitable à une branche comme l'agriculture, sa précarité a été décriée : la durée de séjour était limitée à neuf mois ; la participation aux assurances sociales était restreinte ; les travailleurs avaient l'interdiction de changer d'employeur et de domicile pendant la saison ; le regroupement familial était interdit et le permis était difficilement renouvelable. (PIGUET 2013a) Pour ces raisons et avec l'entrée en vigueur de l'accord sur la libre circulation des personnes (ALCP) en 2002, le permis de saisonnier a été aboli. L'ALCP, pour ses pays membres, prévoit « *une liberté presque totale : les personnes actives ont le droit de gagner la Suisse pour occuper n'importe quel poste de travail ou exercer une activité indépendante et peuvent changer d'emploi en tout temps.* » (PIGUET 2013a : 111) Les bénéficiaires peuvent en outre profiter du regroupement familial et, à l'exception des droits politiques, ils ont des droits identiques à ceux des nationaux. Selon Piguet (2013a), le besoin de main-d'œuvre saisonnière dans un secteur tel que celui de l'agriculture a joué un rôle dans la position du Conseil Fédéral à propos de l'ALCP. Ce dernier permettrait de résoudre « *le problème lancinant des branches nécessitant une main-d'œuvre peu qualifiée telles que l'agriculture, le bâtiment et l'hôtellerie-restauration.* » (PIGUET 2013a : 118) La libre circulation offrirait un compromis acceptable pour la survie de ces activités sans ouvrir le recrutement au reste du monde.

LES DIFFERENTS STATUTS ACTUELS DE LA MAIN-D'ŒUVRE ETRANGERE AGRICOLE

Comme démontré plus haut, l'ALCP n'a pas intensifié le nombre de travailleurs étrangers dans l'agriculture : il a fait évoluer les pratiques de recrutement et le statut de la main-d'œuvre étrangère. Actuellement, les personnes venant en Suisse pour travailler dans l'agriculture sont majoritairement au bénéfice d'un permis L. Ce permis s'adresse aux étrangers qui séjournent temporairement en Suisse dans un but précis, en règle générale pour une durée de moins d'un an. Sur présentation d'un contrat de travail d'une durée de trois mois à une année, les ressortissants UE-25/AELE ont droit à une telle autorisation. La durée de validité du permis L est déterminée par le contrat de travail. L'acquisition de ce statut est relativement simple, les demandeurs doivent « *annoncer leur prise de domicile et présenter à l'autorité de 'police des étrangers' un contrat de travail ou une lettre d'engagement d'une durée déterminée inférieure à une année.* » (GAMMA 2010 : 63)

Dans l'agriculture suisse se trouve également de la main-d'œuvre étrangère avec un statut de stagiaire. Pour les stages de courtes durées, ces personnes, âgées entre 18 et 30 ans, peuvent séjourner en Suisse jusqu'à quatre mois et ne sont pas soumises à un quota. Selon Agrimpuls, la majorité des stagiaires courtes durées réalisant un séjour dans l'agriculture suisse proviennent d'Europe de l'Est (Ukraine, Moldavie, Russie) et d'Europe centrale (République tchèque, Pologne, Roumanie). (AGRIMPULS 05.06.2016) Pour les stages de longues durées, la participation au programme est limitée et les permis peuvent s'étendre sur dix-huit mois au maximum. Les ressortissants d'Ukraine, Moldavie, Russie, Brésil et Japon peuvent bénéficier d'une telle autorisation. En fonction des provenances, les stagiaires doivent remplir différentes conditions comprenant par exemple des cours de langue et des cours sur l'agriculture suisse. Selon Monika Schatzman (16.05.2016), responsable de l'agence Agrimpuls, il y aurait environ 700 stagiaires actuellement dans l'agriculture suisse. Pour ces derniers, les salaires sont plus bas que pour les autres salariés agricoles. Bopp et Affolter affirment « *nach allen Abzügen für Sozialleistungen, Unterkunft und Verpflegung bleibt ein monatliches Gehalt von 1300 Franken.*

»¹⁰ (2013 : 100) Ils ajoutent que la limite de temps pour cette catégorie de personnes permet de les engager uniquement pour les périodes souhaitées et que la limite d'âge crée un vivier de jeunes employés qui forment la réserve de travailleurs pour la Suisse.

Outre ces deux premières catégories de travailleurs, il existe également d'autres groupes de personnes étrangères employées dans l'agriculture suisse. Il y a notamment des individus bénéficiant d'un permis B¹¹, des personnes sans-papiers, des réfugiés voire des requérants d'asile. Pour les premiers cités, qui représentent la main-d'œuvre étrangère la plus stable dans l'agriculture, leur nombre s'élèverait à environ 3000. Ce nombre nous a été révélé à nouveau par Schatzmann (16.05.2016), malheureusement il n'existe actuellement pas de statistiques officielles à ce sujet. Pour les sans-papiers, qui ne bénéficient donc pas de permis de séjour et de travail valable en Suisse, leur nombre, comme cité plus haut, est estimé entre 5000 et 8000. Ceux-ci se trouveraient principalement dans les cultures maraîchères et viticoles, où la demande de travail est particulièrement saisonnière et où les risques d'accident sont moindres. Il est effectivement dangereux d'employer une main-d'œuvre non déclarée sur des exploitations mobilisant une mécanisation avancée. Bopp et Affolter détaillent les raisons de leur présence et leur condition de vie parfois difficile : « *Doch die Nachfrage nach flexiblen und billigen Arbeitskräften, welche in der Erntezeit auf Landwirtschaftsbetrieben aushelfen, ist gross. Dies führt zu einer Professionalisierung der informellen Vermittlungsnetzwerke. So stehen Sans-Papiers kurzfristig tage- und halbtagsweise zur Verfügung. Sie können telefonisch bestellt werden. Aufgrund ihres illegalen Aufenthaltes sind Sans-Papiers am stärksten von Ausbeutung betroffen. Sie leben und arbeiten in der konstanten Angst, von der Polizei aufgegriffen und ausgeschafft zu werden.* »¹² (2013 : 42) Contrairement aux personnes bénéficiant d'un permis B, les travailleurs irréguliers répondent surtout à une demande de courte durée et vivent constamment sous la menace d'un renvoi. Enfin, depuis peu, comme l'illustre un projet pilote de l'USP et du Secrétariat d'Etat aux migrations, des réfugiés et des requérants d'asile sont intégrés dans des exploitations agricoles suisses. Selon un communiqué de presse du Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM) en 2015 : « *à l'heure actuelle, dix exploitations y participent dans toute la Suisse. Le salaire brut versé le premier mois s'élève à 2300 francs suisses. A partir du deuxième mois de travail, les employeurs versent aux réfugiés le salaire minimum fixé dans le contrat-type de travail, qui se monte à 3200 francs dans la plupart des cantons. Les exploitations pilotes reçoivent 200 francs par mois à titre de dédommagement pour les démarches administratives supplémentaires liées à l'évaluation du projet. A cela s'ajoute une indemnisation forfaitaire de 200 francs réservée aux exploitations où la main-d'œuvre est nourrie et logée sur place.* »

On le voit, la main-d'œuvre étrangère dans l'agriculture peut prendre différents visages. Toutefois, comme les dernières catégories sont significativement peu représentées dans les

¹⁰ « Après toutes les déductions pour les prestations sociales, le logement et la nourriture, il reste un salaire mensuel de CHF 1300.- » (Traduction libre)

¹¹ Le permis B est une autorisation de séjour valable cinq ans. Cette autorisation de séjour s'adresse aux étrangers, exerçant ou non une activité lucrative, qui séjournent durablement en Suisse dans un but précis.

¹² « La demande de main-d'œuvre flexible et pas chère, qui aide au moment de la récolte dans les fermes, est grande. Cela conduit à la professionnalisation des réseaux de médiation informelles. Ainsi, les sans-papiers sont disponibles à très courts termes. Ils peuvent être commandés par téléphone. En raison de leur situation de séjour illégal, les sans-papiers sont les plus vulnérables. Ils vivent et travaillent dans la peur constante d'être attrapés et expulsés par la police. » (Traduction libre)

exploitations suisses, nous nous intéressons davantage aux personnes travaillant légalement dans l'agriculture, souvent au bénéfice d'un permis L.

Troisième Partie

CADRE THEORIQUE ET HYPOTHESES DE RECHERCHE

Après avoir défini le contexte général de notre étude, nous définissons dans cette partie les différentes théories que nous mobiliserons pour étudier les logiques de recrutement de la main-d'œuvre étrangère dans l'agriculture suisse. Cette démarche, couplée à la situation de l'agriculture suisse présentée précédemment, nous permettra de formuler des sous-questions de recherche et des hypothèses précises. Ainsi, après la présentation de chaque axe, nous énoncerons une question associée à différents postulats qui dirigeront notre étude.

Afin de cerner au mieux les enjeux du besoin de main-d'œuvre étrangère dans l'agriculture, nous avons fait le choix de discuter trois différentes caractéristiques théoriques du marché du travail : flexibilité, segmentation, connexion en réseaux. Nous avons porté notre choix sur ces trois éléments théoriques car, non seulement ils sont très présents dans le marché du travail agricole, mais ils nous permettent également de couvrir trois angles différents dans les logiques de recrutement de la main-d'œuvre étrangère. Le concept de flexibilité nous incite à nous pencher sur le profil des employés recherchés et plus généralement sur les caractéristiques de cette main-d'œuvre. L'entrée par la segmentation du marché du travail, qui définit un cadre théorique expliquant la présence de la main-d'œuvre étrangère dans les emplois à faibles qualifications, nous permet d'approcher les logiques institutionnelles qui motivent les exploitants agricoles à se tourner vers l'étranger pour l'embauche. Enfin, la théorie des réseaux migratoires nous servira de fil rouge pour l'analyse des pratiques de recrutement de cette main-d'œuvre.

Avec ces choix théoriques, nous nous efforçons de distancer notre travail de la vision des économistes néo-classiques pour qui « *la main-d'œuvre est une marchandise dont le prix est déterminé par une confrontation sur le marché.* » (MERCKLING 1998 : 28) Selon cette conception, présentée ici par Merckling, il n'y aurait pas de lien entre l'offre et la demande de travail, les deux s'ajustent dans le temps grâce à la fluctuation du taux de salaire. Ainsi, un travailleur trouverait toujours à s'employer s'il accepte d'être rémunéré selon la productivité marginale du travail. Le problème principal de cette approche, qui nous a encouragés à s'en distancer, réside dans la négligence des caractéristiques sociales du marché du travail. Ce dernier est une construction dans laquelle sont véhiculées des valeurs et des stéréotypes qui façonnent l'offre et la demande. De plus, des contraintes légales (comme les salaires minimums) et géographiques (distances entre les lieux de travail) viennent s'ajouter aux limites des postulats néoclassiques.

De ce fait, nos trois entrées théoriques s'insèrent dans une vision plus générale du marché du travail, celle d'un marché construit socialement, politiquement, économiquement et culturellement. Cette prise de position représente le postulat de base de notre étude et sera donc défini en amont de nos trois autres points.

LE MARCHÉ DU TRAVAIL INFLUENCE PAR DES CONSTRUCTIONS SOCIALES ET CULTURELLES

Pour commencer, nous admettons que le marché du travail n'est pas une donnée statique mais représente au contraire une notion dynamique qui évolue dans le temps. Le marché du travail actuel n'est pas le même que celui d'hier ni que celui de demain, il est fait de constructions économiques, politiques, sociales et culturelles en mouvement qui influencent les pratiques des employeurs. Ruhs et Anderson, en s'intéressant à la pénurie de main-d'œuvre locale dans certains secteurs en Grande Bretagne, affirment : « *It is important to recognize here that shortages are socially, economically, culturally, and politically constructed and that they need not exist.* » (2010 : 211) Ces auteurs voient le marché du travail comme une institution sociale, dans laquelle il faut comprendre les comportements des employés et des employeurs aussi bien en termes sociaux qu'économiques. Les entités qui interagissent ne sont pas rationnelles (comme le laisserait présupposer une vision exclusivement économique), mais ce sont bien des individus imprégnés de subjectivité. Les structures sociales « créeraient » donc en partie la pénurie de main-d'œuvre sur le marché domestique. Ce postulat modifie la perception des impacts potentiels des politiques publiques et de leur volonté de diminuer la dépendance à des travailleurs étrangers. Le comportement des employeurs ne dépend donc pas uniquement des décisions politiques, et notamment celles dans le domaine migratoire, mais également du contexte institutionnel dicté par des normes sociales.

Pour notre travail, qui se focalise sur la main-d'œuvre étrangère, nous nous intéressons principalement à deux dimensions, à savoir les constructions sociales et culturelles. En d'autres termes, notre recherche n'ambitionne pas de déconstruire le système économique et politique suisse qui forge en partie le marché du travail agricole, mais adopte une approche davantage sociologique et géographique de ce dernier.

En discutant de la confrontation entre la main-d'œuvre nationale et la main-d'œuvre étrangère dans l'agriculture, nous postulons que des stéréotypes nationaux influencent les choix et les pratiques des employeurs. Fibbi, Kaya et Piguët, dans une étude menée en 2003, constataient déjà cet impact des origines nationales dans l'accès au marché du travail suisse : « *La position marginalisée des jeunes d'origine immigrée sur le marché du travail ne peut être attribuée seulement aux difficultés scolaires ou aux faibles connaissances linguistiques, mais est le résultat, du moins partiellement, des pratiques discriminatoires au moment de l'embauche.* » (19) Selon ces auteurs, il y aurait une forme de discrimination envers les personnes d'origine étrangère, qui doivent, à formation égale avec une personne suisse, envoyer un nombre supérieur de candidatures pour espérer obtenir une convocation pour un entretien d'embauche. Waldinger et Lichter (1997) observaient également cette propension à la préférence des nationaux par les employeurs « *in general, we anticipate a preference for insiders over outsiders of ground of ethnocentricity alone.* » (155) Ils avancent l'ethnocentrisme comme le facteur explicatif de ces pratiques discriminatoires : l'employeur préférerait toujours recruter une personne de la même nationalité car il se sent plus proche « culturellement ». Aussi, dans le cas où les employeurs ont le choix entre plusieurs personnes migrantes, ils ne les considèrent pas tous comme semblables : « *They look at the immigrant workforce through the stereotypes generated in the world around them.* » (WALDINGER and LICHTER 1997 : 179) Dans notre travail, nous comprenons *le monde autour d'eux* comme le

contexte social, institutionnel, économique et politique gravitant sur le marché du travail qui construit les différences entre les groupes. Preibisch et Binford (2007) parlent même de « *Global apartheid* » alors que McCollum et Findlay utilisent les termes de « *Virtual hierarchies of migrants*. » (2015) Ces derniers postulent que les employeurs ont des préférences pour certains groupes de personnes et qu'ils vont ensuite diriger leur pratique de recrutement en fonction de certains critères nationaux (en plus du sexe, de l'âge, de la qualification).

Il semblerait d'ailleurs, selon Waldinger et Lichter (1997), que dans les emplois qui demandent de faibles qualifications, les employeurs pratiquent une forme de « discrimination positive ». Lors de leurs recherches aux USA, ces auteurs constataient que les blancs (les nationaux) ne veulent pas se salir les mains, sont perçus comme « fainéants » et « *want to get to the top rung quickly*. » (158) Scott (2013) confirme ce postulat en affirmant que dans certaines branches la sédentarité et la paresse des locaux est opposée à la mobilité et à l'énergie des migrants. Ainsi, contrairement aux études de Piguet, Kaya, et Fibbi (2003) qui exposaient une discrimination négative, dans les secteurs situés en bas de l'échelle sociale et salariale du marché du travail se créerait une forme de préférence pour les ressortissants étrangers. Ruhs et Anderson (2010) observent d'ailleurs que si les employés résident dans le pays depuis plusieurs années, ils auront des exigences proches du personnel local et que ce phénomène peut inciter, à terme, les employeurs à se tourner vers de nouvelles sources de main-d'œuvre étrangère correspondant davantage à leurs attentes. Les travailleurs étrangers ne se substitueraient donc pas uniquement à la main-d'œuvre locale, mais apporteraient également des caractéristiques recherchées par les employeurs. Ce point a été notamment révélé par les recherches de Potot (2013) en France : « *ils [les travailleurs étrangers] ne viennent pas pallier le manque de disponibilité ponctuel de la main-d'œuvre nationale ; ils occupent une niche tenue à l'écart du marché de l'emploi français du fait des conditions de travail dépréciées qu'elle offre, sur le modèle du marché secondaire du travail tel qu'analysé de longue date par Piore (1986) ou Merckling (1998)*. » (19) Nous reviendrons sur ces hypothèses dans les points suivants qui abordent les questions de flexibilité et de segmentation du marché du travail agricole.

Nous considérons donc les particularités nationales comme construites et nous nous distançons d'une vision essentialiste. Cette conception prétend que le monde social est divisé en différents peuples qui ont chacun une culture unique, une solidarité et une identité partagée.

Afin de dépasser cet essentialisme culturel, des chercheurs ont notamment proposé de s'intéresser aux frontières entre les « groupes », entre le « nous » et le « vous ». (BRUBAKER 2005 ; BARTH 1969 ; WIMMER 2009) Ce nouveau paradigme est celui du Boundary work : « *le point crucial de la recherche devient la frontière ethnique qui définit le groupe et non pas le matériau culturel qu'elle renferme*. » (BARTH 1969 : 22) La compréhension des phénomènes passe donc par l'analyse (constructions, maintiens et transformations) de ces frontières. Poutignat et Streiff-Fenart (1995), en reprenant Barth, donnent des caractéristiques précises de ces dernières et postulent notamment que les frontières ethniques entre les groupes ne sont pas stables mais qu'elles résultent d'un processus dynamique. Selon ces auteurs, les traits ethniques sont mobilisés dans l'interaction, le « Boundary work » est relationnel et lié à des rapports de dominations. Aussi, Barth avance qu'il existe des identifications à des collectivités (auto-attribution) et des catégorisations sociales externes. Dans notre étude, nous nous intéresserons en particulier aux catégorisations externes des employeurs sur les personnes

migrantes. Notamment, nous chercherons à observer si les pratiques de recrutements de la main-d'œuvre étrangère sont influencées par des caractéristiques nationales.

Nous retenons donc de cette partie que les différences nationales sont des constructions sociales dont il faut identifier les contextes d'émergence. Les stéréotypes diffusés dans le sens commun peuvent jouer un rôle à court terme dans la représentation faite par l'employeur du candidat à l'embauche.

UN MARCHÉ DU TRAVAIL FLEXIBLE

Suite à cette discussion préalable sur notre vision du marché du travail, sa première caractéristique que nous mobilisons est celle de flexibilité. Avec l'essoufflement du fordisme dans les années 80, l'Europe est entrée dans une phase généralisée de flexibilité. Cette notion est devenue un impératif économique contemporain et semble s'imposer sur l'ensemble des activités sociales. (BARBIER et NADEL 2000) Lévy et Lussault, dans leur *dictionnaire de la géographie et de l'espace des sociétés*, définissent la flexibilité comme « un principe d'ajustement instantané aux configurations de marché » (2003 : 367) qui se situe au cœur des sociétés capitalistes avancées dans lesquelles nous nous trouvons. Selon un rapport du Conseil fédéral sur la libre circulation des personnes et l'immigration en Suisse (2012), « la mondialisation au niveau du marché du travail demande une main-d'œuvre flexible et performante. L'économie ne garantit plus un travail à vie. » (88) Dans cette partie, nous proposons une discussion sur cette notion omniprésente dans le marché du travail actuel en reprenant les différents facteurs qui sont à la source de son essor.

Tout d'abord, comme le propose Barbier et Naudel dans leur ouvrage *la flexibilité du travail et de l'emploi* (2000), il est nécessaire de distinguer les visions économiques et sociologiques du travail et de l'emploi. « Dans une approche économiste étroite, le travail s'analyse comme l'un des facteurs de la production, alors que, pour les autres sciences sociales, il est une activité humaine fondamentale située dans l'espace et dans le temps. Si l'emploi, pour les économistes, est plutôt envisagé en volume et sous l'angle de la macro-économie, il représente d'abord pour la sociologie un support de l'identité sociale. » (22) Ainsi, alors que les économistes semblent davantage s'intéresser aux données quantitatives et éloignent en partie les structures sociales de leurs analyses, les sociologues approchent le travail et l'emploi comme des activités sociales régissant les identités individuelles. Pour ces derniers, le travail représente « l'activité productive, individuelle et collective, située dans les organisations » et l'emploi se définit plutôt comme « une position occupée dans une organisation productive. » (BARBIER et NADEL 2000 : 20) Avoir un emploi ne permet pas uniquement à l'individu d'obtenir un revenu, il le situe également et surtout dans une configuration sociale. Dans ce registre, on comprend aisément que certains emplois offrent une identité sociale supérieure à d'autres et que ces phénomènes influencent l'offre et la demande de travail sur un marché.

Si nous discutons de ces distinctions, c'est pour une raison précise : la flexibilité s'applique différemment à l'emploi et au travail et selon qu'on adopte une approche sociologique ou économique. En fonction de son utilisation, la flexibilité peut ainsi être perçue positivement ou négativement. Par exemple, la flexibilité du travail, perçue comme un progrès pour l'exercice des savoirs et des capacités individuelles et collectives, paraît nettement valorisée. Au contraire, la flexibilité de l'emploi demandée par les régimes d'accumulations capitalistes est

contradictoire avec les besoins de sécurité des travailleurs. Si ces derniers cherchent davantage des emplois stables, les employeurs préfèrent des rotations d'emplois accélérées qui permettent des ajustements rapides en fonction de la demande de travail. Dans ce registre, certains auteurs (notamment RAMAUX 2006) imaginent un nouveau concept : la flexicurité. Ce terme de flexicurité (ou flexisécurité) désigne un système d'organisation du marché du travail qui cherche à concilier une plus grande flexibilité au niveau de la main-d'œuvre pour les entreprises et, en contrepartie, une plus grande sécurité ou protection de l'emploi pour les salariés.

Dans notre étude, nous adoptons principalement une approche sociologique, qui nous permet mieux de prendre en considération les aspects sociaux du marché du travail. Comme Barbier et Nadel (2000) ou encore Ruhs et Anderson (2010), nous admettons que ce dernier n'est pas une donnée mais une construction qui évolue en permanence. En optant pour une approche centrée sur les employeurs, nous chercherons à saisir leur besoin de flexibilité et comment ils participent à sa création. McCollum et Findlay (2015) constatent notamment que les pratiques de recrutement des employeurs et leurs représentations de la main-d'œuvre étrangère favorisent la flexibilité du travail agricole.

Mais comment la flexibilité s'est-elle imposée dans le marché du travail actuel ? Barbier et Nadel (2000) identifient cinq dimensions qui montrent que les économies développées se sont adaptées aux exigences économiques internationales en valorisant la flexibilité du travail et de l'emploi. Premièrement, ils abordent la question de l'ajustement des volumes d'emploi. En parallèle d'un ralentissement économique depuis une trentaine d'année, l'Europe a connu un accroissement de la population active et « *la masse des candidats à l'embauche ou au maintien dans l'emploi s'est trouvée contrainte de s'adapter à la réduction de la demande de travail de la part des employeurs.* » (41) Deuxièmement, ils observent, à travers notamment des données statistiques, que le sous-emploi massif est allé de pair avec une diversification des conditions d'exercice du travail et un accroissement de leurs inégalités. Outre le fait que les individus changent davantage d'emplois durant leur carrière et qu'il y ait eu une augmentation du pourcentage de personnes employées à temps partiel, les auteurs constatent une importante diversification des statuts d'emplois dans tous les pays européens développés (CDD, stagiaire, travailleurs indépendants, contrats dérogatoires). Ils ajoutent que ces statuts flexibles se concentrent principalement sur des catégories particulières telles que les femmes, les jeunes, les salariés non qualifiés et encouragent les inégalités au sein de la population active. Troisièmement, les économies avancées créent un besoin accru de compétences caractérisées par plus de flexibilité. En partie avec la croissance générale des services, la plupart des professions requièrent un niveau d'instruction plus élevé que par le passé. Quatrièmement, des mesures politiques sont prises pour encourager la mobilité des travailleurs sur le marché du travail. Par exemple, l'indemnité de chômage a diminué partout en Europe ces 30 dernières années avec pour objectif avoué d'encourager la recherche d'emploi. Enfin, cinquièmement, Barbier et Nadel affirment que les inégalités salariales ont augmenté et se justifient par le fait qu'elles favoriseraient la flexibilité, l'effort et les performances.

En Suisse, la flexibilité du marché du travail n'est pas un phénomène nouveau. Déjà dans les années 70 et 80, quand le pays connaissait un très faible taux de chômage, la flexibilité du marché du travail helvétique était mise en avant : « *Parmi les facteurs expliquant cette performance exceptionnelle en comparaison internationale, l'élément le plus souvent mis en*

avant a été la forte flexibilité du marché du travail helvétique, sous-tendue par un mode de régulation essentiellement privé (négociations salariales décentralisées, absence de salaire minimum légal, peu de barrières légales aux licenciements, pas d'assurance chômage obligatoire jusqu'en 1977), un retrait important des femmes de la vie active après les chocs pétroliers, et surtout la présence d'une forte population étrangère titulaire de permis temporaires, fonctionnant comme un amortisseur conjoncturel. [...] La présence d'un large volant de main-d'œuvre étrangère dotée de permis temporaires, qui pouvait être renvoyée en période de crise, permettait au pays d'exporter son chômage.' » (AFONSO 2006 : 99) Selon cet auteur, une des bases de la politique d'immigration suisse est avant tout de pouvoir réagir rapidement en fonction des circonstances politiques et économiques. Durant la période suivant la deuxième guerre mondiale, les saisonniers avaient des statuts très précaires : on pouvait se séparer d'eux dès que nécessaire. Cependant, même si le statut de saisonnier a été aboli, l'ALCP, dans la mesure où il diminue les restrictions à la mobilité des travailleurs sur le marché du travail suisse pour les pays membres, conserve et accentue la flexibilité de l'emploi. Selon Afonso (2006), depuis les années 90, le rôle de l'Etat dans l'économie a connu des évolutions notables, notamment en favorisant les mécanismes de marchés dans toute une série de domaines, y compris l'agriculture.

Pour ce secteur, les employeurs doivent pouvoir engager (et licencier) rapidement la main-d'œuvre. Bien que les travaux de Berlan soient relativement anciens (1986), il évoque déjà ce phénomène : « *Le marché du travail idéal pour les cultures intensives est celui qui libère l'employeur de toute contrainte et le laisse se concentrer sur la mise en marché. Il est d'autant plus parfait que les coûts fixes se réduisent. Il doit fonctionner, en quelque sorte, en télécommande : un coup de téléphone, tout est réglé.* » (17) Cette fluidité des travailleurs agricoles renvoie à l'idée de circulation migratoire. Cette vision permet non seulement de se placer du point de vue des acteurs pour identifier d'éventuelles stratégies de mobilité, mais incite également à regarder les volontés politiques : « *il est signifié à l'étranger qu'il doit rester un 'oiseau de passage' et ne pas se fixer.* » (MORICE et MICHALON 2008 : 22) En Allemagne, Glorius (2008) a observé le même phénomène : la régulation politique du marché du travail se ferait de manière à ce que les travailleurs migrants ne puissent pas s'installer de manière permanente dans le pays.

Au-delà de ces statuts flexibles des employés agricoles, ces derniers devraient également faire preuve de flexibilité à l'échelle de leurs activités quotidiennes. Les employeurs rechercheraient une main-d'œuvre malléable et docile. Ces caractéristiques se retrouveraient plutôt chez les travailleurs étrangers. Mc Collum et Findlay parlent de « work ethic » des migrants : « *migrants are often portrayed by employers as having a superior 'work ethic' to local workers.* » (2015 : 431) Selon ces auteurs, la main-d'œuvre étrangère aurait une meilleure attitude au travail en acceptant notamment les différentes tâches confiées et les horaires parfois très irréguliers. Cette caractéristique des employés étrangers, Ruhs et Anderson (2010) l'expliquent en partie par les réseaux sociaux : comme ils ont moins de contacts dans le pays d'accueil que des employés indigènes, ils sont davantage disponibles et peuvent travailler à des heures où les locaux ne veulent pas (par exemple le weekend). Cette hypothèse met à nouveau en exergue le besoin de flexibilité des employeurs.

McCollum et Findlay, qui ont travaillé sur le cas de la Grande Bretagne, ont constaté que cette caractéristique s'est renforcée et institutionnalisée à travers le temps : « *These processes may*

be thought of as a form of cumulative causation whereby the ample supply of flexible migrant labour and high employer demand for it become mutually reinforcing and institutionalized over time. » (2015 : 432) Roux déclare même que la flexibilité est le « *maître mot de l'agriculture moderne.* » (ROUX, 2008 : 107)

Sous-question et hypothèses

Cette approche par le concept de flexibilité du travail nous incite à interroger le profil des employés étrangers recherchés par les employeurs. En d'autres termes, nous regarderons dans un premier temps les caractéristiques appréciées par les employeurs lorsqu'ils doivent embaucher de la main-d'œuvre étrangère et notamment leur besoin de flexibilité. La question sous-jacente à ce premier axe de recherche prend la forme suivante : **quelles sont les caractéristiques, les statuts et le profil de la main-d'œuvre étrangère recherchée par les employeurs ?** Pour répondre à cette question, suite à la discussion précédente sur la flexibilité du marché du travail agricole, nous formulons trois hypothèses de recherches :

- 1) Hypothèse 1 : Les agriculteurs recherchent des employés avec une importante flexibilité du travail.
- 2) Hypothèse 2 : Les exploitants agricoles souhaitent embaucher de la main-d'œuvre démontrant une grande flexibilité de l'emploi.
- 3) Hypothèse 3 : Les employeurs attribuent des caractéristiques aux différents groupes de travailleurs et construisent ainsi une représentation d'un employé idéal. Dans ce registre, la flexibilité de l'emploi et du travail est particulièrement associée à la main-d'œuvre étrangère.

UN MARCHÉ DU TRAVAIL SEGMENTÉ

Après ce premier versant théorique sur la flexibilité, nous entrons à présent dans la deuxième caractéristique du marché du travail que nous utilisons dans notre étude : la dualité des emplois. Nous verrons rapidement une certaine proximité entre ces deux parties, dans le sens où la flexibilité est une caractéristique centrale du secteur secondaire déconstruit par la théorie du marché du travail dual.

Ce modèle analytique explique comment le développement d'économie très avancée est corrélé à un besoin de main-d'œuvre peu qualifiée. Bien que cette vision repose sur des postulats de l'économie tertiaire (MERCKLING 1998 ; PIORE 1979 ; SASSEN 2009) et que les ouvriers agricoles se situent dans le domaine primaire, s'intéresser à la dualisation du marché du travail nous permet d'identifier certains facteurs explicatifs du besoin de main-d'œuvre peu qualifiée, et principalement de personnes issues de la migration. Cette théorie, née dans les années 1970 avec les travaux de PIORE, se définit comme « *The historical process whereby political-economic forces encourage the division of the labor market into separate submarkets, or segments, distinguished by different labor market characteristics and behavioural rules.* » (REICH, GORDON and EDWARDS 1973 : 359) Il existerait ainsi une économie segmentée avec différents profils de travailleurs. D'un côté, des emplois stables, qui demandent de bonnes qualifications et qui offrent des salaires élevés. De l'autre, des emplois instables qui demandent de faibles qualifications et qui offrent des salaires bas. Selon cette approche, qui postule que

la demande (les employeurs) régule l'offre (les travailleurs), l'économie a besoin à long terme de ces deux types de main-d'œuvre. Ces exigences seraient donc structurelles (constantes et sur du long terme) et non pas conjoncturelles (dépendantes de la fluctuation du climat économique). Ainsi, afin que le système économique actuel se pérennise, il y aurait une nécessité d'avoir une réserve de personnes prêtes à occuper les postes aux conditions de travail précaires.

La théorie du marché du travail dual, postulant que les systèmes économique et politique doivent recourir à des employés peu qualifiés, s'inspire des théories marxistes. Ces dernières expliquent comment le pouvoir est inégalement réparti et exercé par une minorité face à une majorité. Bien que les travaux récents maintiennent une vision critique du système économique actuel (notamment BERLAN 1986 ; RUHS and ANDERSON 2010 ; McCOLLUM and FINDLAY 2015 ; GEDDES and SCOTT 2010 ; MORICE et MICHALON 2008 ; ROUX 2006), les chercheurs se sont efforcés à perfectionner ce modèle. Entre autres, ils postulent que la segmentation ne se fait pas uniquement entre deux secteurs, mais peut être davantage fractionnée en fonction des salaires, de la sécurité de l'emploi et des possibilités de progression. Au sein même des travailleurs agricoles, on peut constater que tous les employés n'ont pas le même profil. Nous pouvons par exemple distinguer les personnes possédant un statut légal des personnes travaillant de manière irrégulière. Berlan, en 1986, distinguait trois cercles d'employés agricoles. Premièrement, la main-d'œuvre permanente familiale ou salariée qui représente la stabilité, la qualification et le travail officiel. Deuxièmement, un cercle de fluidité avec un travail saisonnier ou intermittent prévisible et relativement stable. Troisièmement, un cercle de « *précarité* » largement alimenté par la main-d'œuvre clandestine et qui se caractérise comme « *la superfluidité du marché du travail.* » (BERLAN 1986 : 21) Berlan termine son analyse en affirmant que les ouvriers peuvent toujours passer d'un cercle à l'autre, qu'il peut donc y avoir « *des naufrages sociaux* » : même des employés du premier cercle peuvent se retrouver un jour dans le dernier !

Pour notre étude, la théorie du marché du travail dual, ou plus justement du marché du travail segmenté, est particulièrement pertinente lorsqu'elle aborde les raisons pour lesquelles les postes situés en bas de l'échelle sont principalement occupés par des migrants. Comme le démontrent McCollum et Findlay dans leur étude en Grande Bretagne, « *The existence of 'flexible' labour market structures 'produces' a perennial need for an inexpensive and flexible supply of (migrant) labour. In this sense 'core' functions are mainly performed by indigenous workers while the secondary sector is dominated by migrants working in poorly paid and unstable jobs which offer limited opportunities for progression.* » (2015 : 434) En synthétisant différents auteurs ayant travaillé avec la théorie du marché du travail dual, nous identifions plusieurs facteurs explicatifs de cette présence du personnel issu de la migration dans les emplois du deuxième secteur. Nous quittons donc ici une échelle macro pour se consacrer davantage à une échelle micro, en regardant notamment les caractéristiques et les pratiques des différents groupes (employeurs, travailleurs migrants, employés locaux, agence de recrutement) et institutions.

Premièrement, la structure sociale des salaires ne permet pas aux employeurs d'augmenter en tout temps les faibles revenus, ce qui attirerait certainement davantage de travailleurs indigènes (PIORE 1979 ; RUHS and ANDERSON 2010 ; McCOLLUM and FINDLAY 2010 ; MASSEY et al. 1993). Il existe une hiérarchie des salaires : un travail qui demande une faible

qualification, même en pénurie d'offre, ne pourra voir son salaire augmenter. En effet, si on augmente ce dernier, il faudrait nécessairement augmenter également les salaires dans les autres emplois. Piore (1979) critique une vision uniquement économique, qui ne perçoit pas le statut social associé au travail et qui postule que les salaires peuvent fluctuer uniquement en fonction de la demande et de l'offre de travail. L'auteur donne l'exemple d'une personne qui fait la vaisselle dans un restaurant. S'il y a une pénurie d'offre pour ce travail, on ne peut pas augmenter le revenu qui est associée à cette tâche sans augmenter le salaire des autres employés (sommeliers, serveurs, cuisiniers, etc.) car il serait socialement inconcevable qu'un travail peu qualifié soit mieux rémunéré que des emplois qui demandent des formations supplémentaires. Ainsi, selon la théorie du marché du travail dual, cette rigidité des salaires incite les employeurs à faire venir des travailleurs migrants pour combler les pénuries d'offre. Ce blocage des salaires serait particulièrement présent dans l'agriculture, selon Ruhs et Anderson (2010), « *in agriculture and food processing, low wages are partly the result of industrial re-structuring which led to increased cost pressures and the emergence of a significant secondary workforce, much of which is seasonal and low paid.* » (35) La structure économique agricole fournit une demande conséquente pour les travailleurs faiblement qualifiés. Selon la vision de Piore, même s'il existe une pénurie pour cette main-d'œuvre, les salaires seraient rigides : il n'est par exemple pas possible que le revenu d'un employé agricole soit proche de celui de l'agriculteur. Aussi, au-delà de cette rigidité des salaires, afin que les personnes migrantes acceptent de travailler avec des salaires faibles, il doit nécessairement exister des disparités économiques qui incitent les travailleurs à se déplacer : « *Les saisonniers doivent venir de régions ou pays où les revenus sont si faibles que la perspective de revenus monétaires limités, de conditions d'emploi précaires et de conditions de vie difficiles reste malgré tout attirante.* » (BERLAN 1986 : 16)

Deuxièmement, il y aurait un problème de motivation au bas de l'échelle (RUHS and ANDERSON 2010 ; GEDDES and SCOTT 2010 ; MASSEY et al. 1993 ; PIORE 1979). Comme vu dans notre partie précédente sur la flexibilité de l'emploi et du travail, un statut social est associé à chaque poste de travail. Selon la théorie du marché du travail dual, les indigènes ne sont pas incités à occuper les postes situés en bas de l'échelle car le faible pouvoir social exercé par ces positions ne les intéresse pas. Piore (1979) parle de « *hierarchy as a motivating force.* » (33) De plus, la main-d'œuvre locale bénéficie de prestations sociales qui les freinent davantage à travailler dans le deuxième secteur de l'économie. Selon Monika Schatzmann (responsable d'Agripuls, 16.05.2016) et Bopp et Affolter (2013), il y aurait d'ailleurs très peu de Suisses qui entreprennent des formations dans le domaine agricole. Pour les migrants, qui ont un accès restreint aux prestations sociales, la préoccupation de leur place dans le pays d'accueil ne serait pas une priorité. Ces derniers considèreraient le fait d'avoir un emploi dans le pays d'accueil déjà comme une réussite et semblent moins prendre en considération l'identité sociale associée au travail. Pour Waldinger et Lichter (1997), les employeurs sont conscients de ces mécanismes et ne souhaitent donc pas engager des personnes locales qui se plaignent davantage des faibles conditions de travail.

Troisièmement, la « démographie » de l'offre de travail ne semble pas propice à engager des personnes du pays. Par le passé, les femmes et les adolescents pouvaient occuper ces emplois en bas de l'échelle (GEDDES and SCOTT 2010). Maintenant, avec l'augmentation de l'éducation, le déclin des naissances et l'augmentation du statut des femmes (dont le revenu du ménage n'est pas uniquement secondaire mais peut être primaire), cette main-d'œuvre est

de moins en moins disponible. Aussi, pour Bopp et Affolter, qui ont travaillé sur le cas de l'agriculture suisse, les exploitations agricoles ont largement profité dans les années 60 et 70 d'enfants placés « *Arme BäuerInnen interessierten sich dafür, Verdingkinder zu erhalten, da sie eine zusätzliche Arbeitskraft darstellten.*¹³ » (2013 : 97) Selon ces auteurs, ces enfants travaillaient dans des conditions très difficiles et représentaient des « servants » et des « valets » pour les employeurs. Suite à différentes évolutions sociétales, notamment au niveau juridique, cette population n'est plus employée dans l'agriculture. La main-d'œuvre étrangère serait donc une alternative. Geddes et Scott (2010) évoque encore d'autres changements démographiques qui ont diminué les ressources de main-d'œuvre dans les zones rurales : (1) les exploitations sont devenues davantage industrielles et ont donc perdu leurs liens directs avec les villageois ; (2) de plus en plus de personnes (principalement des femmes) travaillent dans le secteur des services dans les zones rurales ; (3) le statut social des employés agricoles a diminué (il y a donc un faible salaire économique et un faible salaire social) ; (4) les intermédiaires du marché du travail ont été formalisés, il n'est plus possible d'engager une personne du village pour une petite période, il y a des règles et des protections des travailleurs qui ont été mises en place.

Quatrièmement, les personnes migrantes bénéficient de peu de poids politique, ce qui les empêche de se plaindre de leur condition de travail. Elles ne sont par exemple que très peu représentées dans les syndicats et n'ont, pour la majorité, pas le droit de vote. On se préoccuperait ainsi davantage des conditions de travail des personnes indigènes. (PIGUET 2013a) Pour Darpeix, jeune chercheuse française, cette « *invisibilité syndicale et politique* » est particulièrement présente chez les employés agricoles : « *Malgré leur importance numérique, les travailleurs salariés ont toujours été relativement absents des organisations agricoles. [...] L'hétérogénéité du salariat agricole, son atomisation géographique et la faiblesse du sentiment identitaire expliquent ses difficultés d'organisation.* » (DARPEIX 2013 : 289) Cette auteure poursuit son discours en affirmant que « *l'ancienneté d'une nationalité d'origine dans le dispositif conduit à des revendications croissantes* » (Ibid.) et que les nouveaux travailleurs étrangers sont ainsi davantage flexibles et « *invisibles* ». Ce manque de poids politique et syndical, qui touche en particulier les migrants récemment arrivés, crée une population davantage vulnérable que les travailleurs indigènes. Ce dernier point entre donc également dans l'équation lorsqu'il est question de comprendre les mécanismes explicatifs de la présence des travailleurs issus de la migration dans le deuxième secteur du marché du travail.

Dans le cas de l'agriculture, ces quatre mécanismes expliquant le recrutement de main-d'œuvre étrangère semblent difficilement évitables. Ruhs et Anderson (2010) et Geddes et Scott (2010) démontrent notamment que trois alternatives principales pour diminuer le besoin de main-d'œuvre étrangère sont difficiles à déployer. Premièrement, augmenter les salaires et les conditions de travail dans l'agriculture serait vain. Selon ces auteurs, la pression sur les coûts induite par la compétitivité croissante dans l'agriculture ne permet pas de développer cette alternative. Ils affirment également que le faible statut social associé au travail agricole est très difficilement modifiable : « *it is not easy for jobs to regain social status once they have been performed by stigmatized groups, even if pay and conditions improve.* » (RUHS and

¹³ « De pauvres agriculteurs étaient intéressés à obtenir des enfants placés, car ces derniers constituaient une force de travail supplémentaire. » (Traduction libre)

ANDERSON 2010 : 39) Deuxièmement, les employeurs pourraient envisager de remplacer une partie de la main-d'œuvre par de nouvelles technologies. Toutefois, certains travaux agricoles semblent difficilement mécanisables (comme la récolte de fruits) et requièrent une base indispensable d'employés. Aussi, comme le travail est davantage flexible que le capital, une mécanisation des tâches agricoles ne serait pas désirée : le secteur agricole souhaiterait conserver son importante flexibilité. Troisièmement, les employeurs peuvent envisager la délocalisation dans les pays où se trouve la main-d'œuvre bon marché. Bien que ce phénomène existe, cette solution ne peut être que limitée : les autorités ne souhaitent pas construire une Suisse sans agriculture locale. (BRODAL et BEHR 2002)

Sous-question et hypothèses

Pour notre étude, nous chercherons à identifier des raisons explicatives de la présence des migrants dans la main-d'œuvre agricole en s'intéressant au contexte social et institutionnel du marché du travail de ce secteur. Notre approche consiste à questionner ce besoin de main - d'œuvre en évitant de tomber dans des généralités qui conduisent indubitablement à une forme de « dépendance » des employés étrangers : *« It is necessary to move beyond an analysis that focuses on path dependence and to consider the importance of system effects, that is, how demand for, and supply of, particular types of labour is generated by institutions and regulations within and outside the labour market. These system effects – which are heavily influenced by the state – interact with other social factors (gender, race, age, etc.) to produce and reproduce a situation where specific types of workers seek, are matched, and become associated with particular types of jobs. »* (RUHS and ANDERSON 2010 : 39) Ainsi, la question sous-jacente à ce deuxième axe de recherche prend la forme suivante : **quels sont les éléments institutionnels qui incitent les exploitants agricoles à se tourner vers la main-d'œuvre étrangère ?** Pour répondre à cette question, nous formulons quatre hypothèses de recherche qui découlent de notre discussion précédente sur la segmentation du marché du travail.

- 1) Hypothèse 1 : la structure sociale des emplois bloque les revenus agricoles en bas de l'échelle salariale.
- 2) Hypothèse 2 : Le travail agricole est socialement mal considéré en Suisse, ce qui freine l'attrait de cette branche pour la main-d'œuvre indigène.
- 3) Hypothèse 3 : la démographie de l'offre de travail suisse ne répond pas/plus à la demande de travail des agriculteurs.
- 4) Hypothèse 4 : la main-d'œuvre étrangère accepte davantage les faibles conditions de travail que le personnel local, notamment car les employés étrangers sont moins politisés et syndicalisés que les indigènes.

UN MARCHÉ DU TRAVAIL CONNECTÉ EN RESEAUX

Enfin, nous définissons une troisième caractéristique du marché du travail très prégnante actuellement : sa connexion en réseaux sociaux. Nous reprenons ici la théorie des réseaux migratoires, qui explique la migration par les liens tissés entre différents acteurs du pays de départ et du pays d'accueil. Nous considérons ce modèle comme un angle d'approche

congruent dans l'identification des facteurs qui encouragent certaines personnes à se déplacer pour travailler dans des exploitations agricoles. Dans notre cas, puisque nous ne nous intéressons pas directement aux motivations des personnes migrantes, nous mobiliserons davantage ce socle théorique lorsque nous aborderons les pratiques de recrutement de la part des employeurs.

Selon Massey et al. (1993), les réseaux représentent tous les liens entre les migrants et les non-migrants et augmentent la probabilité de migration pour deux raisons principales : diminution des coûts et des risques ; augmentation des bénéfices espérés de la migration. Grâce au réseau social, les migrants ont par exemple plus de chance d'obtenir un emploi. Massey et al. (1993) et Nedelcu (2010) ajoutent que les transformations dans les sociétés actuelles (tel que le développement des NTICS) favorisent l'étalement des réseaux sociaux.

La diminution des coûts et des risques peut être illustrée par la première migration entre deux régions. Pour le premier migrant, les coûts sont nombreux (il doit tout chercher par lui-même) car il n'a aucun contact dans le pays d'accueil. Par contre, son entourage pourra profiter des liens sociaux et des connaissances que la personne a acquises sur place pour faciliter son intégration dans le marché du travail et son accès à l'assistance. Chaque nouveau migrant diminue les risques et l'incertitude pour ses proches qui envisagent également une migration. Massey et al. (1993) parlent de « cercle vertueux » de la migration : une fois le réseau en place, il est prévisible que les migrations entre une certaine région de départ et une certaine région d'accueil s'intensifient.

Les réseaux peuvent également se développer plus rapidement par des intermédiaires. Les agences de recrutement peuvent jouer ce rôle et favoriser la cristallisation des liens entre un pays et un autre. Ces mécanismes peuvent conduire à une solidité des réseaux telle qu'elle sera difficilement influençable par les politiques. Par exemple, malgré la relégation dans les années 1990 des pays de l'ex Yougoslavie dans le 3^{ème} cercle pour recruter des travailleurs migrants en Suisse, on constate que cette migration a perduré. Les réseaux migratoires créés avant cette décision politique auraient joué un rôle considérable dans l'explication de ces flux. (PIGUET 2013a) Massey et al. (1993) concluent leur présentation en affirmant que la distance géographique ou physique serait donc moins importante que la distance « sociale » entre deux pays.

Dans l'agriculture, ces réseaux semblent jouer un rôle prépondérant dans les pratiques de recrutement de la main-d'œuvre étrangère. Ils seraient notamment davantage mobilisés dans « *les situations d'échange économique marquées par de fortes incertitudes* » (MARCHAL 2015 : 30) et dans l'évaluation des candidats à l'embauche. « *Un accroissement des doutes à leur sujet a pour effet de déporter l'attention du produit vers les partenaires de l'échange : ceux qui sont sollicités aux premiers chefs sont ceux avec lesquels on a déjà eu des relations ou ceux dont le statut est plus important.* » (MARCHAL 2015 : 30) Des liens de confiance se créeraient entre employeurs et employés agricoles qui permettent de renouveler les embauches d'une année à l'autre. Glorius (2008) et Roux (2008) ont tous deux observé ce phénomène, respectivement en Allemagne et en Andalousie. La première citée affirme : « *80 % des personnes interrogées [113 travailleurs polonais au total] ont questionné des proches et des amis sur leur expérience professionnelle et se sont renseignées sur les possibilités d'emploi.* » (GLORIUS 2008 : 147) Le deuxième confirme : « *ils [Les employeurs] renouvellent les embauches avec les mêmes ouvriers d'une période à l'autre et favorisent la création de*

réseaux informels entre immigrés parents ou amis pour faire face aux variations des besoins de force de travail. » (ROUX 2008 :108)

Aussi, avec le rythme saisonnier du travail agricole qui incite les employeurs à engager régulièrement du nouveau personnel, les agences de travail seraient fréquemment mobilisées. Dans ce secteur, il semblerait que « *the weather drives demande* » (SCOTT 2013 : 706) et ces institutions permettraient un recrutement instantané : « *Agency labour is more common where product supply and demand cycles experience dramatic changes on a daily, weekly, monthly, and seasonal basis. It is also more common when specific time-limited tasks are required.* » (GEDDES and SCOTT 2010 : 209) Scott (2013) ajoute que les agences jouent non seulement un rôle dans le recrutement, mais elles participent également à la division du marché du travail : « *Agency make also judgement about who to place where, and may end up producing and reproducing particular divisions of labour (based on gender, age, nationality, and so on).* » (707) Les agences ne seraient ainsi pas uniquement des médiateurs pour faciliter le recrutement de la main-d'œuvre, elles influenceraient aussi l'offre et la demande de travail. Scott (2013) observe par exemple que dans l'industrie alimentaire sont placés principalement les jeunes hommes énergiques. Enfin, en fournissant également toute une série de services complémentaires (comme le logement et le transport), elles rendraient en partie les migrants dépendants de leur institution et accentueraient ainsi leur implication dans le rôle joué par la migration dans l'économie.

En complément des agences de placement, le développement des NTICS, qui intensifient les connexions entre les espaces et au sein des réseaux sociaux, modifierait également les pratiques de recrutement de la main-d'œuvre agricole. Nedelcu (2010) identifie plusieurs technologies qui ont contribué à une profonde transformation des processus migratoires : les médias numériques et satellitaires ; Internet ; la téléphonie mobile et digitale. Selon cette auteure, qui a notamment travaillé sur les migrations de travail des ressortissants roumains au Canada, les interconnexions croissantes entre les espaces permettent « *une accoutumance aux réalités de la société d'accueil à distance et une intégration plus facile sur le marché du travail.* » (2010 : 43) Ainsi, les exploitants agricoles – et les employés – pourraient se servir de ces nouveaux instruments pour faciliter la mobilité des nouveaux travailleurs. En outre, la prise de contact facilitée avec les travailleurs étrangers apporterait une accélération des processus de recrutement.

Toutefois, il nous semble important de nuancer cette théorie des réseaux migratoires. Bien qu'elle soit pertinente dans l'explication de certaines migrations internationales et qu'elle se prête aux migrations de travail dans l'agriculture (avec un nombre élevé de ressortissants des mêmes pays d'origine), il ne faut pas négliger les autres facteurs qui influencent les migrations. Nous pensons notamment aux disparités économiques entre les différentes régions du monde. Aussi, il semble nécessaire de prendre en considération le fait que les réseaux sociaux peuvent, dans certains cas spécifiques, freiner ou dissuader une migration. Des informations négatives sur le pays de destination peuvent circuler et donc décourager une personne à partir ; le réseau social dans le pays d'origine peut inciter la personne à rester car elle ne veut pas casser ses liens sociaux. Ces aspects nuanciant l'impact des réseaux sociaux justifient le fait que nous mobilisons cette théorie dans le cadre d'une approche globale du marché du travail. Les trois angles théoriques présentés seront donc traités de manière transversale afin de rendre compte du phénomène complexe que représente le recrutement d'une main-d'œuvre étrangère.

Sous-question et hypothèses

À travers les discours des exploitants agricoles, nous chercherons donc à identifier les canaux privilégiés pour recruter de la main-d'œuvre étrangère. Dans cette partie nous nous focalisons sur l'observation de ces différentes pratiques, les critères de recrutement étant plutôt définis dans nos deux autres axes. La question sous-jacente à cet axe prend la forme suivante : **quelles sont les pratiques de recrutement de la main-d'œuvre étrangère par les exploitants agricoles ?** Grâce à la discussion précédente sur le marché du travail connecté en réseaux sociaux, nous formulons ici trois hypothèses qui guideront en partie notre travail de terrain.

- 1) Hypothèse 1 : les réseaux sociaux des employés et des employeurs jouent un rôle important dans le recrutement de la main-d'œuvre étrangère.
- 2) Hypothèse 2 : Avec le rythme saisonnier du travail agricole qui incite les employeurs à engager régulièrement du nouveau personnel, les agences de placement sont fréquemment mobilisées.
- 3) Hypothèse 3 : le développement des NTICS modifie les pratiques de recrutement de la main-d'œuvre agricole en permettant une intensification des liens entre les espaces.

SYNTHESE DE NOTRE APPROCHE

Cette présentation est relativement vaste, nous essayons donc ici de la synthétiser en quelques phrases qui guideront notre travail de terrain. Plus précisément, nous souhaitons appuyer certains éléments centraux de notre approche. Tout d'abord, le marché du travail est construit, nous ne prendrons donc aucune caractéristique comme acquise mais chercherons à toutes les questionner. En d'autres termes, afin de conserver au mieux une forme de neutralité, nous nous efforcerons d'écarter de notre esprit toutes les simplifications et les stéréotypes diffusés sur l'agriculture et le marché du travail en général.

Notre travail ambitionne de questionner la relation entre les employeurs agricoles et leurs employés en approchant principalement les logiques sous-jacentes au recrutement d'une main-d'œuvre étrangère. Même si une dimension quantitative serait également pertinente, comme présenté dans nos postulats théoriques, notre vision sera surtout qualitative. Cette démarche nous permettra d'appréhender et de déconstruire différentes composantes du marché du travail agricole. Les trois volets théoriques discutés dans ce chapitre seront donc nos trois outils conceptuels mobilisés pour démanteler l'offre et la demande de travail dans l'agriculture suisse. Pour rappel, il s'agira tout d'abord de travailler à l'échelle des besoins des employeurs, en identifiant les profils et les statuts des employés recherchés. Cet axe sera guidé par des hypothèses associées à l'omniprésence de la flexibilité de l'emploi et du travail dans nos sociétés actuelles. Ensuite, nous travaillerons plutôt sur le cadre institutionnel du marché du travail en identifiant les facteurs qui, d'un côté, désintéressent le recrutement de la main-d'œuvre locale et, de l'autre, poussent au recrutement d'une main-d'œuvre étrangère. Enfin, notre dernière entrée théorique ambitionne de problématiser les pratiques de recrutement de la main-d'œuvre étrangère. Ici, l'accent sera mis sur le rôle des réseaux sociaux dans les processus d'embauche de nouveaux employés.

Quatrième Partie

METHODOLOGIE

Après la discussion du contexte de notre étude et de notre cadre théorique, nous présentons à présent la méthodologie choisie. Afin d'identifier les logiques de recrutement de la main-d'œuvre étrangère par les agriculteurs suisses, nous faisons le choix d'adopter une approche qualitative. Notre but étant effectivement d'étudier les discours de certains agriculteurs vis-à-vis de leur main-d'œuvre étrangère, et non pas de réaliser des statistiques précises sur le marché du travail agricole suisse. Pour ce faire, nous sommes partis à la rencontre d'exploitants agricoles de Suisse romande et avons mené des discussions approfondies avec ces derniers. Nous reviendrons dans ce chapitre plus en détail sur le profil de nos interlocuteurs et sur le déroulement des entretiens. En amont des rendez-vous avec les agriculteurs, nous avons effectué trois rencontres « exploratoires » avec différentes personnes actives dans le marché du travail agricole en Suisse : (1) le directeur de l'Union suisse des paysans ; (2) la responsable de l'agence de placement Agrimpuls ; (3) le responsable de *L'autre Syndicat*, une institution qui se bat notamment pour la défense des employés agricoles. Ces trois interviews seront également détaillées dans notre méthodologie en valorisant notamment leur apport pour notre recherche.

En parallèle des entretiens, comme déjà utilisé dans notre partie consacrée à la situation de l'agriculture suisse, nous documenterons notre recherche avec des informations officielles sur l'agriculture suisse et sa main-d'œuvre. Nous mobilisons notamment des rapports fournis par des institutions fédérales telle que l'Office fédérale de la statistique (OFS), l'Union suisse des paysans (USP) ou encore le Centre fédéral pour les questions de migration (CFM).

Dans ce chapitre, nous commençons par exposer le cœur de notre approche, à savoir l'*employer perspective*, en abordant aussi bien ses aspects positifs que négatifs. Ensuite, nous définissons le type d'entretien que nous avons utilisé en présentant également nos différents interlocuteurs. Enfin, avant de passer à la présentation de nos résultats, nous présentons notre méthode d'analyse : le codage théorique.

UNE APPROCHE CENTREE SUR LES EMPLOYEURS

Comme présenté dans notre introduction et notre contextualisation, l'angle choisi pour notre travail de terrain sur les logiques de recrutement de la main-d'œuvre étrangère dans l'agriculture est le discours des agriculteurs. Cette focalisation, nommé « *employer perspective* » par différents chercheurs (notamment SCOTT 2013 ; RUHS and ANDERSON 2010), nous a paru la plus adéquate pour approcher notre question de départ. Nous présenterons donc les justifications de notre choix et discuterons également des biais qui peuvent émerger en s'intéressant aux discours des employeurs. Toutefois, avant d'aborder les détails de ces deux parties, il nous semble pertinent de décrire brièvement le profil des agriculteurs que nous avons interviewés.

CHOIX DES INTERLOCUTEURS

Le monde agricole est très vaste et il existe une multitude d'exploitations différentes en Suisse. Afin de conserver une pertinence dans notre recherche et d'identifier des tendances entre les agriculteurs interrogés, il nous a paru judicieux de cibler nos entretiens sur des agriculteurs travaillant sur des domaines similaires. Notre choix s'est porté sur des petites et moyennes

exploitations de Suisse romande qui emploient régulièrement une main-d'œuvre étrangère. Comme nous l'avons présenté dans notre contextualisation, il existe en Suisse une tension entre agriculture familiale et industrielle ; nous situons les exploitations des employeurs que nous avons rencontrés à la frontière entre ces deux logiques. Tous ont des domaines plus importants que la moyenne suisse, la superficie de leur exploitation variant entre 40 et 100 hectares alors que la moyenne suisse est de 19 hectares, mais leur nombre d'employés est toujours égal ou inférieur à deux.

Ainsi, nous notons que nous n'avons pas rencontré des employeurs qui travaillent dans des exploitations de type exclusivement industriel, comme c'est fréquemment le cas dans la culture maraîchère ou viticole. Dans ces secteurs, les problématiques et la main-d'œuvre employée (sur de très courtes périodes, lors des récoltes) sont très différentes. Pour des raisons d'accessibilité et de cohérence, nous n'avons pas non plus réalisé d'interviews avec des personnes qui emploient de la main-d'œuvre dans l'agriculture de montagne et donc dans les alpages. Notre étude s'est focalisée sur des petites et moyennes exploitations de plaines, pour la plupart actives dans la production laitière. Trois raisons principales justifient notre choix.

Premièrement, comme les exploitants rencontrés gèrent des petites et moyennes fermes, ils connaissent personnellement leurs employés. Ils sont donc plus à même de nous parler de la main-d'œuvre et des attentes qu'ils ont envers elle. La petite taille des exploitations est également un cas typique de l'agriculture suisse. Notre objet d'étude nous permet ainsi de nous distancer des analyses faites par plusieurs chercheurs en Grande-Bretagne ou au Canada dans des exploitations nettement plus grandes qui répondent certainement à d'autres logiques. Deuxièmement, les agriculteurs rencontrés sont complètement investis dans le processus de recrutement, en choisissant attentivement le nouveau travailleur qui viendra sur l'exploitation. Les entretiens ont été très riches en anecdotes et en exemples, ce qui est particulièrement utile pour notre analyse future. Plutôt que de parler de grandes tendances de recrutement, nous avons pu nous immerger l'espace d'une discussion dans la réalité des pratiques d'embauche et explorer les attentes précises des agriculteurs envers une main-d'œuvre, qui, souvent, partagera leur lieu de vie. Enfin, les agriculteurs travaillant avec du bétail emploient une main-d'œuvre plus longtemps durant l'année qu'une exploitation active dans la culture maraîchère ou viticole, comme le confirme deux de nos interlocuteurs :

« Quand vous avez du bétail, c'est 365 jours par année. C'est un travail conséquent. » (Agriculteur 7, le 22.12.2016)

« Nous on n'est pas des maraichers, pas des vigneron, c'est différent dans les autres branches. Et le bétail c'est tous les jours. C'est 7 jours sur 7. » (Agriculteur 5, 03.11.2016)

Ainsi, le processus pour choisir le bon employé prend plus d'importance et le recours à de la main-d'œuvre non déclarée est plus rare. D'ailleurs, les exploitations ayant recours à de la main-d'œuvre irrégulière sont plus difficiles à approcher, pour la raison évidente qu'ils sont en situation d'illégalité. Comme les récoltes et les vendanges sont concentrées sur une petite période de l'année et qu'il n'est pas nécessaire d'avoir de bonnes qualifications pour effectuer ce travail, une grande partie de la main-d'œuvre non déclarée se trouve dans la culture maraîchère et viticole. Il est donc plus compliqué de s'entretenir avec des personnes responsables d'exploitations dans ces domaines. Notre étude n'a d'ailleurs pas pour objectif d'investiguer ou de dénoncer telle ou telle situation, elle cherche plutôt à comprendre et

identifier les facteurs qui incitent les agriculteurs à recourir à de la main-d'œuvre étrangère pour certains travaux.

Pour synthétiser, la population interrogée est représentée par des agriculteurs de suisse romande actifs dans des petites et moyennes exploitations de plaine qui élèvent du bétail pour la production laitière. Par la suite, nous détaillerons le profil de tous nos interlocuteurs.

BIAIS ET INTERETS DE L'EMPLOYER PERSPECTIVE

Approcher un phénomène migratoire par les employeurs, plutôt que par les migrants, induit une série de biais et d'avantages qu'il est indispensable d'identifier afin de travailler au mieux avec cette perspective. En se basant principalement sur le travail de Scott (2013), nous présentons dans cette partie les enjeux de notre angle de recherche. Tout d'abord nous discuterons de certains éléments pouvant biaiser notre étude, en ajoutant à ces points nos stratégies pour dépasser ces inconvénients. Puis, dans un deuxième temps, nous aborderons les avantages directs de l'*employer perspective*.

Scott (2013), en synthétisant plusieurs études en Grande Bretagne (dont les siennes), a identifié deux biais principaux à l'utilisation d'une perspective centrée sur les employeurs. Premièrement, en se situant dans des constellations économiques et se trouvant parfois sous pression par le monde industriel, une certaine peur des recherches extérieures peut émerger chez les employeurs. Ces derniers manifestent parfois des craintes à s'exprimer, car ils risquent d'éventuelles conséquences négatives. Dans l'industrie alimentaire, les grandes groupes – tels que Coop et Migros en Suisse – exerceraient une pression importante sur les agriculteurs, dissuadant ces derniers à témoigner de manière franche. Scott poursuit son analyse en affirmant que le statut de l'employeur et ses responsabilités influencent également sa franchise. Selon lui, plus la personne se situe à un poste à responsabilités, plus elle peut avoir à perdre et sera donc incitée à relativiser une partie de ses propos. Les petits producteurs privés seraient donc plus ouverts et disposés à parler de la gestion de leur entreprise. Dans tous les cas, afin d'éviter une certaine fermeture de la part de l'employeur, Scott (2013) préconise « *to be cooperative but without being political or negative and without causing any damage to reputation.* » (705)

Deuxièmement, et c'est peut-être cette critique-là la plus pertinente pour notre travail, les employeurs sont parfois très discrets sur la main-d'œuvre qu'ils utilisent et cachent certains des aspects les plus intéressants pour la recherche : « *The vast majority of employer interviews, however frank, whoever they are with, will almost always overlook or try to hide less savoury aspects of workplace and workforce change.* » (SCOTT, 2013 : 705) Scott illustre ce phénomène en discutant les justifications apportées par les employeurs au fait que les migrants occupent une place importante dans l'industrie en Grande-Bretagne. Selon lui, pour expliquer cette présence, les interlocuteurs parlent simplement du manque d'offre indigène, du bon profil de la main-d'œuvre étrangère et des pressions économiques externes. On entend très rarement des exploitants expliquer comment les migrants permettent d'intensifier la production, de réduire les salaires et les conditions de travail : « *What you will not hear from employers, however, is how immigrant labour may be actively being used to help intensify workplace regimes as part of a conscious attempt to shift power from labour to capital and thereby reduce pay and conditions.* » (SCOTT 2013 : 705) Les employeurs ne parlent pas de

la manière dont ils se « servent de la main-d'œuvre étrangère ». Ils parlent « des bons migrants face aux locaux capricieux. » Morice et Michalon (2008) constataient également cette propension au mystère sur la main-d'œuvre agricole : « *Remarquons enfin que, si la profession est volontiers bruyante quand elle cherche à obtenir les faveurs des pouvoirs publics, elle est plutôt secrète pour ce qui est de la main-d'œuvre qu'elle mobilise.* » (2008 : 9)

Dans notre cas, nous avons eu conscience de ces éléments tout au long de nos entretiens et nous avons donc cherché à dépasser ces éventuels biais d'une *employer perspective*. Le premier élément que nous soulignons et qui nous a permis de recueillir, selon nous, des entretiens d'une certaine franchise est le lieu des rencontres avec les employeurs : dans tous les cas, nous nous sommes rendus au domicile des employeurs. Les interviews se sont d'ailleurs souvent déroulés dans la cuisine des interlocuteurs. Dans ce lieu familier, les agriculteurs démontraient une certaine confiance, en oubliant même parfois que tout leur discours était enregistré. Cet aspect du travail de terrain nous semble particulièrement intéressant car nous avons besoin d'une certaine honnêteté lors des entretiens et il semblerait que cette dernière soit favorisée dans un lieu où l'interviewé est coutumier. Ainsi, les rencontres se déroulaient dans une ambiance détendue et une certaine complicité s'installait au fil de la discussion entre les deux parties. Cette atmosphère favorable était non seulement encouragée par l'endroit, mais nous dirigions également nos questions avec une certaine prudence. Ainsi, même si certains propos pouvaient nous paraître étonnants, nous nous sommes efforcés de rester coopératifs et politiquement neutres, comme le préconise Scott (2013). De cette manière, la plupart des agriculteurs se sont exprimés avec peu de retenue sur les différents sujets que nous abordions, y compris le marché du travail non déclaré. Pour ce dernier point, nous tenons toutefois à rester prudent, nous n'avons pas vérifié la véracité des témoignages et il est donc difficile de conclure que les discours représentent complètement les pratiques. Néanmoins, comme la visée de notre étude ne réside pas dans une description exhaustive des pratiques des agriculteurs, mais plutôt dans une décomposition qualitative de leur discours, nous retrouvons même sur le sujet du travail au noir des aspects que nous pouvons utiliser dans notre analyse future.

Après cette discussion sur les possibles biais méthodologiques de notre perspective, le même auteur, Scott, liste également les points positifs et justifie les intérêts à mobiliser une approche centrée sur les employeurs dans les études sur les migrations. L'auteur identifie cinq éléments principaux qui encouragent de futures études basées sur les employeurs.

Premièrement, cette approche permet d'identifier les secteurs économiques qui attirent davantage la main-d'œuvre étrangère. Toutes les branches de métiers n'ont pas les mêmes besoins de travailleurs et il semblerait que certaines disciplines soient davantage attractives pour les ressortissants étrangers. Avec une *employer perspective*, il est possible d'observer la structure de la demande de travail et donc d'approcher les pratiques et les logiques de recrutement dans ces configurations. Pour les politiques publiques, il est indispensable de comprendre les mécanismes régissant les différents marchés du travail, notre étude participe à cette volonté et essaie de mettre en lumière les besoins de main-d'œuvre des agriculteurs. Selon Scott (2013), « *There is a particular economic history, and set of contemporary economic logics, that come together to create a particular industry-centred story of labour migration that is geographically variegated.* » (706) Ainsi, des logiques historiques, économiques et sociales

sous-tendent les migrations de travail ; en abordant uniquement la vision des migrants, certaines recherches peuvent ignorer des aspects centraux de ces phénomènes.

Deuxièmement, une perspective focalisée sur les employeurs offre des clés de compréhension du rôle des intermédiaires dans la migration. Certains secteurs auraient par exemple davantage recours à des agences de placement, comme celui de la production alimentaire qui doit faire face aux variations des besoins de main-d'œuvre en fonction des saisons (SCOTT 2013). En s'intéressant au recrutement de la main-d'œuvre étrangère dans l'agriculture, nous chercherons à identifier la place occupée par ces institutions. Nous sommes également conscients qu'elles ne sont pas les seuls intermédiaires, d'autres acteurs peuvent être mobilisés lors d'une migration de travail. C'est le cas notamment des réseaux informels de migrants ou d'employeurs. Notre travail permettra ainsi d'approcher les préférences des agriculteurs et de comprendre quels intermédiaires sont plutôt utilisés. Scott conclut d'ailleurs cette discussion avec la question suivante : « *Why do some migrants rely on formal employment agents whilst others fall back on informal social ties?* » (707)

Troisièmement, les témoignages des employeurs permettent de mettre en lumière les caractéristiques des employés recherchés et d'identifier lesquels sont considérés comme « bon » ou « mauvais ». ¹⁴ Approcher cette production de la demande de travail permet selon Scott (2013) de soulever plusieurs questions importantes, comme « qu'est-ce qui est fait par les employeurs des mauvais travailleurs ? » ou encore « quel rôle joue la migration dans cette définition d'un bon d'employé ? » Dans ces mécanismes de constructions, déconstructions ou reconstructions, Scott appelle également à ne pas négliger le rôle de l'Etat et de l'économie : « *The first thing to underline is that the state and business intervene in helping to produce / reproduce the good worker.* » (707) Nous nous efforcerons donc d'associer le discours des agriculteurs avec le contexte institutionnel dans lequel ils agissent et nous gardons aussi à l'esprit les configurations économiques de l'agriculture (cf. contexte de l'étude). Il est par exemple indispensable de connaître les statuts politiques des employés agricoles : ces derniers peuvent être précaires et participer à la création des « bons » employés. ¹⁵

Quatrièmement, notre étude permettra en partie d'aborder la large question qui consiste à savoir si la migration est induite par les mauvaises conditions de travail ou si cette dernière produit ces mauvaises conditions de travail. La réponse se situe certainement à l'intersection de ces deux affirmations, mais l'*employer perspective* permet sans aucun doute de déconstruire le marché du travail et d'identifier d'éventuelles pistes pour l'améliorer. L'approche incite également à réfléchir sur le rôle joué par la migration dans l'intensification de la production européenne en observant notamment la manière dont les employeurs mobilisent cette main-d'œuvre. Scott (2013) termine d'ailleurs cette discussion en affirmant : « *An employer perspective might help researchers to better understand why this is the case, how capital has achieved such contemporary dominance over labour, and what labour can and is doing about this.* » (709)

¹⁴ Scott (2013) liste également des stratégies à disposition des employeurs pour produire de « bons » travailleurs. Il est par exemple possible d'instaurer un climat de « peur » avec des affirmations telles que : « *si tu ne veux pas faire le job, il y en a 20 ou même plus qui peuvent prendre ta place.* »

¹⁵ Dans ses travaux en Grande Bretagne, Scott (2013) constate par exemple une augmentation du nombre de statuts instables. Ces derniers dissuadent les employés à revendiquer des droits et les exposent davantage à une potentielle exploitation des employeurs.

Enfin, cinquièmement, les recherches s'intéressant aux discours et pratiques des employeurs permettent de comprendre en partie si les employeurs se servent réellement de la main-d'œuvre étrangère ou s'ils ne trouvent tout simplement pas une offre indigène satisfaisante. Dans ce registre, la perspective choisie induit un questionnement sur la perception des employeurs sur leurs propres pratiques. Certains pouvant se considérer comme généreux en offrant un emploi et un revenu à une main-d'œuvre étrangère.

LES ENTRETIENS

En tenant compte de ces remarques préliminaires sur l'*employer perspective*, nous commentons à présent les différents entretiens que nous avons réalisés. Nous commençons par décrire brièvement l'accès au terrain et à nos interlocuteurs. Puis, nous discuterons des entretiens exploratoires que nous avons effectués, en justifiant également leur pertinence et leur apport pour notre recherche. Ensuite, nous mènerons une discussion approfondie sur le déroulement des entretiens avec les exploitants agricoles. Dans cette partie, nous aborderons aussi la manière dont ils seront utilisés dans l'analyse et notamment notre volonté d'anonymiser leur discours. Enfin, notre démarche méthodologique nous conduira à quelques remarques réflexives, qui permettront de nuancer notre approche et d'apporter d'éventuelles pistes pour l'améliorer.

L'ACCES AU TERRAIN

Pour réaliser notre analyse de terrain, il était bien entendu indispensable de rencontrer des agriculteurs employant de la main-d'œuvre étrangère. L'accès à ces derniers n'était pas aisé, nous avons notamment fait face à certains refus.

Pour obtenir le premier contact, nous sommes passés par une connaissance active dans le monde agricole suisse. Cette dernière nous a mis en relation direct avec un agriculteur employant de la main-d'œuvre étrangère depuis plusieurs années. Rapidement nous avons pu rencontrer ce premier agriculteur qui lui-même nous a donné d'autres adresses d'exploitants agricoles de sa région. Nous avons donc principalement utilisé la méthode dite « boule de neige ». Il s'agissait de demander à la fin de chaque rencontre à l'interviewé s'il pouvait nous donner les coordonnées de personnes susceptibles de participer à notre étude. Bien que cette méthode soit très efficace, elle revête un désavantage relativement évident. Le risque est élevé de rencontrer des personnes du même milieu ayant un discours très similaire.

Pour dépasser cette limite, nous avons fait le choix de contacter des agriculteurs d'une autre région, malheureusement sans avoir de contact au préalable pour cette deuxième approche. Ici, nous avons relevé sur internet des coordonnées d'agriculteurs et les avons contactés, tout en sachant qu'une partie d'entre eux n'employait certainement pas de main-d'œuvre étrangère. C'était donc une des premières questions que nous leur posions, faute de quoi une rencontre n'était pas nécessaire. Rapidement, et ce fut le déclencheur pour approcher des agriculteurs dans cette région, une des personnes contactées nous a transmis les contacts de quatre exploitants agricoles actifs avec de la main-d'œuvre étrangère. Dès que possible, nous avons appelé ces derniers – les contacts par téléphone étant nettement plus efficaces que par e-mail – et avons décroché un premier rendez-vous. Ensuite, comme pour le groupe précédent,

nous demandions à la fin de chaque rencontre si la personne connaissait d'autres exploitants agricoles travaillant avec de la main-d'œuvre étrangère.

Même si ce récit semble efficace et rapide, il n'était pas toujours aisé de fixer des entretiens avec les agriculteurs. Premièrement, certains interlocuteurs ont exprimé directement leur refus au téléphone. Ces personnes – minoritaires – ne voyaient pas l'intérêt de notre approche et ne souhaitaient pas nous consacrer un moment pour répondre à nos questions. Un exploitant rencontré nous a d'ailleurs déclaré :

« Et les agriculteurs quand il y a ces sondages, ils en ont rien à foutre. Par exemple, il y en a un ici dans le village, il a deux trois Polonais qui n'ont pas trop de permis et tout, mais il a pas le temps de s'occuper à un sondage... » (Agriculteur 4, le 01.09.2016)

Nous devons donc rester très prudents au téléphone, le risque étant de passer pour des inspecteurs du travail cherchant à dénoncer tel ou tel manquement. Lors des appels, nous insistions donc sur les aspects scientifique et anonyme de notre démarche.

Deuxièmement, fixer des entretiens avec les agriculteurs était parfois difficile, car ces derniers n'ont pas de grandes disponibilités. Ils ont des semaines très chargées et notre démarche pouvait représenter une perte de temps à leurs yeux. Un de nos interlocuteurs, en nous transmettant l'adresse d'autres exploitants, nous confiait ainsi : « *Il ne faut pas par contre leur demander trop de temps à t'accorder. Ils n'ont pas le temps pour ce genre d'enquêtes les paysans.* » (Agriculteur 1, le 08.06.2016) D'ailleurs, un agriculteur, avec qui nous avons rendez-vous un soir à 19h30, n'était pas présent à sa ferme au moment fixé. Nous avons appris par son frère qu'il était parti en urgence auprès d'une vache qui s'était blessée. Nous n'avions pas été avertis, et sommes donc repartis sans entretien. Toutefois, et nous reviendrons sur ce point lorsque nous détaillons le déroulement des entretiens, une fois l'entretien commencé, la plupart des agriculteurs ont parlé sans modération sur les différents thèmes que nous abordions. Nos interviews ont ainsi été plutôt longs, environ 90 minutes en moyenne.

LES ENTRETIENS EXPLORATOIRES

Avant de rencontrer les agriculteurs, nous avons effectué trois entretiens exploratoires nous permettant de récolter des informations importantes sur le marché du travail agricole. Ces interviews nous ont été très précieux et nous ont permis par la suite de nuancer les discours des agriculteurs. Voici une brève description des trois entretiens réalisés :

1. Jacques Bourgeois, directeur de l'Union suisse des paysans. Entretien réalisé le 26 avril 2016 d'une durée de 40 minutes. M. Bourgeois est également conseiller national PLR, nous avons d'ailleurs eu la chance de le rencontrer dans le palais fédéral à Berne. Cet interlocuteur, le premier rencontré, a pu nous donner des inputs très intéressants sur le marché du travail agricole et notamment sur le fait que les exploitants agricoles ont une grande difficulté à recruter sur le marché local. Son discours était cependant très général et donnait plutôt des tendances que des informations factuelles. Nous postulons d'ailleurs que son engagement politique participe à la prudence de son témoignage.

2. Monika Schatzmann, responsable de l'agence de placement Agrimpuls. Entretien réalisé le 16 mai 2016 d'une durée de 60 minutes. Nous avons rencontré Mme. Schatzmann sur recommandation de M. Bourgeois. Elle nous a permis principalement d'accéder à des statistiques sur la main-d'œuvre agricole en Suisse et l'agriculture en général. Nous avons réalisé cet entretien dans les bureaux de l'agence à Brugg. Comme Mme. Schatzmann ne maîtrise pas le français, la rencontre s'est déroulée en langue allemande, ce qui a freiné quelque peu la profondeur de la discussion engagée. Cette rencontre nous a toutefois fourni des éléments pour comprendre le fonctionnement d'un recrutement à l'étranger par des agriculteurs passant par une agence officielle. Agrimpuls appartient d'ailleurs à l'Union suisse des paysans.
3. Philippe Sauvin, responsable de *L'autre syndicat* et membre de la Plateforme pour une agriculture socialement durable. Entretien réalisé le 6 juillet 2016 d'une durée de 70 minutes. En s'intéressant au marché du travail agricole, interroger un syndicaliste nous paraissait particulièrement pertinent. Grâce au discours de M. Sauvin, nous avons pu comprendre le travail des employés étrangers dans l'agriculture et les abus dont ils peuvent parfois être victimes. Lors des rencontres avec les agriculteurs, nous gardions le discours de M. Sauvin à l'esprit, ce qui nous permettait de déconstruire davantage les témoignages recueillis. Aussi, avec son activisme avoué, M. Sauvin nous a fait part de sa vision de l'agriculture et des changements indispensables à effectuer pour redonner à ce secteur la place et la dignité qu'il mérite. Nous nous en inspirons en partie lors de notre conclusion réflexive sur le fonctionnement actuel de l'agriculture suisse.

LE DEROULEMENT DES ENTRETIENS AVEC LES AGRICULTEURS

Pour le travail que nous effectuons, l'entretien semi-directif est la méthode qui nous permet d'approcher au mieux notre question de départ. Nous avons utilisé cette méthode aussi bien pour les entretiens exploratoires que pour les entretiens avec les agriculteurs. Quivy et Van Campenhout (1995 : 194-195) décrivent cette méthode de la manière suivante : « *L'entretien semi-directif, ou semi-dirigé, est certainement le plus utilisé en recherche sociale. Il est semi-directif en ce sens qu'il n'est ni entièrement ouvert, ni canalisé par un grand nombre de questions précises.* » Ainsi, ce type d'entretien nous permet d'analyser des mécanismes complexes à travers les discours denses produits par les individus. Cette méthode peut donc offrir « *des éléments de réflexions très riches et nuancés.* » (ibid)

Avant d'organiser les rencontres avec les différents agriculteurs, nous avons au préalable préparé une grille d'entretien.¹⁶ Cette dernière a été construite grâce à nos questions et hypothèses de départ et nous permettait de cibler les discussions sur nos thématiques précises. Nous accordions toutefois une certaine liberté à nos interlocuteurs en les laissant notamment dériver sur les thèmes qui leur tenaient à cœur. S'immerger dans le monde de l'agriculture suisse était quelque chose de nouveau pour nous et toutes les informations nouvelles, même sans lien direct avec la main-d'œuvre étrangère, nous paraissaient intéressantes. Mais, malgré ces discussions très riches, nous devions rester prudents face à certains agriculteurs bavards qui s'éloignaient régulièrement de nos axes de recherche. Comme

¹⁶ La grille d'entretien utilisée avec les exploitants agricoles se trouvent en annexe 2.

dit précédemment, nous estimons que les lieux des rencontres avec les agriculteurs (dans leurs maisons familiales) ont participé à l'aisance de nos interlocuteurs et à la longueur de leur discours.

De ce fait, les entretiens ont tous été relativement longs avec une durée moyenne avoisinant les 90 minutes. La plupart de nos interlocuteurs emploient de la main-d'œuvre depuis plusieurs années voire plusieurs décennies, ce qui explique également la durée des entretiens. Afin de comprendre au mieux leurs pratiques et leurs représentations, nous les avons régulièrement incités à nous donner des exemples précis. Nous avons ainsi recueilli une multitude d'anecdotes intéressantes pour notre analyse.

Au vu du déroulement des entretiens, nous avons fait le choix de ne pas réaliser une grande quantité d'interviews différents. Après sept entretiens, nous arrivions déjà au stade de saturation avec certaines thématiques. C'est-à-dire que nous ne récoltions plus de données nouvelles avec les nouveaux entretiens. Même si nous aurions pu creuser davantage certaines questions, ayant déjà suffisamment de matière pour mener une analyse fine, nous avons fait le choix de nous arrêter à sept entretiens. Ce nombre nous permet également d'analyser de façon approfondie chaque rencontre en identifiant au mieux les éléments pertinents.

Afin de conserver l'anonymat des exploitants agricoles, nous ne dévoilerons ni leur nom ni leur lieu de travail. Ces derniers seront tout simplement numérotés de 1 à 7. Ci-dessous, un tableau descriptif de chaque agriculteur rencontré.

Figure 3 Description des entretiens avec les agriculteurs

Agriculteur	Date	Durée	Type d'exploitation	Employés actuels
Agriculteur 1	08.06.2016	90'	Production laitière	Deux Roumains
Agriculteur 2	08.09.2016	110'	Production laitière et production de céréales	Un Roumain
Agriculteur 3	29.09.2016	70'	Production laitière et pension de chevaux	Un Polonais
Agriculteur 4	01.09.2016	95'	Production laitière	Un Roumain
Agriculteur 5	03.11.2016	55'	Production laitière et production de céréales	Un Roumain
Agriculteur 6	03.11.2016	55'	Production laitière et production de céréales	Un Roumain
Agriculteur 7	22.12.2016	100'	Production laitière	Un Roumain

On le voit, la majeure partie de nos interlocuteurs emploient de la main-d'œuvre roumaine et travaillent principalement dans la production laitière. Nous estimons donc que notre travail n'englobe pas toute l'agriculture suisse mais est néanmoins révélateur de mécanismes présents dans les pratiques et discours de petits producteurs laitiers de Suisse romande.

REMARQUES REFLEXIVES

Le déroulement des entretiens et l'approche mobilisée pour notre étude de terrain nous amène à quelques réflexions sur notre démarche. Premièrement, il nous paraît nécessaire de nuancer notre approche en ne considérant pas la main-d'œuvre étrangère comme passive face à la demande des employeurs. Comme le rappelle Glorius (2008), bien que ces employés occupent des postes qui demandent de faibles qualifications, certains ont suivi plusieurs années de formations dans leur pays d'origine. La migration à travers un emploi agricole peut même être un tremplin dans un plan de carrière en permettant aux migrants d'acquérir des compétences transposables dans d'autres branches de métiers. Plusieurs études citent par exemple l'obtention de connaissances linguistiques comme un atout pour la suite du parcours professionnel (GLORIUS 2008 ; McCOLLUM and FINDLAY 2015). Ainsi, même si nous ne mènerons pas d'entretiens avec le personnel étranger, nous gardons à l'esprit tout au long de notre travail que les employés sont des acteurs à part entière qui entreprennent des choix professionnels et peuvent mettre en place des stratégies pour y parvenir.

Nous sommes également conscients que beaucoup d'agriculteurs n'emploient pas de main-d'œuvre étrangère. Nos propos sont donc à nuancer et ne reflètent pas toutes les pratiques des exploitants agricoles suisses. Certains de nos interlocuteurs nous ont renseignés sur le fait que plusieurs agriculteurs font le choix de ne pas (ou plus) utiliser de main-d'œuvre étrangère et trouvent d'autres stratégies. Ainsi, pour compléter notre travail, il serait pertinent de rencontrer ce type de personnes qui auraient certainement des témoignages différents de ceux récoltés dans la présente recherche.

Sur un aspect davantage pratique, nous constatons que notre récolte de données est perfectible. Notre grille d'entretien a notamment régulièrement été réajustée car il n'était pas toujours évident de trouver de bonnes formulations pour orienter le discours des agriculteurs sur nos problématiques. C'est finalement grâce aux recommandations de Witzel (2000) que nous avons découvert les tournures de questions particulièrement adéquates avec les agriculteurs. Les formulations « *racontez-moi* » ou « *donnez-moi des exemples* », présentées comme celles incitant au mieux la personne à donner des explications (WITZEL 2000), ont montré la meilleure efficacité.

Enfin, même si nous nous efforçons de ne pas prendre en considération les stéréotypes et les préjugés diffusés sur le monde agricole, nous assumons une certaine subjectivité, car il semble impossible de s'affranchir complètement des discours et des représentations en circulation dans notre société. Nous postulons néanmoins que la prise de conscience d'une forme de subjectivité participe à l'objectivation de notre étude. En d'autres termes, en intégrant indirectement dans notre analyse future la subjectivité du chercheur, nous assumons non seulement l'individualité de ce dernier, mais acceptons également le fait que la même étude, effectuée par une autre personne, connaîtrait sans aucun doute certaines nuances avec la

nôtre. Cette remarque n'exclut en rien la pertinence de ce mémoire, elle permet simplement d'affirmer que les propos contenus dans ce travail n'engagent que son auteur.

METHODE D'ANALYSE : LE CODAGE THEORIQUE

Pour réaliser notre analyse, nous nous sommes basés sur des méthodes présentées dans la Ground Theory. Cette dernière se fonde sur une méthode de recherche qui commence par l'accumulation de données, ces dernières étant ensuite codées afin de développer des catégories, puis des hypothèses traitant de la problématique. (Flick 2009) En reprenant l'approche de Strauss et Corbin, Flick définit le coding comme : « *the constant comparison of phenomena, cases, concepts, and so on, and the formulation of questions that are addressed to the text. Starting from the Data, the process of coding leads to the development of theories through a process of abstraction.* » (2009 : 307) Notre objectif est donc ici de fractionner les données récoltées puis de les conceptualiser afin de produire de la théorie. Concrètement, notre analyse a été séparée en deux parties. Premièrement nous avons procédé à ce que Flick appelle une analyse globale, c'est-à-dire une prise de connaissance complète de toutes les données récoltées afin de cibler les parties les plus pertinentes pour notre problématique. Nous avons donc lu l'ensemble des entretiens retranscrits et avons sélectionné certains passages. Cette démarche nous a permis de faire ressortir des grandes thématiques. Dans un deuxième temps, nous avons fractionné les parties sélectionnées et avons systématiquement codé chaque passage. Ce processus nous a permis de faire des groupes de codes, ou familles de codes, dans le but de monter en abstraction et de formuler des théories. Nous ajoutons que tout le processus de codification réalisé a été dirigé également par nos hypothèses tirées de nos axes de recherche. La formulation d'hypothèses préalables représente un apport considérable dans la structuration et la logique du travail d'analyse. Sans postulations de départ, le risque était de se retrouver avec une multitude de codes différents difficiles à exploiter et structurer. Ainsi, nous avons couplé notre cadre théorique avec notre travail de terrain, tout en laissant autant que possible une certaine place à l'imprévu. Enfin, suite à chaque entretien, nous tenions un carnet de notes – nommé *notes analytiques* – dans lequel nous écrivions des observations et des commentaires sur le rendez-vous passé. Cette méthode offre non seulement un gain de temps considérable lorsqu'il est question de reprendre l'ensemble de nos retranscriptions, mais participe également à la qualité de notre étude car nous identifions instantanément des pistes fraîches pour notre future analyse et pour les entretiens suivants.

Cinquième Partie

ANALYSE

Après cette discussion méthodologique, nous présentons maintenant nos résultats tirés de l'analyse de nos entretiens. Nous faisons le choix de ne pas reprendre méthodiquement toutes nos hypothèses et de les confronter à notre terrain, nos postulats théoriques étant plutôt imbriqués implicitement dans cette présentation. Nous construisons ainsi une analyse basée au plus proche de nos données, que nous diviserons en quatre parties distinctes représentatives selon nous des grands enjeux du recrutement de main-d'œuvre étrangère par les agriculteurs. Cette division nous a paru la plus judicieuse car elle nous permet d'utiliser au mieux les anecdotes et témoignages des agriculteurs. La présentation de nos données ressemble ainsi à une « ethnographie » des pratiques des agriculteurs vis-à-vis de leur main-d'œuvre étrangère.

Premièrement, nous présentons les statuts et les profils recherchés par les agriculteurs. Grâce à cette discussion, nous définissons les conditions de travail des employés agricoles étrangers et les attentes des agriculteurs que nous avons rencontrés. Nous verrons que la situation légale des employés est ambiguë et que le travail agricole exige des horaires très irréguliers et principalement des compétences physiques. Ensuite, nous guidons une discussion à travers les éléments explicatifs de la pénurie de main-d'œuvre indigène. Nous parlerons dans cette partie des difficultés des agriculteurs à recruter des travailleurs locaux et également de leur discours envers ces derniers. Nous détaillerons l'inadéquation entre l'offre et la demande de travail en démontrant qu'elle est en partie construite par les représentations des agriculteurs. Troisièmement, nous abordons les perceptions de la main-d'œuvre étrangère par les agriculteurs. Nous regarderons ici comment les agriculteurs définissent la main-d'œuvre étrangère et comment ils construisent des différences entre cette dernière, eux et les employés suisses. Enfin, quatrièmement, nous présentons les pratiques de recrutement mobilisées par nos interlocuteurs. Nous verrons que, certes les réseaux sociaux jouent un rôle central dans l'embauche de nouveaux employés, mais que les agriculteurs peuvent également avoir quelques méfiances par rapport aux liens informels de leurs employés.

Pour conclure notre analyse, nous terminerons par une synthèse de nos résultats en revenant, cette fois-ci, sur nos hypothèses et questions de départ.

LES STATUTS ET LES PROFILS DES EMPLOYES ETRANGERS

Comme présenté dans la contextualisation de notre étude sur le marché du travail agricole, il existe différents permis de séjours pour la main-d'œuvre étrangère dans l'agriculture. Dans cette partie, nous avons cherché à comprendre les préférences des agriculteurs et les motivations associées à leurs discours. Nous avons fait le choix de discuter tout d'abord des justifications apportées à la diminution du travail non déclarée dans l'agriculture en présentant également les statuts actuels de la main-d'œuvre étrangère. Durant les entretiens menés avec les agriculteurs, le marché du travail non déclaré n'a été abordé que de manière indirecte. Néanmoins, nous faisons le choix d'y consacrer une partie car la plupart de nos interlocuteurs ont abordé ce sujet spontanément et il en découle des mécanismes intéressants pour notre étude sur les situations sociales et politiques de la main-d'œuvre étrangère. Dans un deuxième temps, nous démontrons que les employés non déclarés sont certainement en diminution mais que des mécanismes de paiement au noir sont toujours présents. Le fil rouge de cette partie, qui découle de nos réflexions antérieures dans notre cadre théorique, est la recherche d'une

flexibilité stable par les employeurs. En d'autres termes, il sera question de démontrer que la main-d'œuvre étrangère doit à la fois répondre à des attentes de flexibilité tout en apportant une certaine forme de stabilité. Pour terminer ce chapitre, nous quittons les aspects politiques des employés étrangers pour approcher plutôt les caractéristiques et les compétences recherchées par les employeurs. Il est notamment intéressant de constater que les formations antérieures des travailleurs ne jouent qu'un rôle secondaire.

LE TRAVAIL AU NOIR, C'ÉTAIT AVANT...

L'ensemble des employeurs agricoles que nous avons interrogés nous ont affirmé employer actuellement uniquement de la main-d'œuvre déclarée. Plusieurs raisons expliquent ce désintérêt à engager des travailleurs sans permis de travail. Avant de revenir plus en détails sur ces éléments, nous tenons toutefois à nuancer le discours de nos interlocuteurs sur la main-d'œuvre agricole non déclarée. Comme présumé par Scott (2013), les employeurs peuvent être très discrets sur la main-d'œuvre qu'ils mobilisent et particulièrement lorsqu'il s'agit de personnel sans permis. Nous restons donc prudents en gardant à l'esprit que les discours des agriculteurs ne reflètent peut-être pas complètement leurs pratiques.

Premièrement, les employeurs affirment préférer une main-d'œuvre déclarée pour diminuer les risques, notamment en cas d'accident ou de contrôle. Le discours d'un agriculteur, qui a embauché des personnes non déclarées par le passé, est explicite :

« Le noir vous savez ce que c'est. C'est casse figure pour tout le monde. Ça va un petit moment, mais s'il y a un accident ou un contrôle... C'est prêt ! Et après vous êtes sur la liste noire et vous ne pouvez plus vous permettre. Il y en a encore qui le font parce qu'il y a un accident ou parce que l'autre est en vacances, mais à l'année des gens au noir ça vient très délicat. En tous les cas moi je ne prendrais plus le risque. Oui comme je vous dis, un jour parce qu'il y en a un qui est malade et il y a un gros boulot, comme bétonné. Mais prendre à l'année c'est fini. » (Agriculteur 2, le 08.09.2016)

On le voit, prendre des personnes non déclarées à l'année n'est plus souhaité par cet agriculteur. D'autres employeurs qui ont également utilisé de la main-d'œuvre étrangère sans permis par le passé, nous ont affirmé toujours assurer ces derniers pour se protéger en cas d'accident :

« Il n'y a personne qui n'assure pas ses employés, c'est beaucoup trop dangereux. Si vous avez un employé qui s'assomme ou qui a un accident, votre domaine y passe ! » (Agriculteur 3, le 29.09.2016)

Les dangers d'accident semblent d'ailleurs s'être accrus ces dernières années sur les exploitations agricoles suisses en raison du développement technologique et de la modernisation des machines :

« On est toujours plus modernisé avec les machines tout, c'est quand même dangereux. Tout d'un coup un peu d'alcool, un accident avec des véhicules, ça peut aller loin. Non, c'est mieux de les prendre déclarés. Dans les alentours on en connaît plus. » (Agriculteur 1, le 08.06.2016)

Deuxièmement, l'agriculture actuelle, et notamment les exploitations productrices de lait, demande une main-d'œuvre disponible plusieurs mois durant l'année sur l'exploitation. Il y

aurait une forme de stabilité des employés souhaitée par les employeurs agricoles. La main-d'œuvre non déclarée, du fait de son statut très volatile, ne répondrait donc pas toujours à leurs attentes. Un agriculteur nous a raconté une mésaventure avec un de ses employés qui était sans permis :

« On a eu une fois un employé qui est parti en courant. Je sais plus de quel pays il venait. Il y a une voiture de police qui est passé par hasard devant chez nous. J'avais un employé qui était là depuis un ou deux mois qui était sans permis. Quand il a vu la voiture de police, il a cru que c'était pour lui. Il est parti en courant. Il a paniqué, il est parti. » (Agriculteur 3, le 29.09.2016)

Un autre employeur agricole nous a raconté une expérience passée explicite du problème de la volatilité de la main-d'œuvre étrangère dans l'agriculture et donc de sa recherche de stabilité. Ce dernier avait eu recours à une fondation qui faisait venir des Roumains au bénéfice d'un permis de touriste pour trois mois. Il était convenu que ces personnes se rendaient en Suisse pour effectuer un stage, non pas en travaillant mais en observant des agriculteurs afin d'acquérir un savoir-faire exportable en Roumanie. L'agriculteur nous a détaillé le fonctionnement de l'agence et notamment le fait qu'il n'était pas uniquement question d'observation :

« On ne prend pas des gens juste pour regarder. Ce n'était pas des étudiants qui étaient juste là pour apprendre la langue. Ils travaillaient vraiment et à coin. [...] On savait que c'était trois mois et après il fallait changer. Ça faisait chier de recommencer chaque fois à zéro et ils ne savaient pas un mot. Ce n'était pas terrible parce qu'après trois mois qu'ils commençaient un peu à comprendre, ils parlaient. Ils ne pouvaient travailler que à côté de nous. Si on veut bien, il fallait tenir le piquet et eux ils tapaient. » (Agriculteur 4, le 01.09.2016)

De ce discours, nous retiendrons deux informations. Premièrement, il y avait une forme d'hypocrisie de la part de la fondation et de l'agriculteur, les personnes travaillaient « à coin » alors qu'elles n'en avaient pas le droit. Deuxièmement, et c'est ce qui nous intéresse ici, les personnes qui viennent pour de très courtes périodes ne sont pas efficaces pour les agriculteurs. Il faut un certain temps pour s'acclimater au travail et devenir un employé opérationnel pour la ferme. De ce fait, les agriculteurs préféreraient des employés « durables ». Nous reviendrons par la suite plus en détail sur le nombre d'années réalisées en Suisse par les travailleurs agricoles étrangers.

Troisièmement, la main-d'œuvre étrangère non déclarée dans l'agriculture semble avoir diminué ces dernières années en raison des nouvelles politiques migratoires. À la fin des années 1990 et au début des années 2000, la plupart des employés non déclarés étaient originaires des pays de l'Est.¹⁷ Avec l'entrée en vigueur de l'ALCP en 2002 et l'ouverture notamment sur la Pologne, le recrutement par des voies légales de main-d'œuvre étrangère bon marché a été facilité. Cet état de fait est constatable dans les propos d'un employeur agricole sur le recours à la main d'œuvre étrangère non déclarée qu'il a eu par le passé :

« Avant il y en avait parce que justement vous ne trouviez pas assez de Portugais et ce n'était pas encore ouvert sur les pays de l'Est. Moi je ne connais personne maintenant qui a des employés pas déclarés. » (Agriculteur 3, le 29.09.2016)

¹⁷ Information relayée notamment par Brodal et Behr (2002) et par Philippe Sauvin, syndicaliste, lors d'un entretien le 06.07.2016.

On le voit, la majorité des personnes travaillant actuellement dans l'agriculture aurait un permis de séjour valable ; mais lequel ? Comme présenté dans la contextualisation de notre travail, la plupart des travailleurs étrangers dans l'agriculture sont au bénéfice d'un permis L. Ce permis s'adresse aux étrangers qui séjournent temporairement en Suisse dans un but précis, en règle générale pour une durée de moins d'un an. (SEM 2017)¹⁸ Sur présentation d'un contrat de travail d'une durée de trois mois à une année, les ressortissants UE-25/AELE ont droit à une telle autorisation. Ce permis est perçu comme idéal pour les agriculteurs car l'employé s'engage pour une année au maximum et retourne ensuite dans son pays. L'engagement se ferait ainsi sur du moyen terme.

Il existe également des personnes au bénéfice d'un permis B dans l'agriculture. Mais, bien que les agriculteurs puissent en faire la demande, ils ne le font que très rarement. Une fois le permis B en poche, le risque serait que l'employé cherche un emploi dans un autre domaine d'activité. Un employeur, en jouant en partie le dialogue avec son employé, nous a justifié son choix :

« Je préfère te faire un permis L, si ça va bien on continue, on prolonge'. Il y a une discussion. Pour le permis B, il n'y a plus de discussion, il va chercher ailleurs où c'est mieux. C'est comme un Suisse. Et s'il estime que c'est mieux, il ne sait pas si c'est vrai, mais s'il estime il part ! Il y a donc moins de sécurité pour nous. Il y a beaucoup plus de stabilité avec le L, parce que vous y faites tout. Et comme c'est en général des gars qui ne savent pas faire la cuisine, qui ne font même pas leur lit, ils ne nettoient rien du tout. Madame est là que pour ça chez eux. Ils apprécient ça chez nous, mais nous on trouve que ce n'est pas normal. J'entends, on fait pour moi, on fait pour lui, ça fait partie du système. En lui donnant un truc à manger, il a un truc équilibré, autrement lui il irait toujours chercher le meilleur marché. Il se nourrirait mal. » (Agriculteur 2, le 08.09.2016)

Alors que le permis B fournit un statut plus stable pour les employés, cet agriculteur préfère le permis L pour ses employés car ce dernier freine l'éventuel départ de la main-d'œuvre vers d'autres métiers en Suisse. Ainsi, afin « d'empêcher » le travailleur de partir et de l'avoir en permanence sous la main, ce qui lui assure aussi une nourriture saine selon notre interlocuteur précédent, certains employeurs ne désirent pas fournir un permis B à leurs employés. Cette citation est également très intéressante sur un autre point, les employeurs seraient conscients que les employés ne souhaitent pas rester à long terme dans l'agriculture mais envisagent de se diriger vers un métier qui leur convient davantage. Nous reviendrons par la suite sur les formations des employés agricoles et notamment sur le fait que beaucoup n'ont pas réalisé de formation dans l'agriculture avant d'arriver en Suisse. Enfin, même si le permis L semble être préféré par les agriculteurs, les démarches administratives et les politiques migratoires paraissent floues pour les employeurs agricoles. Nous discuterons également de ce point plus loin, lorsque nous aborderons la question des origines nationales dans les discours des agriculteurs sur la main-d'œuvre étrangère.

¹⁸ Des détails juridiques de ce permis sont disponibles sur le site internet du Secrétariat d'Etat aux Migration cité en bibliographie.

... ET MAINTENANT !

Même si les phénomènes explicités ci-dessus sont réels et participent à la diminution du nombre de travailleurs étrangers non déclarés dans l'agriculture suisse, il existe toujours une partie du travail qui est effectué au noir. Nous présentons ici différents points qui laissent penser que la fin du travail non déclarée n'est pas encore actuelle.

Premièrement, certains agriculteurs nous ont informés de l'existence d'exploitations ayant toujours recours à de la main-d'œuvre non déclarée. Cette dernière se situerait principalement dans les cultures maraîchères, viticoles et dans les exploitations d'alpage, domaines dans lesquels nous n'avons pas effectué nos entretiens. Une raison explicative de la présence de ces travailleurs dans les fermes d'alpage réside dans l'isolement de ces exploitations, les alpages se situant habituellement dans des zones géographiques très reculées et mal desservies par les infrastructures routières. Il serait donc plus facile de « cacher »¹⁹ des employés agricoles sans permis de séjour valable dans ces régions. Aussi, la réserve de travailleurs à la recherche d'un emploi dans l'agriculture suisse crée une pression sur les salaires qui permet d'engager du personnel à de très bas salaires, en dessous des contrats types de travail proposés par les cantons :

« L'agriculture reste toujours un endroit où je ne dirais pas que le travail est garanti, mais que le travail à mauvaises conditions, lui il est garanti ! Donc un exploitant agricole pas trop regardant va être d'accord d'employer quelqu'un qui lui dit 'écoute moi je travaille pour toi pour 2000 balles et je travaille comme une bête'. » (Phillippe Sauvin, syndicaliste, 06.07.2016)

Un agriculteur nous a parlé de ce phénomène :

« La réalité, c'est quand même qu'il y a énormément de travail au noir dans l'agriculture. Beaucoup de gens disent qu'ils ont le permis et ils ne l'ont pas. Et les étrangers, eux ils viennent et ils ne veulent que l'argent. » (Agriculteur 4, 01.09.2016)

Les disparités économiques entre les régions, et notamment avec les pays de l'Est de l'Europe, poussent les personnes à se déplacer et à accepter des conditions de travail précaires, et donc un emploi non déclaré. S'il est difficile d'approcher cette main-d'œuvre et les agriculteurs concernés, c'est principalement à cause de l'aspect illégal de ces pratiques qui engendre une propension au mystère chez les agriculteurs.

Deuxièmement, et c'est sur ce point que nous souhaitons nous pencher plus longuement dans cette partie, même si la grande majorité des employeurs que nous avons interrogés n'emploient que des personnes avec un permis, il reste toujours une partie du travail qui se paie au noir. C'est le cas non seulement au moment de l'arrivée en Suisse de l'employé avant d'effectuer les démarches pour faire un permis de séjour, mais également pour une partie du salaire versé aux personnes régularisées.

Lorsque l'employeur fait le choix d'engager une personne étrangère, il est fréquent d'organiser une période d'essai. Durant ce laps de temps, il est question de tester les capacités de l'employé et d'observer si une cohabitation est envisageable. Dans la plupart des cas, c'est uniquement après cette période que le permis de séjour est demandé aux autorités

¹⁹ Terme repris de l'entretien avec l'agriculteur 4 du 01.09.2016.

compétentes. Un employeur, particulièrement coutumier de ces pratiques, nous a détaillé sa démarche :

« Souvent maintenant, on les prend à l'essai. On leur paie le billet d'avion et on leur dit, 'maintenant tu fais 15 jours'. En tant que patron tu lui paies l'avion aller-retour et 50 CHF par jour et nourri logé. Ensuite il retourne. De toute façon il retourne. Et quand il part, il dit au patron : 'oui je reviens' et le patron 'non tu ne reviens pas.' Mais si les deux parties sont d'accord qu'il revienne, alors là il y a un contrat de travail qui peut se faire. Et dès que j'ai le contrat de travail, 'dans trois semaines dans un mois tu reviens.' Ici dans le coin, tous les agriculteurs qui m'ont demandé ou quoi que ce soit, je leur dis à tous de faire ça. J'en ai casé un ou deux là récemment. Et eux ils sont contents de venir essayer 15 jours. Et ils ont pas besoin de prendre d'habits rien. C'est pour voir ce que c'est quoi. Ils savent qu'ils ont pas de frais et qu'ils ont 50 CHF par jour. Donc ils ne perdent pas d'argent, de toute façon ils n'ont pas d'argent là-bas. Le paysan il supporte, tout ensemble ça lui fait 6-700 CHF. Si ça va bien il discute avec le paysan pour le permis de travail et tout. Mais maintenant, on ne fait pas de contrat de travail sans les avoir essayés. » (Agriculteur 4, 01.09.2016)

Dans ce cas, notre interlocuteur nous démontre explicitement qu'il y a une période non déclarée de deux semaines qui ne coûte qu'entre 600 et 700 CHF pour l'employeur. Cette somme est bien en dessous d'un salaire convenu par les Contrats Types de travail (CTT) ; ces derniers proposaient, en 2016, des salaires bruts avoisinant les 3200 CHF par mois (avec quelques nuances en fonction des cantons).

Les agriculteurs se calquent en général sur les CTT pour créer le contrat avec leurs employés et donc fixer le salaire qui leur sera versé. Selon les CTT, les heures de travail permises pour un employé agricole se situent entre 45 et 55 heures par semaine, il existe des fluctuations en fonction du domaine d'activité et du canton. Mais, la réalité est autre : dans l'agriculture il est difficile d'avoir des horaires fixes et donc de respecter chaque semaine les directives cantonales. La grande majorité des agriculteurs font le choix de déclarer uniquement les heures figurant sur le contrat et de jongler en permanence avec l'employé en lui donnant congé après une semaine très chargée ou alors en le faisant travailler plus après des jours plus calmes :

« Si cette semaine vous avez beaucoup de récoltes à faire, vous allez en faire 60-65 heures, mais la semaine prochaine vous lui dites 'aujourd'hui il n'y a rien de spécial, tu as congé'. » (Agriculteur 2, le 08.09.2016)

« Si un soir on va fanner jusqu'à 9h ou 10h, et bien il faut y aller. Mais si le lendemain ou deux jours après il pleut, et bien il a congé. Tandis qu'ailleurs ça n'existe pas quoi. » (Agriculteur 4, le 01.09.2016)

Certains agriculteurs trouvent ainsi l'équilibre avec leurs employés. Mais, la balance est rarement au milieu et la main-d'œuvre effectuée régulièrement plus d'heures que ce que le cadre légal prévoit : *« dans l'agriculture, il n'y a personne qui fait 55 heures. [...] Je fais un peu près 80 heures et mon employé aussi ! »* (Agriculteur 7, le 22.12.2016) Dans ce cas de figure, ils sont payés cash par leurs employeurs :

« Vous avez aussi le gars qui vous dit 'moi je ne veux pas congé, je sais pas quoi faire, tu me paies en plus.' Alors voilà, là on s'arrange et c'est vrai qu'il y a un peu

de noir. Voilà comme ils font en général, ils aiment travailler un peu plus, et gagner un peu plus d'argent au noir. » (Agriculteur 2, le 08.09.2016)

« Le reste on paie en cash. On ne devrait pas le dire, mais pour éviter de payer des assurances en plein, le reste est non déclaré ou annoncé comme vacances et moi je les lui paie comme ça. C'est son bonus pour lui. » (Agriculteur 7, le 22.12.2016)

Ainsi, les heures supplémentaires effectuées seraient plutôt payées au noir. Selon le deuxième agriculteur, si ces heures additionnelles étaient déclarées, ce ne serait pas attractif au regard des charges sociales supplémentaires à payer. Nos interlocuteurs justifient donc leurs pratiques en affirmant que c'est dans l'intérêt des employés que tout le salaire ne soit pas déclaré. D'ailleurs, dans la première citation, l'employeur affirme que c'est le souhait de l'employé de travailler plus pour gagner plus. Enfin, ces paiements additionnels à la fin du mois, qui récompensent les heures supplémentaires de l'employé, servent aussi de motivation pour ces derniers :

« Et après, s'il gagne 200 ou 500 francs en plus, suivant les mois, ça ne peut que le motiver. Si on lui donnait tout officiel, on lui donnerait plus que 100 en plus à la fin du mois. Est-ce que ça vaut la peine de faire des heures supplémentaires pour 100 francs par mois ? Mais non !! Là, quand vous lui donnez ses 300 balles cash, il ne voit plus que ça, il ne voit plus le reste de la paie. Moi je pense que les désavantages doivent être compensés par des avantages visibles. Ces trucs de paperasses où on fait des décomptes pas possibles, de toute façon il ne comprend rien. Il dit qu'il fait confiance, mais comment vous voulez faire confiance quand vous avez rien compris. Tandis que quand je lui donne 200 balles, là c'est clair. » (Agriculteur 2, le 08.09.2016)

On le voit, les étrangers seraient friands des versements cash et les employeurs mobilisent cette stratégie pour motiver leur main-d'œuvre. Même si ces montants ne sont pas déclarés, ce qui est défavorable à l'employé sur le long terme, les employeurs admettent que ce n'est pas un problème. Ils estiment effectivement que la grande majorité ne s'installera jamais définitivement en Suisse et que les cotisations sociales ne leur sont pas indispensables.

« Alors c'est vrai que s'il fait toute sa vie ici, il faut arrêter avec ça. Parce qu'il n'aura pas payé de cotisation sur sa caisse de pension et tout. Et à 65 ans, il aura le retour de manivelle. Ça veut dire qu'il aura une petite retraite. Et c'est crétin. Mais de toute façon ils ne viennent jamais faire toute leur vie ! Sur le 100% qui viennent en Suisse, il y a en tous les cas le 80% qui repartent tôt ou tard. Parce que c'est des gars dans la force de l'âge. Ils veulent des ronds pour leur gamin, parce qu'ils doivent aller aux écoles. Et là-bas aux écoles c'est eux qui doivent les payer. Et ils aimeraient aussi monter leur niveau de vie. Donc ils font 5 ans, 10 ans, peut-être 15 ans et après ils retournent chez eux. Et après vous ne les revoyez plus. Donc ils s'en foutent du social. Quand ils ont 65 ans, ils aimeraient bien toucher 5000 francs. Mais ils n'ont pas cotisé. Donc il faut savoir ce qu'on veut. » (Agriculteur 2, le 08.09.2016)

Selon cet agriculteur, les employés « s'en foutent du social » et ce serait dans leur intérêt de les payer en partie cash. Pour conclure, nous pouvons affirmer ici que la frontière entre la légalité et l'illégalité est floue dans le marché du travail agricole : même si les ressortissants étrangers bénéficient pour la plupart de permis de séjour et de travail, des mécanismes illégaux sont toujours présents. Selon les employeurs, ces pratiques entreraient dans une logique « win-win » car les deux parties trouvent leur compte. Il y aurait d'un côté plus d'argent

distribué (en cash) pour les employés et de l'autre les agriculteurs paient moins de charges sociales. Un employeur nous a d'ailleurs avoué avoir formalisé cette entente avec son employé afin d'éviter d'éventuels problèmes avec les autorités :

« Moi c'est une convention que j'ai avec. Quand il y a le contrôleur, il dit que c'est 55 heures et il n'y a pas de question. C'est une collaboration. C'est une entente. C'est donnant-donnant, et la preuve que ça fonctionne, il est resté 8 ans ! Quand l'ouvrier commence à penser qu'on profite de lui, il part. Souvent c'est ça. » (Agriculteur 7, le 22.12.2016)

Toutefois, ce phénomène est nuancé par certains auteurs, c'est le cas notamment de Silvermann et Hari (2016). Ces derniers se sont intéressés au cas des travailleurs temporaires mexicains dans l'agriculture canadienne. Leur critique principale d'un éventuel gagnant-gagnant réside dans le fait que la main-d'œuvre étrangère n'a pas le choix d'accepter ces conditions de travail et que les options d'emploi dans leur pays d'origine ne sont pas comparables. Ainsi, même si les revenus sont supérieurs, il existe un rapport de force entre employé et employeur et des disparités économiques entre les pays émetteurs de main-d'œuvre et les pays receveurs qui ne laissent pas une totale liberté de choix aux travailleurs étrangers. D'ailleurs un agriculteur a terminé l'entretien en ajoutant : *« Ils ont une famille là-bas, c'est qu'une question d'argent, ce n'est pas une question de plaisir. » (Agriculteur 6, le 03.11.2016)*

LES CARACTERISTIQUES RECHERCHEES

Après avoir défini le statut des employés agricoles, nous présentons ici plus en détail le profil de la main-d'œuvre recherchée. Les employeurs ont des attentes relativement précises sur le type de personnel dont ils ont besoin. Premièrement, au vu de la masse de travail à effectuer dans les exploitations agricoles, les agriculteurs cherchent des personnes travailleuses, qui ne comptent pas leurs heures et qui sont prêtes à faire un travail pénible. Le quotidien d'un employé agricole exige de la force et des compétences manuelles. Un agriculteur compare même le travail agricole à un combat de lutte :

« Dans le monde agricole, il faut de la force, il ne faut pas se poser de questions. C'est comme quand vous allez à la lutte. Il faut attaquer. Il ne faut pas être trop douillet. » (Agriculteur 4, le 01.09.2016)

L'agriculture ne serait pas un monde pour les douillets et il n'y aurait pas de place pour les personnes qui se posent trop de questions. Dans les discussions sur le profil de la main-d'œuvre recherchée, le critère linguistique a été également fréquemment énoncé. Dans ce registre, les Roumains, qui parlent une langue latine relativement proche du français, ont un net avantage sur les Polonais. La langue polonaise serait très éloignée du français et pour les travailleurs de ce pays, l'apprentissage de notre langue représenterait un parcours laborieux.

« Pour les Roumains, c'est aussi beaucoup plus facile avec la langue. Moi j'ai un employé polonais, il y a longtemps qu'il est là, mais il est toujours difficile à comprendre. Lui il nous comprend, mais quand il cause et qu'il veut aller vite, c'est difficile. C'est très différent du français. Les copains qui ont des roumains, même s'ils sont venus après, ils parlent beaucoup mieux le français. » (Agriculteur 3, le 29.09.2016)

Les expériences des agriculteurs montrent ainsi que les Roumains ont un avantage sur d'autres origines linguistiques. Aussi, selon un autre agriculteur, il semblerait que les connaissances linguistiques prendraient de l'importance actuellement avec la mécanisation des exploitations suisses :

« Avant on s'en foutait quasiment s'ils ne savaient pas un mot en arrivant. Maintenant, je me suis dit ici, avec la complication de la ferme c'est devenu obligatoire, c'est la cata sinon. Il faut qu'ils sachent au moins les bases. » (Agriculteur 1, le 08.06.2016)

Même si aucun employeur a affirmé prendre directement en considération la langue pour embaucher un nouveau travailleur, les compétences linguistiques pourraient entrer indirectement dans les procédures de recrutement. En parallèle, plusieurs agriculteurs nous ont également parlé de l'âge de leurs employés. Ils ont affirmé ne pas prendre des personnes trop jeunes car elles risqueraient de souffrir de l'ennui de leur famille et amis restés dans le pays d'origine et elles seraient également plus influençables :

« Mais on ne les prend pas trop jeunes. On ne veut pas les prendre avant 20-21 ans. Pour les jeunes, il y a le choc du pays. Ils s'ennuient beaucoup. Il y en a, après trois jours ils pleurent dans leur chambre. On leur dit qu'il faut rentrer. C'est surtout les jeunes. Parce que là-bas, ils vivent très en famille. » (Agriculteur 4, le 01.09.2016)

« Il ne faut pas les prendre trop jeunes, parce que le jeune tout de suite il est influençable, suivant qui il rencontre il va se mettre à boire. En général, ils s'ennuient à mourir. Ou bien ils se mettent à boire ou bien ils s'ennuient à mourir. » (Agriculteur 2, le 08.09.2016)

En plus de l'âge de la main-d'œuvre, un agriculteur nous a affirmé préférer des personnes qui avaient des enfants dans leur pays d'origine. Dans ce cas, elles seront d'autant plus motivées à travailler et offriront une meilleure stabilité à l'employeur : le besoin d'argent pour leur famille les « tiendra » dans les exploitations suisses. En creusant les attentes des employeurs agricoles, on constate également que, selon ces derniers, les capacités intellectuelles de l'employé peuvent parfois précéder son rendement. Un de nos interlocuteurs nous a expliqué à ce sujet que :

« Tous les employés qu'on a eu qui étaient trop malins, trop intellectuels, ça joue pas ! Ils réfléchissent trop et ils font des travaux en deux de temps alors que l'autre le fait en trois minutes. Ceux qui veulent changer le système 'oui mais moi je ferais autrement', ça ne va pas. » (Agriculteur 4, le 01.09.2016)

En d'autres termes, les employés qui remettent en question le fonctionnement de leur patron sont mal perçus par ce dernier. Au-delà des compétences intellectuelles, nos interlocuteurs ont mentionné d'autres facteurs qui peuvent inciter l'employé à remettre en question le travail de l'employeur. Tout d'abord, si l'employé a déjà travaillé dans une autre exploitation en Suisse, les agriculteurs sont immédiatement méfiants :

« Ceux qui ont déjà travaillé chez d'autres agriculteurs en Suisse, ça ne va pas. Souvent ils sont partis parce qu'ils voulaient toujours être payés plus, ils voulaient être patron. Alors je leur demande toujours 'pourquoi tu n'es pas resté là-bas' ? 'Ah mais le patron maintenant peut plus payer moi'. C'est des gens qui voudraient que

le patron fasse de la M et eux aller se promener avec le beau tracteur. Ils ne veulent plus faire les basses besognes. » (Agriculteur 4, le 01.09.2016)

Ainsi, après un certain temps passé en Suisse et notamment dans une autre exploitation agricole, les employés commenceraient à avoir des revendications allant en inadéquation avec les attentes de leur employeur. Principalement, ils ne seraient plus d'accord de réaliser le travail bas de gamme et de se plier aux consignes du patron :

« Il y a le moment où il faut partir. Le dernier qui était là, il a même été plus rapide que les autres, après deux ans je pouvais déjà plus lui donner d'ordres. Il avait un caractère impossible. Je lui ai donc fait comprendre qu'il fallait partir. » (Agriculteur 1, le 08.06.2016)

« Un employé agricole, je m'excuse mais le 90% de ce qu'il fait, comme ici, au début quand ils ne savent pas grand-chose, le 90% c'est le nettoyage. C'est nettoyer la merde. » (Agriculteur 4, le 01.09.2016)

Pour remédier à cette situation et pour trouver des employés disponibles à effectuer le travail bas de gamme, les employeurs ne gardent que très rarement des employés au-delà de quatre ans. Cette durée serait la limite (subjective) après laquelle l'employé devient trop revendicatif et doit quitter l'exploitation.

« Généralement la durée moyenne d'un employé étranger c'est quatre ans. Oui, quatre saisons et ils rentrent en général un ou deux mois par année. [...] Le problème qu'il y a dans l'agriculture, ce n'est pas une entreprise Tac Tac Tac. Tout d'un coup on laisse trop de libertés à l'employé et après trois ou quatre ans, il veut commander. Et ça commence à venir en désaccord avec le patron. » (Agriculteur 1, le 08.06.2016)

On le voit, après quatre années, des désaccords avec le patron peuvent émerger. Comme le présumaient Ruhs et Anderson (2010), il existe une limite de temps au-delà de laquelle les employeurs souhaitent embaucher une nouvelle personne. Les chefs d'exploitation seraient donc conscients des conditions de travail difficiles dans lesquelles se trouvent leurs employés, mais plutôt que d'améliorer ces dernières, la stratégie se situe de préférence dans le recrutement d'une nouvelle main-d'œuvre encore flexible et malléable. Un autre interlocuteur a évoqué une autre piste d'explication à cette durée moyenne de quatre ans : ce serait le temps nécessaire à accumuler suffisamment d'argent pour rentrer dans le pays d'origine.

« En principe ils ne font jamais plus de trois quatre ans. Que ce soit de tous les pays, ils viennent ici la première année ils apprennent ils sont gentils, la deuxième année, il y a tout qui va bien, la troisième année ils se font pas mal d'argent, et après, 80-90% des gens ils ont bossé 4-5 ans en Suisse, c'est des jeunes qui ont des copines là-bas, ils se sont fait leur pactole et dès qu'ils ont leur pactole ils rentrent en Roumanie. Avec l'argent là-bas qu'ils ont gagné ici pendant 4 ans, ils peuvent se mettre indépendant et faire quelque chose. C'est énorme pour eux ce qu'ils touchent ici. Et s'ils ont des gamins ils touchent encore les allocations familiales. Donc après 4-5 ans ils ont un sacré pactole. Donc à trente ans ils ont une bonne situation. Ils ouvrent une carrosserie, ils font ce qu'ils veulent là-bas. » (Agriculteur 4, le 01.09.2016)

Enfin, jusqu'en 2002 et l'existence du permis de saisonnier, ces quatre années représentaient également le temps nécessaire à travailler en Suisse avant de pouvoir prétendre obtenir un permis B. Durant cette période, la main-d'œuvre étrangère acceptait de travailler durement

quatre saisons dans l'agriculture avant d'essayer d'obtenir un permis B et donc de quitter l'agriculture.

« Et avant il y avait ce permis de saisonnier. Et après il y a eu le permis B. Tant que c'était comme ça, ils acceptaient de faire leurs quatre ans durement, et dès qu'ils avaient le permis B, ça passait dans la construction. Ça passait dans les métiers où ils ont du social beaucoup plus. Donc nous on savait qu'au bout de 4 ans ça partait. » (Agriculteur 2, le 08.09.2016)

Au-delà de ces quatre ans une nouvelle fois mis en avant, cette citation est intéressante pour un autre point : l'honnêteté de l'employeur sur les conditions difficiles de l'agriculture et le fait que les employés ne désirent pas rester à long terme dans ce secteur. Cet employeur reconnaît donc profiter du fait que les ressortissants étrangers n'avaient parfois pas d'autres choix que de passer par le domaine agricole pour espérer rester un jour en Suisse et s'épanouir dans un métier qui, non seulement leur correspond, mais qui fournit aussi de meilleures prestations sociales.

Pour conclure, notre recherche nous a révélé un dernier point intéressant à propos du profil de l'employé recherché : la formation et les expériences passées au pays ne sont que très peu prises en considération. Peu importe le profil professionnel de la personne, l'exigence du patron réside dans la disponibilité, la force de travail et la discrétion du travailleur. Ainsi, on constate une grande disparité dans les expériences passées de la main-d'œuvre étrangère exerçant une activité dans l'agriculture. Un employeur nous a confié à ce sujet avoir déjà employé un artiste peintre roumain, un boxeur polonais, et des universitaires de différents pays. Un autre employeur nous a avoué engager régulièrement des personnes qui n'avaient aucune formation dans leur pays d'origine ; c'était principalement le cas des ressortissants portugais qui sont venus en Suisse : *« Les Portugais ils avaient peu ou pas de formation, ou alors ils avaient travaillé dans la construction. »* (Agriculteur 3, le 29.09.2016) Un autre employeur confirme cette idée selon laquelle il y a une majorité de personnes peu formées qui se rendent dans les exploitations suisses : *« Les gens qui viennent travailler, c'est les gens bas de gamme, qui ne sont pas intelligents. »* (Agriculteur 2, le 08.09.2016) Plutôt que de prendre en considération le critère de la formation, les agriculteurs estiment que le choix de migrer représente en soi une preuve de motivation :

« Celui qui fait déjà le pas de venir travailler en Suisse, on a un travailleur qui arrive. Moi je n'ai jamais eu un étranger qui est arrivé là sans vouloir travailler. Ceux qui viennent ils veulent travailler. » (Agriculteur 1, le 08.06.2016)

D'ailleurs, tous nos interlocuteurs nous ont révélé repérer immédiatement la personne qui sera efficace au travail :

« Il faut une personne volontaire et qui veut s'investir, et ça on le voit tout de suite. » (Agriculteur 7, le 22.12.2016)

« On voit tout de suite le gars qui sait se servir de ses mains. Alors s'il sait se servir de ses mains et qu'il est courageux passionné, aucun problème. » (Agriculteur 2, le 08.09.2016)

« Vous voyez ça en deux jours. Si on arrive à avoir un peu de discussion avec vous ou pas. Et au travail si vous êtes un peu endormi ou un peu réveillé. Si vous voyez le travail, si vous ne le voyez pas, si vous l'évitez. » (Agriculteur 3, le 29.09.2016)

Selon notre discussion théorique sur le concept de flexibilité, nous pouvons affirmer ici que la main-d'œuvre agricole doit faire preuve d'une très grande flexibilité de l'emploi mais d'une flexibilité du travail moindre. En d'autres termes, l'employé doit « mettre de côté » le statut social associé à son emploi ou sa formation antérieure – qui n'est souvent pas en lien avec le domaine agricole – pour s'engager dans un travail considéré comme bas de gamme et qui ne nécessite pas une grande flexibilité des compétences. Par la suite, on verra que la main-d'œuvre suisse répondrait à des logiques inverses.

LA PENURIE DE MAIN-D'ŒUVRE LOCALE

Après avoir présenté le profil et le statut de la main-d'œuvre étrangère qui travaille dans l'agriculture, nous nous penchons à présent sur un aspect central de notre travail : la pénurie de main-d'œuvre locale. A travers le discours des employeurs interrogés, nous choisissons de diviser cette partie en quatre éléments. Premièrement, nous discutons de l'image de l'agriculture qui est véhiculée dans la société suisse. Il semblerait que cette dernière soit négative et freine donc la main-d'œuvre locale à s'engager dans cette branche. Deuxièmement, nous abordons la question de la démographie de l'offre de travail en Suisse. Plus précisément, nous parlons de la main-d'œuvre familiale qui serait moins disponible pour certaines exploitations suisses. Troisièmement, nous discutons des conditions de travail dans l'agriculture et du statut social du travail agricole. Nous voyons que les Suisses engagés dans cette branche sont les patrons ou ceux qui veulent le devenir. Enfin, nous analysons plus en détails le discours des agriculteurs sur les « Suisses », nous constatons que les catégorisations peuvent être très négatives et que cette inadéquation entre l'offre et la demande de travail est en partie construite par les agriculteurs.

REPRESENTATION DE L'AGRICULTURE DANS LA SOCIETE

Comme explicité précédemment, nous ne cherchons pas dans notre travail à identifier les facteurs individuels qui poussent une certaine main-d'œuvre étrangère à venir travailler dans l'agriculture suisse, notre étude se focalisant sur les employeurs agricoles. Cependant, pour approcher la pénurie d'employés suisses dans ce secteur, certaines théories issues des études sur les motivations des individus à migrer, complémentaires à celles proposées dans notre cadre théorique, s'avèrent pertinentes pour comprendre le discours des agriculteurs. Pour cette partie, nous approchons le désintérêt des Suisses à s'engager comme employés agricoles à travers le concept de l'imaginaire géographique. En d'autres termes, selon nos interlocuteurs, une image négative de l'agriculture circule dans notre société, dissuadant les jeunes suisses à choisir cette voie.

L'imaginaire géographique est un concept utilisé notamment pour expliquer des phénomènes de migration (ou de non migration). Appadurai (1996) ou encore Edward (1978) ont travaillé sur la théorisation de cette notion. Selon le premier cité « *Imagination is now central to all forms of agency, is itself a social fact, and is the key component of the new global order* » (APPADURAI, 1996 : 31). En suivant cette formule, on peut aisément estimer que le choix de migrer ou d'être mobile ne dépend pas uniquement de causes objectives, mais que des considérations subjectives et stéréotypées viennent également s'ajouter à elles. (PIGUET

2013b) La notion d'imaginaire géographique n'a donc pas la prétention d'expliquer à elle seule un choix migratoire, elle s'associe à d'autres facteurs. Un agriculteur nous a avoué la perception actuelle du monde agricole :

« Il est perçu comme dans les films. L'agriculture en général c'est des gens qui sont d'une intelligence moyenne, qui vivent au moyen-âge, qui n'ont pas de loisirs. Quand on voit un film où il y a des paysans c'est en général celui qui n'a pas tout l'éclairage dans les étages. C'est celui qui est un peu le cancre du village. Donc ça, ça reste. » (Agriculteur 3, le 29.09.2016)

Ce témoignage fait le parallèle avec les films, qui seraient en partie responsables du mauvais écho de l'agriculture dans notre société. Les films représenteraient généralement les travailleurs agricoles comme des personnes d'une intelligence moyenne et bloquées dans l'espace et dans le temps. Ces valeurs sont en opposition avec celles valorisées dans notre société actuelle. Nous vivons dans un monde où l'intelligence, la mobilité spatiale et la maîtrise de la technologie sont non seulement régulièrement mises en avant, mais participent également à la construction de notre identité sociale. De ce point de vue, il est donc compréhensif qu'aucun Suisse ne souhaite être considéré comme « un homme du moyen-âge. » L'agriculteur poursuit son discours en cherchant à démontrer que ces considérations sont fausses et qu'elles prêteraient le monde agricole :

« Les citadins vous êtes déconnectés. Moi j'ai des enfants qui sont allés à l'école en ville, on leur a demandé s'ils couchaient à l'écurie à côté des vaches. Ça paraît étonnant. Moi j'étais aussi allé à l'école en ville, j'avais un peu anticipé la chose, en pensant que ça avait peut-être évolué, en pensant que peut-être les citadins évoluaient, mais non, ça a en tous les cas pas évolué dans le bon sens. La relation avec l'agriculture est encore beaucoup plus distante que dans le temps. Il y a très peu de gens qui ont de la famille dans l'agriculture, avant il y avait tout le monde qui avait un oncle ou un cousin. A l'heure actuelle, plus. Donc en fait les gens ce qu'ils voient dans les films quand ils voient un paysan qui trait à la main, qui sort sa brouette de fumier, c'est l'image qu'ils ont de l'agriculteur. Ils n'ont pas l'image de quelqu'un qui travaille avec des machines quand même performantes. Au niveau technique, c'est très complexe, les tracteurs sont quand même très sophistiqués. Ça on le voit rarement. L'image de l'agriculture, elle n'est pas du 21ème siècle, l'image que les gens ont c'est plutôt 19ème siècle. L'image de la ferme, c'est trois vaches avec un petit poulailler à côté, et puis je ne sais pas quoi. Ce n'est pas vraiment l'agriculture qu'il y a actuellement. Ici, c'est plutôt des exploitations assez grandes, assez performantes, les gens ont plutôt entre 30 et 40 vaches. Ils ont des robots de traites, des salles de traites importantes. » (Agriculteur 3, le 29.09.2016)

Cet agriculteur se désole du fait que l'image se détériore encore plus avec les années. L'école représenterait également le vecteur par lequel une figure négative du paysan serait véhiculée. Droz (2001) observait également ce phénomène dans la société suisse en ajoutant que l'institution scolaire diffuse et valorise des valeurs en inadéquation avec le monde agricole : « si l'on excepte le culte de l'individu libre et autonome qui rejoint l'ethos de l'agriculteur, [un] idéal de soi individualiste et jouissif entre en conflit avec l'ethos de l'agriculteur qui implique l'insertion dans – et surtout la dépendance du – réseau familial. » (4) Cet auteur affirme que le travailleur agricole doit faire face à une forme de violence symbolique en « incorporant une image de soi peu gratifiante. » (4) Ce phénomène, nous l'avons retrouvé dans le discours d'un autre agriculteur. Il nous a ainsi affirmé :

« Moi, je l'ai vécu dans ma jeunesse, quand je sortais en ville. J'ai toujours dit que j'étais paysan. Je voyais sur le regard des filles 'ha, t'es paysan !!'. Et les autres collègues se détournent en disant, 'non, moi je suis agriculteur'. Et moi je disais, non 'moi je suis paysan'. (Agriculteur 7, le 22.12.2016)

Cet interlocuteur, malgré son image peu gratifiante, avait intériorisé le terme de paysan et le revendiquait même auprès de ses collègues. En poursuivant la discussion, il nous a formulé la justification de son choix :

« Moi je mets le terme paysan devant, parce que c'est ma façon de parler. Je trouve que le terme paysan il est plus proche de sa terre, il respecte mieux sa terre. Le terme agriculteur ne me convient pas, parce que c'est un technocrate. » (Agriculteur 7, le 22.12.2016)

Toutefois, cette vision ne semble pas partagée par l'ensemble de la société et le terme de paysan reste socialement péjoratif. Cette dégradation de la figure paysanne est en partie corrélée à la déconnexion croissante entre le monde urbain et rural, entre la ville et l'agriculture. La baisse du nombre d'exploitations agricoles et l'ampleur des grandes entreprises agroalimentaires, telles que Coop et Migros, participent à cette mise à l'écart de l'agriculture. Cette scission avec l'agriculture ouvre davantage la porte à la diffusion d'une image plus fictive que réelle de ce secteur. Ainsi, alors même que l'agriculture se modernise et se mécanise de plus en plus, sa perception n'en semble pas ou peu transformée.

LA MAIN-D'ŒUVRE FAMILIALE N'EST PLUS DISPONIBLE

Cette déconnexion entre le monde agricole et le reste de la société soulève un autre problème, outre l'image fictive et figée des exploitations : la démographie de l'offre de travail fournit de moins en moins de personnel pour les « *petits travaux agricoles*. » En d'autres termes, par le passé, les fermes étaient plus petites (cf. contexte de l'étude) et fonctionnaient davantage avec une main-d'œuvre familiale disponible en cas de besoin. Selon les agriculteurs interrogés, les femmes, les jeunes et d'autres membres de la famille étaient très actifs sur les exploitations suisses. Deux agriculteurs ont illustré ce phénomène en nous parlant du temps où leur exploitation était tenue par leur père :

« On était déjà 5 que notre famille à nous et toute notre jeunesse on a fait que de travailler sur la ferme. Pour la même taille de ferme qu'on a maintenant, on était cinq frères, le papa et le grand-papa. Maintenant je me retrouve seul avec un ouvrier. Il y a quelque chose qui ne joue pas. Oui la technique a évolué et on a besoin d'un peu de moins de main-d'œuvre, mais on assume quand même la charge de 4 ou 5 à deux. » (Agriculteur 7, le 22.12.2016)

« Mon père il faisait les patates, il s'arrangeait pour travailler le samedi, ou le mercredi après-midi parce qu'il trouvait peut-être un ou deux jeunes, ou alors c'était les oncles et tantes. Mais maintenant, qui veut aller faire un samedi sur une machine pour les pommes de terre ? Tout a changé, tout a évolué. » (Agriculteur 6, le 03.11.2016)

Ainsi, les agriculteurs comptaient sur les membres de la famille et organisaient en partie la semaine en fonction de la main-d'œuvre disponible, comme déclaré dans la deuxième citation. Ces affirmations rejoignent les hypothèses avancées par les théories du marché du travail dual et notamment le fait que la démographie de l'offre de travail a évolué. Dans notre recherche,

nous constatons effectivement que les femmes et les jeunes ont petit à petit quitté le monde agricole en cherchant, entre autres, à exercer des activités en dehors des zones rurales. La place des femmes sur les exploitations agricoles est particulièrement intéressante. Selon nos interlocuteurs, leur rôle aurait connu plusieurs évolutions notoires. Elles seraient successivement passées d' « employée et cheffe de maison », à « cheffe de maison » pour finalement disparaître des activités de la ferme. En d'autres termes, au départ les femmes aidaient sur l'exploitation tout en assurant la gestion interne de la maison (en faisant notamment le linge et les repas pour les employés). Puis, les femmes ont diminué leurs contributions aux activités agricoles et se sont consacrées plutôt aux activités ménagères. Enfin, elles exerceraient actuellement de plus en plus une activité en dehors du domaine et exprimeraient le souhait de ne plus avoir les employés à leur charge. Le témoignage suivant révèle cette volonté des femmes à diminuer leur contribution :

*« Mais je pense qu'à l'avenir, avec les jeunes femmes et tout, de moins en moins voudront nourrir ses employés. On a tous trouvé la solution pour un petit peu d'indépendance. Nous avec la grand-maman, il y en avait 10-12 à chaque diner... Les femmes, dans le siècle passé ou au début du siècle, deubleu !! Et ils avaient souvent des servants tout, c'était tout un monde. Ça s'est dépeuplé dans ces fermes, et maintenant avec la mécanisation et tout, et bien voilà ! Avec ce qu'on a, peut-être que dans le temps il y aurait eu 20 personnes pour faire le même job. Mais respect pour nos grands-mères, ce n'est pas eux qui ont eu la plus belle vie. »
(Agriculteur 1, le 08.06.2016)*

Ainsi, la diminution des travailleurs agricoles en Suisse concernerait en partie les femmes. Un de nos interlocuteurs poursuit d'ailleurs son discours en affirmant que non seulement les femmes ne travaillent plus sur les exploitations mais qu'elles expriment également leur désaccord avec un travail trop intensif de leur mari :

*« Les mentalités changent avec les nouvelles générations. Si on prend nos parents, grands-pères, ils bossaient 7 jours/7. Mais maintenant, pour nos femmes ça n'irait pas. Ça n'existe plus les femmes qui sont d'accords qu'on bosse 7/7. Déjà maintenant, ça commence de serrer parce qu'on est à 6, voire 6,5/7. Disons qu'elles bossaient aussi beaucoup sur l'exploitation. Les mentalités n'étaient pas les mêmes. Nous, nos femmes ne travaillent pas avec nous. Elles ont d'autres activités. »
(Agriculteur 6, le 03.11.2016)*

La structure de l'agriculture semble évoluer fortement, les agriculteurs et leurs familles cherchent à améliorer leurs conditions de travail en essayant notamment de diminuer le nombre d'heures effectives sur l'exploitation :

*« Mais nous, tout ce qui prend du temps, on a arrêté. Tout ce qu'on est pas mécanisés pour le faire, on ne le fait plus. On a simplifié beaucoup les choses. »
(Agriculteur 5, le 03.11.2016)*

Les exploitants chercheraient donc à maximiser le rendement de l'exploitation afin d'augmenter leur qualité de vie. Un agriculteur, particulièrement peu regardant sur le travail de son employé, nous a même avoué engager du personnel étranger pour « se débarrasser du boulot de merde... » (Agriculteur 4, le 01.09.2016) Quoi qu'il en soit, les femmes sont moins présentes sur les exploitations agricoles et exercent souvent une activité en dehors de la ferme. Ce phénomène a été observé par d'autres chercheurs avant nous, c'est le cas notamment d'une étude menée en 2014 par l'institut des hautes études internationales et du

développement (IHEID) à Genève. Les résultats de cette dernière démontrent que « *les familles paysannes montrent des évolutions que l'on retrouve dans les familles en général : par exemple on note une tendance des jeunes épouses à garder leur propre activité professionnelle et leur autonomie par rapport au métier de leur mari. Par ailleurs, l'obligation de plus en plus fréquente de chercher un revenu d'appoint hors de l'exploitation (ou sur celle-ci avec des activités de diversification à la ferme) interroge la répartition des tâches traditionnelles.* » (DROZ et al. 2014 : 7) Aussi, les productions sont de plus en plus mécanisées et exigent un certain seuil de compétences qui empêche d'embaucher une main-d'œuvre pas du tout formée. Forney (2012) déclare d'ailleurs que « *l'identité professionnelle d'agriculteur repose désormais sur des compétences dont les hommes conservent le monopole, du moins symbolique.* » (83)

Ces évolutions dans les ménages agricoles impactent également la relation entre l'employeur et l'employé. Même si encore beaucoup d'employés étrangers habitent avec leur patron, il semble que ce phénomène soit en diminution. La raison principale de cette nouvelle réalité réside dans le fait qu'il y aurait non seulement plus personne pour s'occuper d'eux à la ferme, mais les agriculteurs souhaiteraient également améliorer leur confort sans devoir supporter les repas, le linge et l'hébergement de la main-d'œuvre.

« Les dames aujourd'hui elles vont aussi travailler en dehors, il n'y a personne pour s'occuper de la cuisine. Ici on vit en famille, allé on est déjà 4-5, ça dépend avec les parents les grands-parents, les enfants, un de plus à table, c'est comme ça. Mais aujourd'hui, où c'est vraiment papa, maman et deux enfants, ils ne veulent pas avoir encore un ouvrier. Donc ça devient difficile. Mais à l'époque ils faisaient partie de la famille, ils avaient une chambre, une salle de bain pour eux et ils mangeaient avec nous. » (Agriculteur 2, le 08.09.2016)

Ainsi, d'après les témoignages recueillis, l'agriculture suisse serait dans une phase importante de restructuration. La main-d'œuvre familiale moins disponible couplée à une volonté d'augmenter le confort de vie des agriculteurs font des employés étrangers les seuls employés disponibles pour le travail bas de gamme. En complément à ce travail difficile, ces derniers seraient de moins en moins souhaités dans le ménage familial. À l'avenir, il sera intéressant d'observer les conditions de vie de la main-d'œuvre étrangère, qui seront certainement très différentes de celles d'aujourd'hui.

Nous apportons toutefois une nuance à ce constat intermédiaire. La pénurie d'offre de travail familiale à laquelle sont confrontés les agriculteurs rencontrés n'est peut-être pas représentative de toutes les exploitations. Selon Forney (2012), ce sont principalement chez les producteurs qui emploient de la main-d'œuvre étrangère que ce phénomène existe, un certain nombre d'autres fermes bénéficierait toujours du soutien familial. Nous illustrons peu cette réalité ici car nous avons réalisé des entretiens uniquement dans des exploitations où travaillent des employés étrangers.

LE SUISSE DANS L'AGRICULTURE, C'EST LE PATRON !

Un autre élément justifiant la pénurie de Suisses dans l'agriculture peut se résumer par le fait que ces derniers seraient davantage « ambitieux » que les étrangers. Cet élément est corrélé avec le statut social associé au monde agricole, les Suisses ne voudraient pas rester de

« simples » employés mais espèrent devenir rapidement responsable d'une exploitation. Un agriculteur, qui a employé quelques Suisses dans son exploitation, nous a ainsi avoué :

« J'ai déjà eu un ou deux bons, mais après une année ou une année et demi, ils ont trouvé quelque chose à eux. Parce que moi je n'ai pas fait la maîtrise agricole, donc j'ai pas le droit de prendre des apprentis. Donc si moi je prends un Suisse, c'est après l'apprentissage. Et après l'apprentissage, si c'est un bon, il trouve quelque chose. » (Agriculteur 1, le 08.06.2016)

Les Suisses qui s'engagent dans l'agriculture chercheraient donc plutôt à devenir des patrons en gérant leur propre exploitation. Les agriculteurs interrogés font d'ailleurs une distinction très nette entre le travail de l'employé agricole et de l'employeur.

« Il y a une telle différence entre un employé agricole et un agriculteur. Pour moi, un agriculteur c'est le chef d'une PME. Il faut tout savoir faire. Il faut savoir gérer son entreprise comme PME, il faut faire des calculs de salaires, c'est un vrai patron quoi. Il faut être vétérinaire, il faut savoir remplir tout ce qui est paiements directs, etc. Il faut anticiper sur tout. Tandis qu'un employé agricole, c'est vraiment des manuels, des manoeuvres. Mais ce n'est pas du tout des agriculteurs. » (Agriculteur 4, le 01.09.2016)

En analysant ce discours sous l'angle de l'identité sociale proposée par les emplois dans l'agriculture, on comprend aisément que le statut de patron est nettement plus valorisant : l'agriculteur se situe à une place supérieure à son employé sur l'échelle sociale de notre société actuelle. Sans entrer à nouveau dans une analyse fine du statut social lié au travail, nous prétendons ici, d'après les témoignages récoltés, que le Suisse accorde plus d'importance aux valorisations sociales du travail que son homologue étranger. Dans le discours précédent, l'agriculteur réalise également un inventaire de toutes les compétences indispensables à un bon chef d'exploitation. Il se considère notamment comme chef d'entreprise et vétérinaire et s'efforce à se distancer de l'employé agricole qui n'a lui « que » sa force physique à mobiliser. Chez les agriculteurs rencontrés, nous constatons d'ailleurs qu'ils se considèrent tous comme des entrepreneurs et ont tous agrandi leur domaine ces dernières années.²⁰ Ces discours rejoignent aussi notre analyse précédente sur l'imaginaire géographique appliqué au monde agricole : certains agriculteurs cherchent à casser l'image négative qui peut être véhiculée dans le reste de la société et démontrent que gérer une exploitation n'est pas un travail anodin.

Au-delà de cette position sociale plus intéressante pour les exploitants agricoles que pour les employés, il y a bien entendu la question des conditions de travail qui différencient ces deux types d'emplois. Selon les termes de Merckling (1998), qui reprend en partie les théories de Piore (1979), l'employeur agricole se trouverait dans le secteur « interne » de l'économie - le secteur primaire - alors que les employés se situeraient dans le secteur « externe » - le secteur secondaire -. Cette distinction rejoint celle faite dans notre cadre théorique, il existe un secteur stable qui offre de bonnes conditions de travail et un secteur de flexibilité qui offre de moins bonnes conditions de travail. Dans l'agriculture, les Suisses se situent plutôt dans la première catégorie, alors que les étrangers se trouvent dans la deuxième. Mais, malgré cette opposition, réelle dans certaines exploitations, nos propos sont nuancés par les discours de quelques

²⁰ À contrario, certains exploitants plus modestes auraient accepté de diminuer leur production, et donc leur surface agricole. Ces derniers exprimeraient moins le besoin d'engager une main-d'œuvre étrangère. Nous n'avons pas réalisé d'entretiens avec ces derniers et ne pouvons donc analyser ce phénomène.

employeurs rencontrés. Une partie d'entre eux travaillent effectivement énormément sur la ferme et bénéficie de conditions de travail très proches de leurs employés.

« Moi je gagne entre 8 et 10 CHF de l'heure et je travaille toute la semaine avec zéro jour de repos, mais j'ai toujours été formé comme ça. C'est non-stop, c'est non-stop. » (Agriculteur 7, le 22.12.2016)

« On sait qu'on doit faire des boulots qui ne sont pas intéressants, mais on se met à plusieurs comme ça c'est vite fait et après on passe à autre chose. On ne va jamais le [l'employé étranger] mettre tout seul à faire un truc où vous ne voyez pas le bout. » (Agriculteur 6, le 03.11.2016)

On le voit, ici la distinction entre les deux secteurs n'est pas nette et la situation de certains exploitants agricoles s'assimile à celle de leurs employés. Leur statut peut également parfois être précaire et mal sécurisé. C'est ce que nous avons démontré dans la contextualisation de notre étude, en présentant notamment les statistiques associées au nombre de fermes suisses qui arrêtent leurs activités chaque jour. Néanmoins, des différences persistent entre les deux situations : patrons ; employés. Ces dissemblances, en partie en termes de position sociale, peuvent dissuader de jeunes suisses à devenir employé agricole. Outre l'explication par l'identité sociale, nous présenterons encore une autre raison qui décourage les Suisses à travailler dans le deuxième secteur. Ce point est présenté dans la partie suivante et concerne le manque de considération flagrant des employeurs agricoles pour la main-d'œuvre indigène.

UN DISCOURS ANTI-SUISSE

Dans notre étude, tous les agriculteurs interrogés ont catégorisé la main-d'œuvre suisse très précisément. Nous postulons ici que ces catégorisations externes construisent l'image d'un travailleur inadéquat pour le travail agricole et que la pénurie de main-d'œuvre indigène est en partie créée par ces discours très négatifs. Plus haut, nous avons vu que les Suisses peuvent être découragés à travailler dans l'agriculture en raison du faible statut social qui y est associé, ici nous verrons que les employeurs agricoles se désintéressent de la main-d'œuvre indigène en raison de la mauvaise image qu'ils associent à cette offre locale. Lors de nos entretiens, nous avons eu l'occasion d'échanger avec les agriculteurs sur les caractéristiques des Suisses qui pourraient potentiellement occuper un poste d'employé agricole. Sans exception, les employeurs agricoles ont tous parlé d'un Suisse « fainéant », « râleur », et faisant preuve d'une très faible flexibilité. Ils ne souhaitent donc plus travailler avec de la main-d'œuvre locale à l'avenir. Le premier problème concerne la question des horaires. Selon les agriculteurs, les Suisses ne seraient pas prêts à assumer les horaires proposés dans l'agriculture :

« Vous n'avez pas de Suisses qui veulent travailler dans l'agriculture. Les Suisses c'est des immenses fainéants. Il n'y en a pas beaucoup qui veulent travailler le weekend, ils ne veulent pas travailler le soir. Vous avez beaucoup de Suisses, à partir de 17h ils ont déjà le bouton qui est sur stop. Ils ont de la peine à se lever le matin. Ce n'est pas l'image qu'on a du Suisse pourtant. Mais pourquoi le Suisse il ne travaille pas dans l'agriculture, pourquoi le Suisse il ne travaille pas dans les hôpitaux ? Ils veulent des petits horaires tranquilles, de 7h à 12h et de 13h à 16h30. » (Agriculteur 3, le 29.09.2016)

Ainsi, selon les termes des agriculteurs, la main-d'œuvre suisse serait fainéante et n'accepterait pas les horaires imposés par le chef de l'exploitation. D'autres interlocuteurs, conscients que

le travail de l'employé agricole est un travail qui demande de faibles qualifications, affirment qu'il existe « *aussi en Suisse quelques ouvriers bas de gamme, qui s'en foutent de ce qu'ils font* » mais que les horaires, notamment le travail du soir et des week-ends, les repoussent :

« Celui qui trie les ordures ici, il veut boire sa bière à 17h et fini ! Il y en a encore et il y en aura toujours de ces Suisses-là, bas de gamme. Mais, ils ne veulent plus travailler le samedi dimanche, ils ne veulent plus travailler jusqu'à 18h et commencer à 6h le matin, c'est fini ça. » (Agriculteur 2, le 08.09.2016)

Les heures de travail représentent donc le principal problème pour embaucher des personnes locales, alors que pour les étrangers ces horaires ne poseraient pas de problème :

« L'étranger, il n'en n'a rien à faire de tout ça. Il travaillera un dimanche ou il ne travaillera pas, il s'en fout ! Lui, au lieu de faire la toupie dans son lit, parce qu'il ne sait pas quoi faire et que ses copains sont à 50 ou 100 kms, il préfère travailler. » (Agriculteur 2, le 08.09.2016)

Selon ce témoignage, le manque de réseau social à proximité des employés étrangers participerait à leur grande disponibilité pour les patrons. De leur côté, les Suisses bénéficieraient de liens sociaux à une faible distance physique et exprimeraient donc le souhait de ne pas travailler les soirs et les week-ends. Ce discours, dépeignant très négativement la main-d'œuvre suisse, trouverait ainsi ses origines dans des configurations particulières. La fainéantise du travailleur suisse perçue par les agriculteurs n'est pas une donnée statique qui le différencie de l'étranger, elle s'explique en partie par les réseaux sociaux de chacun. Alors que le premier cité a ses amis et ses connaissances à proximité, les contacts sociaux du second sont souvent à une distance physique très importante. Ces différentes constellations sociales participent activement à la perception des horaires de travail dans le monde agricole.

Aussi, pour comprendre le rejet des travailleurs suisses par les employeurs agricoles, il est très intéressant d'aborder la notion de préférence nationale appliquée en Suisse lorsqu'un employeur veut embaucher une personne étrangère qui ne jouit pas d'une libre circulation complète. Pour la Roumanie et la Bulgarie, jusqu'au 31 mai 2016, la libre circulation avec la Suisse était assortie de conditions telles que la préférence nationale, le contrôle préalable des conditions de salaire et de travail et l'application de contingents. (DEPARTEMENT FEDERAL DES AFFAIRES ETRANGERES 2017) Jusqu'à cette date, les agriculteurs qui souhaitaient recruter des ressortissants roumains ou bulgares pour leur exploitation devait attester qu'ils n'avaient pas trouvé de personnes adéquates dans l'offre de travail indigène. Pour la Pologne, qui est également une nationalité très représentée dans les employés agricoles, la libre circulation était soumise à des restrictions (comme la préférence nationale) jusqu'au 30 avril 2011. Afin d'obtenir les attestations valables qu'aucun Suisse ne correspondait à leurs attentes, les employeurs agricoles faisaient les démarches de recrutement et recevaient des candidats suisses sur leur domaine. Les témoignages sur ces essais sont très riches et illustrent un fort mépris de la part des agriculteurs sur la main-d'œuvre suisse :

« Les types ils venaient se présenter ou ils nous téléphonaient. Ils venaient se présenter le mardi à 13h30, je leur disais : 'il n'y a pas de problème quand est-ce que vous commencez ?' 'Oh il Il n'y a pas de problème, je suis libre tout de suite.' 'Alors vous pouvez commencer tout de suite. Voilà les vaches !' 'Je n'ai pas trop l'habitude mais je vais m'y faire.' 'Alors pas de problème, vous prenez une paire de

bottes et on commence dimanche matin à 5h !' Il n'y en a jamais eu un qui est venu ! » (Agriculteur 4, le 01.09.2016)

« Notre papa, il avait essayé avec des Suisses, mais déjà ils ne sont jamais là à l'heure. Le premier jour ils doivent commencer à 8h et il y en a même un qui est arrivé à 10h » (Agriculteur 6, le 03.11.2016)

« Quand on a eu le Polonais trois ans sans permis et après on a voulu faire un permis L on a dû justifier le fait qu'on ne trouvait pas de personnel suisse. Donc on a mis des annonces, on a eu des gens qui sont venus voir, on a surtout eu des gens qui ne sont pas venus se présenter. Je peux vous dire, on avait mis une annonce et il y en avait je crois 6 qui ont pris contact à travers les ORP, etc. Je leur ai donné rendez-vous tous le même jour à la même heure. Ma femme m'a dit « mais ça ne se fait pas ! » Je lui ai dit, « tu as raison, mais il faut déjà voir combien viennent. » Et bien il n'y en a pas eu un seul ! Sur les 6, pas un est venu. Donc j'ai bu le café avec ma femme et je suis retourné au travail. » (Agriculteur 3, le 29.09.2016)

À travers ces discours, on comprend que la main-d'œuvre locale est non seulement pas disponible et peu « sérieuse », mais les agriculteurs ne souhaitent également pas sincèrement l'employer. Dans certains cas, les employeurs nous ont même avoué avoir déjà trouvé l'employé étranger, il leur manquait simplement une attestation confirmant qu'ils n'avaient pas rencontré de Suisses adéquats pour le poste avant d'obtenir les autorisations pour faire le permis de travail de la nouvelle recrue étrangère. Ici, le terme de préférence nationale est hypocrite, dans le sens où les employeurs développent plutôt une préférence pour la main-d'œuvre étrangère. Ils s'efforcent de réaliser les démarches demandées par le service des migrations de chaque canton dans le seul but de pouvoir engager des personnes au-delà des frontières suisses. Les témoignages présentés ci-dessus sont aussi explicites d'une certaine volonté de « décourager » la main-d'œuvre locale. Le premier agriculteur, en donnant rendez-vous le dimanche matin à 5h aux candidats à l'embauche, n'essaie en aucun cas d'attirer ces postulants. Ainsi, avec cette image très négative de la main-d'œuvre suisse, qui serait « fainéante, bas de gamme et qui ne voudrait pas se salir », les agriculteurs mettent en place des stratégies pour repousser ces derniers de leurs exploitations. Plus loin, nous verrons également que si les travailleurs suisses ne souhaitent pas s'engager comme employés agricoles, c'est aussi parce qu'ils ont un meilleur accès aux autorités et qu'ils revendiquent davantage leurs droits et des conditions de travail corrects.

L'offre de travail est ici liée à la demande de travail. La pénurie de main-d'œuvre locale est créée en partie par les agriculteurs qui rejettent les travailleurs suisses à disposition et qui mettent en place des stratégies pour les éviter.

L'ÉTRANGER, LE SUISSE ET LE PATRON : QUELLES FRONTIÈRES ?

En filigrane de notre analyse, nous constatons, schématiquement, que le Suisse ne souhaite pas travailler dans les exploitations agricoles aux conditions proposées par les employeurs, alors que ce ne serait pas un problème pour les étrangers. Ici, nous nous intéressons à la construction de la figure de l'étranger dans l'agriculture et en quoi cet « être différent » est davantage disposé à accepter un travail inconcevable pour la grande majorité de la main-

d'œuvre locale. Du discours des employeurs agricoles, nous retirons trois éléments sur la représentation des employés étrangers, qui justifient leur intérêt à travailler dans leur exploitation. Premièrement, nous discutons de l'imaginaire géographique sur les pays d'origine de la main-d'œuvre : les agriculteurs dépeignent des pays très pauvres où l'espoir d'une vie meilleure pousserait les ressortissants à accepter n'importe quel emploi à l'extérieur des frontières de leur pays. Cet élément mettra également en exergue le fait que les agriculteurs se décrivent comme généreux et altruistes. Deuxièmement, nous présentons la vision des agriculteurs des employés étrangers ; ces derniers auraient non seulement de bonnes compétences physiques mais apprécieraient également ce type d'activités. Ce point nous permet d'aborder également la question du rapport à l'argent de la main-d'œuvre étrangère. Cette dernière serait « ignorante » des procédures administratives en Suisse et se focaliserait uniquement sur les montants cash. Enfin, troisièmement, nous portons notre regard sur les stéréotypes nationaux des différents ressortissants étrangers.

Dans cette partie, l'intérêt ne réside pas dans la véracité des discours des employeurs, mais plutôt dans l'impact de leurs représentations subjectives sur le travail demandé à la main-d'œuvre étrangère. En dépeignant un « autre » différent, les agriculteurs fournissent un discours de déculpabilisation et ne se présentent non pas comme des profiteurs, mais comme des « sauveurs ».

DISPARITES ECONOMIQUES ET SOCIALES ENTRE LA SUISSE ET LES PAYS D'ORIGINE

Tout d'abord, il est intéressant de constater que tous les agriculteurs ont une vision plus ou moins précise des conditions de vie dans les pays d'origine de leurs employés. Bien que la plupart ne se soient jamais rendus dans ces régions, à travers des discussions avec des connaissances, avec leurs employés et, on peut imaginer également, par la consommation de médias, ils développent des représentations précises sur les zones géographiques de provenance de la main-d'œuvre. Afin de cibler notre travail, et comme la majorité des employeurs agricoles interviewés emploient de la main-d'œuvre roumaine, nous traitons principalement l'imaginaire géographique à propos de la Roumanie. Un agriculteur, qui emploie actuellement un jeune ressortissant roumain, nous a détaillé sa vision des habitations dans ce pays :

« Vous vous rendez compte la différence qu'il y a ! Il y a encore des maisons là-bas, je le savais d'un autre Roumain, les murs sont faits avec de la paille et recouverts de merde de vaches ! Et ils sont dans l'Europe ! Mais en Roumanie il y a encore les maisons d'habitation où c'est de la paille recouverte de merde de vache ! Et ils réparent au fur à mesure de l'année là où ça tombe, parce que ce n'est pas durable. Donc quand ils viennent ici et qu'ils voient ce qu'on possède, je pense qu'on est des rois pour eux. » (Agriculteur 2, le 08.09.2016)

La première opposition qui est faite ici est celle entre les habitations suisses et roumaines. Les conditions de vie seraient très pauvres et les Roumains arrivés en Suisse percevraient les habitants de notre pays comme des rois. Dans son discours, le même interlocuteur nous a fait part d'autres étonnements :

« C'est encore comme ici il y a 200 ans. Ils sont habillés comme au pôle nord. Les femmes n'osent pas montrer leur main. Et il n'y en a pas un qui a des dents. Ils ont une dent ça suffit. » (Agriculteur 2, le 08.09.2016)

De ce discours, dépeignant un pays et des habitants avec peu de ressources, l'agriculteur interrogé peut aisément développer son argumentaire sur le départ des jeunes travailleurs roumains. Il déclare d'ailleurs : *« Moi j'ai compris son but : 'je ne veux plus être le plus pauvre du village' ! »* (Agriculteur 2, le 08.09.2016) Ce témoignage entrerait parfaitement dans une analyse des facteurs *push* et *pull* de la migration. La pauvreté du pays d'origine pousse certaines personnes à partir, alors que la richesse du pays d'accueil les attire. Dans ce registre, les représentations sociales des différentes régions, selon les facteurs identifiés par Everett Lee en 1966, peuvent également influencer les pratiques migratoires. En poursuivant notre analyse de la construction des différences, un autre employeur a également comparé la Roumanie et la Suisse, en prenant cette fois-ci l'exemple des exploitations agricoles et de leurs dissemblances :

« Quand ils arrivent, ils ont deux vaches à la maison et tout d'un coup il y a 35 vaches. Et une salle de traite. Les gars ils sont catapultés, pendant les 10 premiers jours vous ne touchez pas le puck. » (Agriculteur 7, le 22.12.2016)

L'arrivée en Suisse serait donc un choc pour les employés : ils se retrouveraient dans un environnement agricole d'une autre dimension. En poursuivant notre étude sur les discours différenciateurs des agriculteurs, tous ont mentionné les différentiels de salaires. L'un d'entre eux a illustré ce phénomène en mobilisant un exemple :

« C'est comme si vous vous allez travailler en Suède, ça parle pas du tout la même langue, et vous faites du boulot bas de gamme, pas formé, et ils vous donnent 25'000 par mois. Si je suis suisse, pas formé, que je ne sais pas le suédois, pas la langue, et on vous donne 15-20000.- par mois pour travailler dans l'agriculture, vous vous dites, je bosse 4-5 ans et vous vous faites 350'000 balles. J'ai trente ans, je monte un garage. C'est juste un exemple pour se mettre dans la situation. » (Agriculteur 4, le 01.09.2016)

À travers cette illustration, l'agriculteur cherche à faire passer le message que venir travailler en Suisse permet un enrichissement très rapide car l'ampleur des disparités économiques est très grande. Les agriculteurs ont toujours à l'esprit l'idée que l'employé vient en Suisse pour amasser de l'argent et ensuite retourner dans son pays. Un employeur a ainsi avoué en parlant de son employé : *« il sait très bien qu'il ne va pas rester là à vie. Il le dit. Il repousse toujours et il fait des calculs. »* (Agriculteur 6, le 03.11.2016) Ils ne font donc que très rarement la comparaison avec les salaires suisses des autres branches, ils confrontent au contraire les salaires qu'ils offrent à leurs employés aux salaires versés en Roumanie. Ces pratiques des employeurs se retrouvent également dans les justifications apportées aux statuts temporaires dans l'agriculture. Comme le constatait Potot en France : *« le travail de l'immigré est requis, mais l'on préfère que celui-ci reste vivre, au sens plein du terme, dans son pays d'origine. »* (2013 : 15) De plus, comme le différentiel de revenu entre les pays est conséquent, même s'ils paient leur main-d'œuvre à de très bas salaires, les exploitants ont une importante sensation de générosité. Un employeur agricole décrit précisément ce phénomène :

« Ça [travailler en Suisse] lui donne un peu de ronds, il vit mieux là-bas, il peut acheter une auto, etc. Moi je le vois, quand sa femme est venue pour la première fois ici, ils avaient pas de ronds, mais maintenant, je ne vois pas de différence avec

une Suisse. Les jeans, le petit t-shirt, le décolleté, machin, le truc sur les oreilles. Ils ont la totale, ils ont l'appareil de photos, le portable, ils ont la totale. Pourquoi ? Parce que le père est venu pendant 6 mois. Et il peut déjà augmenter le niveau de vie. En Pologne, lui quand il est venu, c'était 500 balles par mois en Pologne pour travailler. » (Agriculteur 2, le 08.09.2016)

Ainsi, après seulement 6 mois en Suisse, l'employé peut améliorer son niveau de vie et celui d'une partie de sa famille. Toutefois, le même interlocuteur, qui vante sa participation à l'amélioration des conditions de vie de son employé, reconnaît que le salaire qu'il lui verse ne permet pas de vivre en Suisse. Il a ainsi découragé ce dernier à s'installer en lui détaillant le coût de la vie qui est trop élevé pour le salaire qu'il lui met à disposition :

« Il aimerait vivre en Suisse et se trouver du travail, une auto, etc. Alors je lui ai dit, 'renseigne-toi bien, parce que la paie que tu as, si tu veux vivre comme un Suisse, tu n'as pas assez. En Suisse, tu oublies que tout est cher, pour toi c'est une fortune la paie que tu as, parce que tu penses roumain. Tu gardes cet argent précieusement, parce que tu veux aider ta famille. Tu veux refaire une vraie maison et la développer, peut-être l'entreprise aussi. Un franc ici, c'est vrai que c'est un paquet d'argent là-bas, mais en Suisse pas ! Je lui dis 'fais gaffe'. » (Agriculteur 2, le 08.09.2016)

Cet agriculteur laisse à nouveau sous-entendre que son employé compare son salaire avec le coût de la vie en Roumanie. Le travailleur oublierait que tout est cher en Suisse et se verrait avec un pouvoir d'achat plus élevé que ce qu'il a réellement. Toutefois, de nos entretiens, nous constatons que ce sont les agriculteurs qui comparent régulièrement les salaires versés en Suisse aux revenus en Roumanie. Cette approche de leurs propres pratiques leur permet de justifier des salaires très bas, qui seront toujours plus élevés que dans le pays d'origine. Il y a ici un paradoxe très intéressant pour notre étude : les agriculteurs découragent les employés à s'installer en Suisse sous prétexte que la vie est trop chère pour eux, mais ils continuent de proposer des faibles salaires en argumentant que c'est toujours mieux que ce qui se fait dans le pays de départ !

L'ÉTRANGER : UN TRAVAILLEUR DIFFÉRENT

Les agriculteurs vont au-delà d'un discours sur les différences socio-économiques, ils avancent également que les caractéristiques du travail agricole correspondent davantage à la main-d'œuvre étrangère. Dans les pays émetteurs de main-d'œuvre pour l'agriculture suisse, la force physique et le travail manuel serait non seulement plus présent, mais il serait aussi davantage apprécié qu'en Suisse. Alors que les Suisses, comme présenté précédemment, fuient le travail agricole, notamment à cause des fortes exigences physiques, certaines personnes étrangères seraient attirées par ce type d'activités. Un agriculteur nous a raconté une anecdote précise à ce sujet lorsqu'il est allé couper du bois avec son employé :

« L'autre jour, avant de partir, on est allés faire du bois. J'avais pris un ou deux outils avec. Le con ! Je dis le con, j'ai pris un bout de bois comme ça, lui il les fendait. Moi j'étais à la tronçonneuse et lui à la hache, il fendait plus vite que moi ! Et il était fier. Il voyait qu'on était épatés. Et vraiment il tape où il regarde. Pas un centimètre à côté. Alors c'est vraiment un autre monde. On ne peut pas comparer le bureau et ça. Et ils ont leur place ici, il en faut un par-ci par-là pour faire cette merde parce que le Suisse, même s'il a une bonne volonté, il n'a pas été préparé pour ça. Dans

nos métiers, les métiers primaires, vous avez besoin de ces gens-là, parce que eux ils savent encore travailler de leurs mains. » (Agriculteur 2, le 08.09.2016)

Dans cette description, l'employé est dépeint comme un bon travailleur qui « sait se servir de ses mains » et qui en est « fier ». Comme présenté dans les théories du marché du travail en amont de notre recherche, l'identification sociale des employés étrangers est différente de celle des Suisses : elle se ferait davantage autour de la force physique. Bien que nous ne puissions pas obtenir de confirmation (ou d'infirmité) de cet élément, le fait que des agriculteurs suisses le pensent influence considérablement le travail imposé aux employés étrangers. En d'autres termes, l'employeur agricole ne verra aucun mal à imposer un travail physique quotidien à son employé car il postule que ce dernier apprécie ce type de tâches et qu'il est davantage prêt à les assumer. Preibisch et Binford, en s'intéressant aux travailleurs saisonniers étrangers dans l'agriculture canadienne, concluaient également que des « *racialized assumptions are framed in terms of physical and/or psychic dispositions to the production of certain crops.* » (2007 : 5) La construction d'un employé physiquement et socialement différent se poursuit dans le discours des employeurs agricoles lorsque ces derniers abordent la question de la nourriture et du rythme de vie. Les employés étrangers mangeraient énormément et auraient un quotidien presque « robotisé » :

« Ils mangent énormément de fromage, ils viennent dîner à 12h00 pile à 12h12 ils ont fini de dîner et jusqu'à 1h00 ou 1h30, c'est toi qui décides, ils sont dans leur chambre. Moi il y a trente – quarante ans que j'ai des employés, il n'y en a jamais eu un qui a osé poser les pieds au salon. Il ne faut pas faire la vie de famille avec eux. Eux ils veulent bosser et leur argent. Ça ne les intéresse pas d'aller faire le tour du lac le dimanche après-midi avec le patron. » (Agriculteur 4, le 01.09.2016)

« Mais il n'est pas embêtant, il soupe, il déjeune, il dîne et il remonte dans sa chambre. Le dimanche, il reste dans sa chambre, on ne l'aperçoit pas. Pour ça, il n'est pas embêtant. Il n'est pas sur nos pieds et ça j'apprécie énormément. » (Agriculteur 7, le 22.12.2016)

« Si vous prenez ces étrangers, on sait ce qu'ils aiment bien : les pâtes et les patates, ils en mangent un saladier. Après, tout le reste, c'est un peu plus difficile. Alors vous ne pouvez pas faire que des trucs légers, lui il n'est pas nourri avec ça. Mais quand vous faites un plat de patates, wahou, je ne voudrais jamais manger tout ce qu'il mange ! On est encore 50 ans en arrière. Mais ça ne me dérange pas, vous ne pouvez pas les obliger à vivre comme vous vous vivez. » (Agriculteur 2, le 08.09.2016)

On le voit, l'employé est catégorisé comme un homme différent. À en croire le discours des agriculteurs, ce serait presque une « machine » (il n'a que sa force physique), qui doit énormément se nourrir et qui vit en Suisse une période temporaire en étant à la recherche d'argent pour faire vivre sa famille. Pour beaucoup d'employeurs, la discrétion de l'employé est perçue très positivement, comme le confirme aussi le témoignage suivant d'un agriculteur dont l'employé ne mange plus avec la famille : « *ça aurait pas été un problème s'il mangeait avec nous, c'est vraiment quelqu'un de discret.* » (Agriculteur 5, le 03.11.2016)

Tout au long de notre recherche, nous avons également tenté d'approcher les facteurs qui expliquent ce comportement des employés et leur acceptation de ces conditions de travail qui, souvent, sont très exigeantes. À nouveau, le rapport au statut social semble jouer un rôle : alors que les Suisses s'identifient socialement à leur emploi en Suisse, la main-d'œuvre

étrangère se sentirait socialement valorisée simplement par le fait qu'elle a un travail qui rapporte de l'argent. Grâce à ses revenus, le travailleur peut venir en aide à sa famille dans le pays d'origine et se valorise socialement par ce biais. C'est la vision qu'observaient également Geddes et Scott en Grande-Bretagne : « *Immigrants view farm work as an opportunity [...] for increasing their families' wealth and status back at home, whilst domestic workers view the same work in a largely negative sense.* » (2010 : 205) D'ailleurs, quand on questionne les agriculteurs sur les motivations de la main-d'œuvre étrangère, il y a toujours la même réponse qui fuse : « l'argent ». Les employeurs affirment même que les employés se focalisent uniquement sur les montants cash.

« Eux ce qui les intéresse, c'est le cash. Et étonnement ils ne veulent pas que tu leur verses par la banque. Ils n'envoient jamais l'argent. Par exemple quand ils envoient l'argent, c'est un copain qui remontent l'argent. Jamais eux ne transitent par un compte en Roumanie, ils n'ont pas confiance. Il m'a dit, si tu as mille francs sur un compte là-bas, l'Etat te le vole. Alors ça pour eux c'est mortel. » (Agriculteur 4, le 01.09.2016)

Sans vérifier ici la véracité de ce discours sur la préférence des montants cash par les employés, nous pouvons nuancer ce discours : les employeurs trouvent eux aussi leur intérêt à verser l'argent de main à main. Comme vu précédemment, de ce fait, ils peuvent payer des heures supplémentaires sans en assumer les charges sociales. Aussi, dans le cas où ils ne donnent pas de fiche de salaire, ils évitent également les réclamations des employés.

« Quand on leur donne la paie, il ne faut jamais leur faire signer une quittance, il faut leur faire signer une quittance à nous, mais jamais ne leur donner de double ! un décompte de salaire, alors ça il faut jamais leur donner, eux ce qui les intéresse, c'est de toucher ça. Ils vous signent une feuille, et vous leur donnez le salaire. Mais s'ils ont la quittance, et après 'mais Monsieur, moi j'ai reçu que ça' et après ils sont repartis dans leur pays, 'moi j'ai travaillé 5 ans chez vous et vous ne m'avez jamais payé les heures supplémentaires'. 'J'ai fait tant d'heures supplémentaires, je dois être payé 25% de plus'. Ils deviennent malins quand les autres leur expliquent. Alors il ne faut pas leur donner de documents. » (Agriculteur 4, le 01.09.2016)

Ainsi, verser les montants cash aux employés, sans leur donner de double de la quittance, constitue une stratégie de certains employeurs pour éviter les plaintes des travailleurs. Là aussi, la différence serait faite avec une main-d'œuvre suisse : l'agriculteur parle d'« eux », les étrangers, en comparaison aux Suisses, qui n'auraient certainement pas le même rapport aux fiches de salaire. Lors des entretiens, et principalement avec ce dernier agriculteur, une certaine méfiance se ressentait face à des employés trop revendicatifs. Il semblerait que les travailleurs nationaux, davantage politisés et mieux renseignés sur leurs droits, montreraient des comportements moins dociles que le personnel étranger. Les conditions de travail seraient également une préoccupation importante, pas uniquement le salaire versé à la fin du mois.

Ces discours différenciateurs, présentés ici par les agriculteurs, se retrouvent également dans les discours médiatiques et politiques, comme l'ont révélé les récents travaux de Potot en France : « *le discours politique tendant à faire de l'étranger un élément allogène inassimilable contribue à façonner cet Autre au statut social si particulier qu'il ne peut, au mieux, qu'être toléré. L'extranéité justifie alors aux yeux de l'opinion publique les conditions dérogatoires de sa mise au travail.* » (POTOT 2013 : 28) Les employeurs agricoles partagent donc cette opinion publique et admettent imposer parfois des conditions de travail précaires à leurs employés.

IMPORTANCE RELATIVE DES ORIGINES NATIONALES

Dans le discours des agriculteurs sur la main-d'œuvre étrangère, des stéréotypes nationaux ont également été mentionnés. La plupart de nos interlocuteurs ont fait une différence entre les pays d'origine. Un employeur agricole, qui travaille avec de la main-d'œuvre étrangère depuis plus de trente ans, a construit des catégorisations très précises, tout en commençant par nuancer son propos :

« Mais nous les nations on s'en fout ! Moi tu peux m'amener n'importe qui, je le prends. Je ne suis pas raciste du tout. Pour vu qu'il y ait une bonne personne et puis c'est tout. Mais aujourd'hui ce que j'ai remarqué après le temps, c'est les caractères : les Polonais c'est des bourrus ; les Kosovars c'est des têtus, tu n'oses pas leur rentrer dans le cadre ; les Roumains c'est les meilleurs caractères mais ils ont un petit peu le souci avec l'alcool. Ils sont plus alcooliques que les autres. » (Agriculteur 1, le 08.06.2016)

Comme le présumait notre cadre théorique, les employeurs créent des catégories de migrants en attribuant des caractéristiques précises à ces derniers. Toutefois, il est très difficile d'évaluer l'impact de ce phénomène sur les pratiques de recrutement, tous les agriculteurs ayant affirmé ne pas tenir compte des nationalités. De plus, ces préjugés peuvent varier d'un exploitant à un autre : certains considérant les Roumains comme alcooliques pendant que d'autres accusent les Polonais d'avoir des problèmes avec l'alcool. Notre travail est donc davantage pertinent dans l'analyse des frontières entre les Suisses et les étrangers plutôt qu'entre les différentes nationalités étrangères.

Selon les agriculteurs, la variation des pays émetteurs de main-d'œuvre étrangère pour l'agriculture suisse semble plutôt dépendre des conditions de vie dans les pays d'origine. Comme découvert plus haut, seule la langue peut constituer un élément national de certains employés qui serait susceptible d'impacter les pratiques des agriculteurs : les Roumains étant par exemple avantagés en comparaison aux Polonais. Toutefois, mise à part cette caractéristique, les témoignages recueillis laissent penser que les stéréotypes nationaux influencent peu le choix des employeurs, ces derniers s'arrêtent uniquement à la distinction étrangers vs Suisses. Ils justifient l'évolution des origines nationales par les changements économiques dans les pays envoyant des travailleurs vers la Suisse. Avec leur discours, sans le savoir, nos interlocuteurs sont de parfaits ambassadeurs des théories néoclassiques pour expliquer les phénomènes migratoires. Seuls les différentiels de taux de salaire seraient à l'origine de la mobilité de travail. Ainsi, les accords internationaux, et notamment celui sur la libre circulation des personnes, ne semblent pas jouer de rôle prépondérant pour les employeurs. Ils permettent simplement une facilitation dans les procédures administratives dont les agriculteurs ne sont que partiellement conscients au moment de l'embauche. La citation suivante, issue du discours d'un employeur travaillant depuis près de trente ans avec de la main-d'œuvre étrangère est explicite :

« Prenez, ça fait un peu près 25-30 ans que je suis patron. Au début c'était les Italiens qui venaient, après les Espagnols, après les Portugais, et après on a giclé de l'autre côté, on est allé chercher les Yougoslaves, les Polonais, maintenant les Roumains, on va toujours plus loin ! Ceux qui sont autour de nous, ils ont augmenté

leur niveau de vie, ils arrivent à se débrouiller différemment. » (Agriculteur 2, le 08.09.2016)

Tous les employeurs, sans exception, confirment cette hypothèse que l'agriculture suisse ira toujours plus loin pour engager de la main-d'œuvre. Certains pronostiquent même la durée avec laquelle il sera encore possible de travailler avec des ressortissants roumains avant que ces derniers n'augmentent leur niveau de vie et ne souhaitent plus venir dans les fermes suisses :

« Alors maintenant on emploie presque tous des Roumains. Et je suis convaincu que dans 3-4 ans ce sera fini, il faudra aller plus loin. L'Ukraine ou je ne sais pas où. Ou peut-être carrément en Inde ! » (Agriculteur 4, le 01.09.2016)

L'ouverture des frontières par des accords tel que l'ALCP n'aurait ainsi un impact que momentané sur les migrations de travail vers l'agriculture. Dès l'instant où la mobilité est facilitée, des travailleurs afflueraient vers la Suisse jusqu'au moment où leur situation économique s'améliorerait. À partir de ce moment-là, les agriculteurs tournent leur recrutement vers d'autres origines. Les prochains pays d'émigration vers la Suisse ne sont pas identifiés par les agriculteurs, mais ils admettent être prêts à aller jusqu'au bout du monde :

« Un jour vous aurez des Coréens qui viendront. Oui la Corée, c'est une dictature, ce sera les coréens du nord pour finir. Si ça s'ouvre. » (Agriculteur 2, le 08.09.2016)

Ces changements réguliers d'origines nationales ont été constatés dans plusieurs études. C'est le cas notamment dans les travaux de Darpeix (2013) et Preibisch et Binford (2007). Les deuxièmes cités se sont intéressés au remplacement des travailleurs antillais par des travailleurs mexicains dans l'agriculture canadienne. Ces chercheurs amènent comme explication à ce phénomène, entre autres, la recherche d'une main-d'œuvre toujours flexible et disposée à travailler dans les conditions difficiles de l'agriculture. Dans notre cas, les employeurs confirment ce mécanisme : après un certain temps, les ressortissants d'une même origine commencent à avoir des revendications et des attentes supérieures à celles qu'ils avaient en arrivant. Darpeix résume bien ce phénomène en parlant de rapprochement des normes : *« L'ancienneté d'une nationalité d'origine dans le dispositif conduit au rapprochement des normes, à des revendications croissantes de la part de ces travailleurs et donc souvent du déplacement de l'aire de recrutement. Le différentiel de normes assure une plus grande flexibilité de la main-d'œuvre étrangère et affaiblit les protestations politiques. »* (2013 : 290) En Suisse, selon les chiffres de l'Union suisse des paysans, on constate une importante évolution du nombre de Roumains dans les exploitations, alors qu'ils ne représentaient que 1.3% des employés extra-familiaux en 2009, ils étaient 6.6% en 2014. (ERDIN et ABPLANALP 2014) On peut même imaginer que ce chiffre continue à croître : la plupart des agriculteurs interrogés affirment que les ressortissants roumains sont en nette augmentation dans les fermes de leur région.

À travers notre analyse, un autre constat à propos de l'impact des politiques migratoires sur les pratiques des employeurs agricoles semble s'imposer : il y aurait une forme de méconnaissance, voire de mépris, pour les démarches administratives et les décisions politiques. Employer un ressortissant étranger sur son domaine exige une procédure que les employeurs perçoivent comme contraignante. Lors d'une rencontre avec un agriculteur, il nous a été avoué que la gestion de la « *paperasse* » (pour reprendre ses termes) était déléguée à

son épouse. En demandant le type de permis de séjour de la main-d'œuvre, cette dernière est spontanément intervenue :

« Je ne sais pas, rien que pour le Roumain, voilà c'est cette pile ! [L'épouse montre une fiche transparente remplie de documents administratifs]. Et ça, c'était que pour les embaucher ! Vous voyez la paperasse déjà ! » (Epouse de l'agriculteur 1, le 08.06.2016)

Plusieurs agriculteurs nous ont montré des documents administratifs relatifs à l'embauche de ressortissants étrangers. À chaque fois, ils se plaignent de la quantité de papiers à remplir pour obtenir l'autorisation d'engager la nouvelle recrue :

« Maintenant, on a d'autres contraintes, c'est la paperasse, c'est ce genre de trucs qui prend beaucoup plus de temps. Ça devient lourd. » (Agriculteur 5, le 03.11.2016)

Aussi, lorsqu'on aborde la libre circulation des personnes, les employeurs ignorent les dates de mise en application de l'accord et les pays directement concernés. Même si nous ne l'avons pas vérifié directement, si l'entrée dans l'ALCP d'un nouveau pays augmente le nombre de ressortissants de ce pays actif dans l'agriculture suisse, l'impulsion viendrait plutôt des employés que des employeurs. Ensuite, une fois le premier arrivé, les agriculteurs en profitent pour recruter de nouvelles personnes par l'intermédiaires de réseaux sociaux qui se mettent petit à petit en place entre la Suisse et ce nouveau pays. Nous verrons dans le chapitre suivant que le recrutement de main-d'œuvre étrangère est fortement corrélé à l'existence de réseaux sociaux et qu'il est relativement simple pour un employeur d'embaucher une nouvelle personne via cette toile de connections.

LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

Pour le recrutement du personnel étranger, les agriculteurs utilisent différentes méthodes ayant toutes pour objectif une embauche rapide d'un employé opérationnel. Mobiliser le réseau social de l'employé s'avère être la méthode la plus fréquemment utilisée par les agriculteurs. Ils s'affranchissent ainsi de certaines démarches administratives pour la recherche et transfèrent à l'employé la responsabilité de trouver une personne adéquate pour le poste. Néanmoins, les petites annonces dans les journaux agricoles, le recrutement de personnes se présentant directement à la ferme et l'utilisation d'une agence de placement peuvent également être des pratiques mobilisées par les exploitants agricoles. Nous reviendrons sur ces différentes méthodes d'embauche dans cette partie en abordant également des éléments transversaux justifiant ces pratiques.

DES INTERMEDIAIRES OMNIPRESENTS

Les agriculteurs utilisent régulièrement des intermédiaires pour faire venir du personnel étranger sur l'exploitation. Nous avons identifié trois types d'intermédiaires potentiels actifs dans le recrutement : les employés, d'autres employeurs et des agences de placement. Pour les premiers cités, une fois arrivés en Suisse, ils mettent en place un réseau de travailleurs qui fournissent en permanence de la main-d'œuvre disponible à l'employeur :

« Quand il y en avait un dans une ferme, c'est son copain qui vient le présenter. C'est un qui est déjà dans une ferme qui met une annonce pour essayer de caser ses copains. Tu vois, déjà pour la langue, il a déjà appris le français. Alors il vient déjà voir la ferme et ensuite il envoyait son copain pour voir. » (Agriculteur 4, le 01.09.2016)

Selon les termes des agriculteurs, les employés viennent parfois présenter spontanément des connaissances pour travailler à la ferme. Certains arriveraient même directement chez l'employeur, sans s'annoncer, pour trouver du travail pour eux ou des proches :

« Il y a ceux qui passent là devant et qui s'arrêtent 'je cherche du travail, je cherche du travail pour mon cousin, etc.' Ah il y en a carrément qui arrivent. Ils débarquent, ils se présentent pouf là à l'improviste ! ça arrive en tous les cas trois ou quatre fois par année. » (Agriculteur 1, le 08.06.2016)

Néanmoins, ce cas de figure, où les travailleurs se rendent spontanément sur l'exploitation, ne semble pas être la méthode de recrutement la plus fréquemment mise en avant par les agriculteurs. La technique la plus répandue serait plutôt de demander à l'employé, quand celui-ci quitte la ferme, s'il n'a pas une connaissance qui peut le remplacer sur l'exploitation :

« Ce qu'on leur dit quand ils partent c'est de trouver quelqu'un pour le remplacer. Comme celui-ci, il a trois enfants, il ne va pas faire très long. Il va essayer de mettre un de sa famille ou bien un de ses potes ici. J'ai des copains qui cherchent aussi des fois, alors je ne mets pas une annonce, je lui demande 'est-ce que tu as pas un copain qui veut venir bosser ?' » (Agriculteur 4, le 01.09.2016)

« Souvent quand il y en a un qui partait je lui demandais s'il n'avait pas un copain intéressé à travailler dans l'agriculture. Et en général il avait toujours un copain prêt à travailler. C'est la même chose quand j'ai commencé à travailler avec la filière kosovare. Il en est venu un, quand il est parti faire autre chose j'ai demandé s'il n'avait pas un copain intéressé. Ils ont toujours un copain, un ami, un proche qui est prêt à venir travailler. » (Agriculteur 3, le 29.09.2016)

On le voit, le réseau social de l'employé joue un rôle déterminant dans les pratiques de recrutement du marché du travail agricole. Aussi, au-delà des connections de l'employé, l'autre manière de trouver un travailleur par des intermédiaires consiste à demander à d'autres agriculteurs de la région s'ils connaissent des travailleurs disponibles. Un employeur nous a révélé sa première démarche s'il a besoin de main-d'œuvre :

« C'est déjà le bouche à oreilles. Déjà entre patrons. Tout d'un coup on en a plus besoin d'un ou j'en ai un bon là.' Déjà souvent on se téléphone 'tu n'as pas quelqu'un ?' J'ai souvent des téléphones. » (Agriculteur 1, le 08.06.2016)

Ainsi, souvent, les patrons sont en contact les uns avec les autres et mobilisent d'autres agriculteurs pour recruter de la main-d'œuvre. Cette utilisation abondante des réseaux sociaux explique le fait qu'on retrouve régulièrement des employés de la même origine dans les fermes d'une région donnée de la Suisse. Un agriculteur, pour qui travaille actuellement un ressortissant roumain, nous a détaillé l'arrivée de son employé : une association avait été créée pour aider financièrement des familles en Roumanie et pour proposer à des personnes de venir faire une expérience professionnelle en Suisse. Par cet intermédiaire, le réseau entre les deux pays s'est mis en place et :

« Actuellement, si on regarde les Roumains qu'il y a ici autour, s'ils ne sont pas tous du même village, ils sont tous de la même région ! il y en a aussi un qui a marié une fille de paysan ici. Et maintenant ils viennent ici. C'est pour ça que dans cette région, c'est plutôt des Roumains que des Polonais. » (Agriculteur 5, le 03.11.2016)

Une fois ces liens créés, le renouvellement de la main-d'œuvre est facilité : *« Il faut aussi dire, quand il y en a un qui est là, après ça va vite. Ils ont vite fait de faire venir un cousin. »* (Agriculteur 5, le 03.11.2016) Mais, pour que ce phénomène de renouvellement par l'intermédiaire de réseaux se mette en place, il est essentiel de s'intéresser aux premiers qui sont arrivés en Suisse. Un agriculteur nous a expliqué comment il a recruté son premier Roumain sur l'exploitation :

« C'était une connaissance de notre ancien fromager suisse qui le connaissait en Roumanie. Quand il y avait l'aide suisse à la Roumanie, il était mandaté pour aller développer des fromageries dans les campagnes roumaines. C'est ce gars-là qui me l'a recruté. » (Agriculteur 1, le 08.06.2016)

Même si des intermédiaires facilitent cette migration, un de nos interlocuteurs nous a parlé du « courage » de ces travailleurs. Il les compare d'ailleurs à un célèbre aventurier :

« Alors au début c'était un peu des pionniers, c'était un peu comme Christophe Colomb qui est allé découvrir l'Amérique. C'est un peu la même chose. » (Agriculteur 2, le 08.09.2016)

Les termes pionnier ou aventurier peuvent être particulièrement appropriés lorsqu'on s'intéresse à leurs conditions de vie. Ils arrivent dans des lieux inconnus où tout leur semble complètement nouveau. Le même agriculteur nous a raconté ses souvenirs de l'arrivée de ses premiers travailleurs, il y a trente ans :

« Les premiers qui sont arrivés, quand moi j'ai commencé aussi, il y a trente ans, ils arrivaient ici ils ne savaient même pas où ils étaient. C'était la surprise générale, on ne leur avait pas dit où ils partaient. Il fallait écrire une lettre en arrivant, parce qu'ils n'avaient même pas le téléphone à la maison. Il fallait attendre 10 jours, et il fallait qu'elle arrive la lettre. Lui il devait attendre encore 10 jours parce que madame était contente de savoir qu'il était au moins vivant. Donc ça va trois semaines avant qu'il y ait une nouvelle et vous ne savez pas un mot de français. Et vous devez manger comme moi indirectement. Vous devez manger avec nous. Alors c'est un moyen de les intégrer beaucoup plus facilement, mais après quand ils ont congé, ils font quoi ? Ils ne connaissent personne. » (Agriculteur 2, le 08.09.2016)

On le voit, la découverte de son nouveau lieu de travail, parfois à des milliers de kilomètres de son pays d'origine, n'est pas toujours aisée. Actuellement, avec le développement des NTICS, les connexions sont facilitées (la plupart des employeurs ont affirmé que leurs employés ont une utilisation accrue de Skype et du téléphone), mais la distance géographique reste la même.

FAIBLE RÔLE DES AGENCES DE PLACEMENT

Pour venir s'installer dans une exploitation agricole suisse lorsqu'il n'existe pas encore de réseau significatif entre les deux pays, les médiateurs sont multiples. Selon les témoignages récoltés, une association ou des personnes suisses actives dans le pays émetteur font souvent un travail indirect de recrutement.

Plus officiellement, il existe également des agences de recrutement actives dans certains pays pour embaucher des personnes dans l'agriculture suisse. Un de nos interlocuteurs, qui cherchait du personnel pour son exploitation suite à des problèmes de santé, a eu recours à une agence de ce type. Par la suite, il est passé directement par son employé pour embaucher ses futurs travailleurs :

« J'avais eu des stagiaires par une association. J'avais pris deux fois des Roumains qui étaient venus faire deux mois de stage. C'était plus une aide qu'autre chose. Nous on leur donnait ce qu'on voulait et eux venaient apprendre la technique de production qu'on avait en Suisse. C'était des apprentis paysans si on veut bien dire. Ils faisaient 2 mois et demi – 3 mois. Et c'est là qu'on avait eu un Roumain. Et ensuite il a fait 7 ans chez nous. Après, c'était quelqu'un de sa famille qui est venu. Une fois qu'ils ont la place, ils essaient de la protéger. » (Agriculteur 7, le 22.12.2016)

Cette association proposait ainsi des stagiaires aux agriculteurs suisses que ces derniers pouvaient ensuite embaucher s'ils le souhaitaient. D'après un autre agriculteur, l'association en question proposait en partie des travailleurs sans permis et a ensuite arrêté ses activités. En réalisant quelques recherches, nous ne trouvons d'ailleurs plus de traces de cette dernière. Il existe néanmoins toujours des agences de recrutement actives en Suisse pour le monde agricole. C'est le cas notamment d'Agrimpuls, une agence de placement appartenant à l'Union suisse des paysans. Cette organisation fournit, avec un certain coût²¹, une main-d'œuvre sur demande aux agriculteurs qui le souhaitent. Il suffit de remplir un formulaire²² afin de bénéficier de ses services. Mais mises à part quelques exceptions comme ci-dessus, les agriculteurs interrogés, s'ils connaissent ce type d'agences, nous ont avoué y faire recours que très rarement. Deux raisons expliquent ce désintérêt : le coût et le besoin de confiance. Premièrement, les services d'Agrimpuls ne sont pas gratuits, ce qui freine considérablement les employeurs à faire appel à cette agence :

« Je n'aime pas trop... Ils vous font absolument tout, les décomptes du mois, les heures, les déductions salariales. Ils vous font tout le business, mais vous devez les payer. » (Agriculteur 2, le 08.09.2016)

Ainsi, même si l'agence propose un suivi complet de l'embauche et choisit selon les critères de l'employeur le travailleur le plus approprié, les agriculteurs préfèrent chercher par eux-mêmes à moindre frais. L'autre élément dissuadant les employeurs est un besoin de maîtrise et de confiance. Ils souhaitent gérer par eux-mêmes leur recrutement de main-d'œuvre et font davantage confiance à d'autres agriculteurs ou d'autres employés qu'à une institution externe.

« Ce que je reproche à Agrimpuls, c'est que c'est eux qui font absolument tout. Ils vous fournissent même le gaillard et ce n'est pas toujours ce qu'on veut. Je ne dis pas que ce que je vais trouver c'est bon, mais je me sens plus libre de dire 'ah c'est toi, oui tu me plais, viens viens.' Quand on me dit 'il y en a un qui va arriver demain il faut aller le chercher à la gare', ce n'est pas idéal. » (Agriculteur 2, le 08.09.2016)

Le besoin de se sentir libre et de gérer seul son exploitation semble très présent dans l'agriculture. Nos interlocuteurs affirment ne pas faire confiance facilement et préfèrent décider

²¹ Ces frais s'élèvent à 295 CHF selon le site Agrimpuls. (05.06.2016)

²² Le formulaire à remplir par les exploitants agricoles pour bénéficier des services d'Agrimpuls se trouve en ligne sur le site internet de l'agence. (AGRIMPULS 05.06.2016)

eux-mêmes si l'employé est adéquat ou non au travail agricole. C'est en partie la raison pour laquelle, comme présenté précédemment, ils prennent régulièrement les employés pour une période d'essai (sans contrat de travail) afin d'évaluer leurs capacités. Ces pratiques ne seraient pas possibles en travaillant en collaboration avec Agrimpuls.

Comme les employés vivent avec l'employeur et reviennent souvent durant plusieurs années en Suisse, la confiance entre les deux parties est particulièrement importante. Pour le recrutement, les employeurs mobiliseront de préférence le médiateur qui leur assure le plus de chances de tomber sur un bon employé. À choisir entre une agence et le réseau social d'un bon employé, la décision est rapidement prise, comme nous le confirme cet employeur : « *moi je fais plutôt confiance à un qui a bien travaillé et que je connais.* » (Agriculteur 1, le 08.06.2016) Ces avantages du recrutement via les réseaux sociaux, Martin (2013) l'a également observé dans l'agriculture américaine. Pour cet auteur, ces intermédiaires permettent de diminuer les coûts et assurent l'engagement d'un travailleur opérationnel : « *Network recruitment, in turn, generally assures that current workers recruit only those who can do the job, and current workers often train the newcomers they bring into the crew, who may be relatives and friends, which minimizes recruitment and training costs for farm employers.* » (11) Toutefois, malgré ces raisons expliquant en partie la sous-utilisation des agences de placement, nous tenons à nuancer nos propos. Agrimpuls, bien que compétente pour toute la Suisse, se situe en Suisse-allemande et travaillerait davantage avec les agriculteurs germanophones. Afin de connaître tous les enjeux et les utilisations de cette institution, il serait indispensable de récolter les témoignages d'employeurs actifs dans cette partie du pays.

Au-delà des agences et des réseaux sociaux, il est possible d'utiliser les annonces qui paraissent dans les journaux agricoles²³ pour recruter de la main-d'œuvre. L'agriculteur peut soit poster une annonce, soit contacter un travailleur qui propose ses services.

« Il y a des gens qui mettent des annonces sur les journaux agricoles 'cherche travail'. Si un jour tu as besoin d'employés, tu prends un journal agricole et tu fais les annonces et puis voilà » (Agriculteur 1, le 08.06.2016)

Selon les agriculteurs, il y aurait en permanence des offres d'emplois sur les journaux agricoles, que ce soit en version papier ou en ligne. Mais, ici aussi, cette méthode semble inefficace aux yeux des employeurs, qui prétendent tomber parfois sur de mauvais employés en répondant à des annonces : « *ceux qui mettent une annonce qui cherchent du travail c'est que ce n'est pas des bons.* » (Agriculteur 4, le 01.09.2016) Les petites annonces ne garantissent pas suffisamment aux agriculteurs un employé de confiance. Souvent, l'offre ne serait d'ailleurs pas postée par le travailleur lui-même mais par une connaissance qui cherche à le placer. Nous verrons dans la partie suivante que si les réseaux sociaux des travailleurs sont très utilisés pour le recrutement, ils présentent également certains aspects plus négatifs aux yeux des agriculteurs.

Pour synthétiser, nous pouvons conclure ici que le recrutement des nouveaux employés peut se faire avec des agences, des associations ou des petites annonces, mais que les agriculteurs vont y avoir recours uniquement si leur réseau social ou celui de leur employé est épuisé.

²³ Dans les journaux en ligne, les agriculteurs ont notamment cité *Agrihebdo* (référéncé en bibliographie).

MEFIANCE DES AGRICULTEURS

Dans les témoignages récoltés, on retrouve parfois un discours méfiant vis-à-vis des réseaux sociaux des employés agricoles. Si cette méthode est très pratique, elle peut placer les employés et les employeurs dans des configurations oppressantes.

En poursuivant notre analyse sur l'utilisation des petites annonces, un employeur, qui a recruté récemment un ressortissant polonais par l'intermédiaire d'un journal, a affirmé que ce n'était pas le chercheur d'emploi qui avait posté l'offre de travail :

« Il avait mis une annonce sur le sillon romand, à laquelle j'ai répondu. En fait ce n'était pas lui qui l'avait postée, c'était des Polonais qui étaient déjà en Suisse. Après il est venu. Il a fait on peut dire comme un stage. » (Agriculteur 3, le 29.09.2016)

Si certains prennent le risque, comme ce dernier agriculteur, en sachant que ce n'est pas la même personne à l'origine de l'annonce et le travailleur qui se rendra réellement sur l'exploitation, d'autres affirment se méfier fortement de ces réseaux qui cherchent à placer des employés.

« Ces annonces sur l'agri journal moi je n'aime pas trop. S'il faut recruter, j'aime mieux contacter une personne que je connais. Ça c'est vraiment quand tu es mal barre. C'est le dernier recours. Parce que de toute façon tu téléphones à un numéro là, c'est un recruteur. C'est un qui cherche des places. Moi ça m'est arrivé d'avoir des gars, tous les mois ou tous les deux mois, l'autre se pointait pour venir chercher du fric. Et moi je leur disais, 'mais laisse-toi pas faire' ! Et lui 'j'ai peur'. Du coup, c'est vraiment le dernier recours de passer par là. C'est des voyous. Moi j'avais un employé il devait donner 400 balles par mois ! Le mec il bosse tout et ça tombe encore sur des gentils. Après, je ne sais pas s'ils paient pas s'ils font des menaces dans le pays. Je n'en sais rien moi. Mais ça c'est risqué aussi pour nous. C'est des gars, ils sont là, et tout d'un coup ils lâchent tout et ils se taillent ! Cela m'est arrivé maintes fois, tu n'as pas la sécurité. Tu n'as pas la sécurité, parce que tout d'un coup il y a une couille chez eux et tchô bonne ! Et tu te débrouilles, il te laisse en plan. Alors là le patron il subit aussi, on ne peut pas compter dessus. » (Agriculteur 1, le 08.06.2016)

Comme l'affirme cet employeur, les petites annonces seraient risquées et représenteraient le dernier recours pour recruter de la main-d'œuvre étrangère sur l'exploitation. Le recrutement se fait de préférence en utilisant le réseau social direct des employés, et non pas en mobilisant le réseau « indirect » actif par l'intermédiaire des petites annonces. Un autre agriculteur confirme ce risque, tout en affirmant que ce phénomène reste flou et que les employeurs ont très peu d'impacts sur ces pratiques :

« C'est courant. S'ils arrivent à placer un de leur collègue, il doit leur verser tant. Je n'ai jamais pu vraiment éclaircir, mais je sais que ça se fait. C'est-à-dire que le Roumain qui a placé un autre Roumain, lui il va devoir lui donner quelque chose. Nous c'est difficile d'avoir vraiment un œil là-dessus. On a déjà assez de boulot à se mettre en règle et à obtenir les permis sans encore contrôler ce qui se passe derrière. On espère simplement que tout arrive à la bonne personne et puis voilà. » (Agriculteur 7, le 22.12.2016)

On le voit, ces pratiques sont compliquées à gérer pour les agriculteurs. Le discours du premier employeur est intéressant sur un autre point : il nous a renseignés sur le fait qu'il existe en permanence de nouvelles offres dans les journaux agricoles et que si, en dernier recours, il devait utiliser cette méthode, il ne se fait aucun souci pour trouver un nouvel employé. Ainsi, selon lui, s'il postait une annonce, « *je croulerais sous les téléphones, pour les étrangers, c'est prisé la Suisse.* » (Agriculteur 1, le 08.06.2016) Dans ce registre, nos interlocuteurs ont tous affirmé ne pas se faire de souci pour trouver, si nécessaire, une nouvelle main-d'œuvre disponible. Si la main-d'œuvre suisse semble inefficace et introuvable, l'étrangère serait à portée de main en permanence. Cette situation fait immédiatement écho aux hypothèses marxistes, dans lesquelles une réserve de travailleurs peu qualifiés est un élément central. Tant que ce réservoir existera, les conditions de travail agricoles resteront certainement en-dessous des autres branches économiques. Pouvant recruter facilement, les agriculteurs ont actuellement peu de pressions sociales pour améliorer les termes des contrats avec leurs employés.

Toutefois, l'omniprésence et le rôle prépondérant des réseaux sociaux dans le marché du travail agricole n'ouvre pas uniquement la porte à des formes d'exploitation des employés (comme présenté ci-dessus), mais permet également un certain contrôle des travailleurs sur les employeurs. Plus précisément, plusieurs agriculteurs nous ont expliqué que des informations circulent au sein des différentes communautés et qu'ils se doivent d'offrir des conditions « moins pires » que les autres s'ils souhaitent toujours bénéficier d'une réserve de travailleurs pour leur exploitation. Un employeur a affirmé connaître des fermes de sa région dans lesquelles les employés ne souhaitent plus se rendre :

« Il y a des agriculteurs chez qui les employés ne veulent plus aller. Parce que le patron il hurle. Ils les tabassent presque parce que les premiers jours ils ne savent pas faire. Il y a des gens comme ça. Des fois ils les font travailler jusqu'à 9h le soir et ils sont derrière et ils hurlent. Il y a des patrons ça va pas du tout. Alors les employés savent où il faut aller et les bonnes places ils se les réservent, ils se les volent. Et les mauvaises places, ils disent qu'ils ne sont pas disponibles. »
(Agriculteur 4, le 01.09.2016)

Un autre agriculteur a même affirmé offrir de bonnes conditions de travail pour se protéger d'éventuelles représailles :

« Mais moi je les ai toujours bien payés. Ça aide et ça donne une réputation. J'ai un oncle par exemple, il est toujours à la raclette, il les fait aller et tout. Malgré tout, nous je suis sûr on va en Pologne machin, on est connu. Une fois que tu en prends quelques-uns, c'est des réseaux ça se parle entre eux. Même des Roumains qui ne sont jamais venus ici, mais ils se parlent beaucoup entre eux et tout. Chez nous ils ont toujours été assez bien nourris logés, ils sont tous partis assez contents. Il faut aussi toujours rester correct avec eux parce qu'on ne sait jamais ! Des fois dans des exploitations il y a eu des représailles. Si tu fais le voyou, il y a des représailles. »
(Agriculteur 1, le 08.06.2016)

Ainsi, dans le monde agricole, les réseaux sociaux remplissent des rôles multiples pour employés et employeurs. Ils permettent un recrutement facilité, une intégration sociale des employés mais également une diffusion des recommandations à propos des différentes places de travail. De ce fait, même si les employés étrangers sont moins revendicatifs politiquement et sont sous-représentés dans les syndicats, ces derniers exercent tout de même un léger

contrôle sur leurs conditions de travail par l'intermédiaire des informations en circulation au sein d'un réseau social donné. De leur côté, les agriculteurs sont conscients de ces mécanismes et se doivent de faire attention à leur réputation envers les travailleurs, au risque de rencontrer des difficultés dans leurs futures pratiques de recrutement.

SYNTHESE DES RESULTATS ET RETOUR SUR LA THEORIE

Après la discussion de nos quatre points principaux d'analyse, nous revenons maintenant plus méthodiquement sur nos questions de départ et nos différentes hypothèses. Dans cette partie, nous reprenons les principaux auteurs qui ont participé à la construction de notre cadre théorique et cherchons à les confronter à nos résultats. Pour rappel, la question de départ de notre travail se formulait ainsi : comment et selon quelles logiques des agriculteurs de Suisse romande recrutent-ils de la main-d'œuvre étrangère ? Cette question a représenté le fil rouge de notre recherche et a donc été traitée tout au long de l'analyse. Néanmoins, afin d'identifier clairement les apports de notre travail et les réponses précises à cette interrogation, nous discutons à présent de nos trois axes de recherche et de leur sous-question.

UNE RECHERCHE COMPLEXE DE FLEXIBILITE

Le premier axe que nous avons présenté concernait le besoin accru de flexibilité dans le marché du travail actuel et principalement dans celui de l'agriculture. Pour rappel, la question sous-jacente à cette entrée théorique prenait la forme suivante : quelles sont les caractéristiques, les statuts et le profil de la main-d'œuvre étrangère recherchée par les employeurs ? Pour répondre à cette question, nous avons émis trois hypothèses de recherche ; l'objectif étant maintenant de commenter ces postulats de départ.

Hypothèse 1 : *Les agriculteurs recherchent des employés avec une importante flexibilité du travail.*

En s'inspirant de Barbier et Naudel (2000), nous avons défini le travail comme « *l'activité productive, individuelle et collective, située dans les organisations.* » (20) Il s'agissait ici de déconstruire les différentes tâches agricoles en observant la flexibilité dont doit faire preuve les employés. Grâce à notre étude de terrain, nous avons découvert que le travail agricole demande des horaires très irréguliers, et donc flexibles, mais que les tâches à effectuer peuvent être relativement monotones. En d'autres termes, la main-d'œuvre doit être disponible en tout temps, même parfois très tard le soir, mais s'attèlent à des activités simples qui ne demandent pas de qualifications particulières. Nous avons d'ailleurs démontré que les agriculteurs accordent peu (voire pas) d'importance aux formations antérieures de leurs employés. L'accent étant plutôt mis sur les compétences physiques, la disponibilité et la discrétion des travailleurs. En ce sens, notre étude se rapproche de celles de McCollum et Findlay (2011 ; 2015) en Grande-Bretagne. Ces derniers constataient que le marché du travail flexible crée une demande structurelle pour la main-d'œuvre étrangère et que l'offre de la main-d'œuvre étrangère accentue la flexibilité du marché du travail. La flexibilité se renforce ainsi à travers le temps. Toutefois, nous avons vu que les exploitations qui travaillent avec du bétail emploient de la main-d'œuvre presque toute l'année : nos interlocuteurs mentionnent une durée avoisinant les dix mois. Ainsi, des travailleurs excessivement volatiles, comme

peuvent l'être les personnes non déclarées, n'intéressent pas ou peu les exploitants rencontrés. Une certaine stabilité est effectivement recherchée par ces derniers, ce qui les incite à prendre souvent la même main-d'œuvre durant plusieurs années sur l'exploitation. Ce résultat nuance le besoin de flexibilité et détache notre travail de certaines recherches effectuées dans d'autres pays (voir notamment ROUX 2006 ; POTOT 2013 ; GEDDES and SCOTT 2010 ; MORICE et MICHALON 2008). Nous expliquons cette différence principalement par le type d'agriculture étudié. Les recherches mentionnées se sont intéressées exclusivement à la culture maraîchère, secteur dans lequel les besoins des employeurs sont condensés sur une plus petite période de l'année.

Enfin, malgré cette forme de stabilité recherchée, les employeurs suisses privilégient souvent les permis de séjour de courte durée pour leurs employés (le permis L). Les pratiques des agriculteurs sont toujours corrélées à l'idée que le travailleur étranger retournera un jour vivre dans son pays d'origine. Cette situation explique notamment le fait que les heures supplémentaires ne sont souvent pas déclarées : les exploitants estiment que payer les charges n'est pas nécessaire si la main-d'œuvre retournera inévitablement un jour dans le pays d'origine. Ici, nous retrouvons l'idée chère à Piore (1979) : le travailleur étranger est un « oiseau de passage » qui ne fait que circuler. Les employeurs ne favoriseraient donc pas son intégration dans le pays et laissent sous-entendre que si le travailleur étranger est désiré, le citoyen étranger l'est moins.

Hypothèse 2 : Les exploitants agricoles souhaitent embaucher de la main-d'œuvre démontrant une grande flexibilité de l'emploi.

En reprenant la dichotomie faite par Barbier et Naudel entre le travail et l'emploi, nous avons défini ce dernier comme « *une position occupée dans une organisation productive.* » (2000 : 20). Ce postulat était donc corrélé à la dimension sociale des emplois et à la flexibilité des identités professionnelles dont doivent faire preuve les employés agricoles. À travers notre analyse, il ressort que le travail de l'ouvrier agricole est associé à un travail « bas de gamme » et offre ainsi une valorisation sociale limitée. Nos interlocuteurs ont tous mentionné l'argent comme motivation principale des employés ; ces derniers ne se soucient pas de la position sociale des emplois en Suisse. McCollum et Findlay arrivaient à la même conclusion : « *interviewees often justified the potential exploitation of staff working in minimum wage jobs in the UK on the basis that it was more profitable for them than working in more highly skilled roles in their countries of origin.* » (McCOLLUM and FINDLAY 2011 : 30) Ainsi, l'attrait financier d'un emploi en Suisse serait plus fort que la position occupée dans la hiérarchie sociale des salaires. Ce phénomène explique à nouveau le fait que les employés étrangers ont tous des profils professionnels très différents.

Hypothèse 3 : Les employeurs attribuent des caractéristiques aux différents groupes de travailleurs et construisent ainsi une représentation d'un employé idéal. Dans ce registre, la flexibilité de l'emploi et du travail est particulièrement associée à la main-d'œuvre étrangère.

En reprenant les termes de Ruhs et Anderson (2010), nous avons postulé que la main-d'œuvre étrangère dispose d'un « work ethic » supérieur à la main-d'œuvre indigène en acceptant notamment cette importante flexibilité du travail et de l'emploi présent dans le marché du travail agricole. Notre partie consacrée au discours « anti-suisse » dans l'agriculture est révélateur de ce rejet pour la main-d'œuvre indigène qui n'accepterait ni les horaires irréguliers, ni de « se salir » dans des activités agricoles. Comme le présumaient Waldinger et

Lichter (1997), les agriculteurs font preuve d'une importante discrimination positive envers la main-d'œuvre étrangère. Le faible réseau social sur place explique en partie l'importante disponibilité des employés étrangers alors que les Suisses souhaiteraient bénéficier d'horaires réguliers (en ne travaillant ni le soir ni les week-ends). Les exploitants agricoles ont également en tête des catégorisations très précises des différentes origines nationales. Ils affirment par exemple que certains employés sont « têtus » et que d'autres ont des problèmes avec l'alcool. Toutefois, ces catégorisations apparaissent comme secondaires dans nos résultats, les employeurs changeant régulièrement d'origine nationale dans leurs pratiques de recrutement. Les « Virtual Hierarchies of migrants » (McCOLLUM and FINDLAY 2015) ou encore la « Global apartheid » (PREIBISCH and BINFORD 2007), ne seraient pas une réalité tangible dans l'agriculture suisse. Notre travail s'éloigne particulièrement des conclusions de Preibisch et Binford (2007) : ces auteurs démontraient qu'un discours raciste sous-tendait largement les préférences des agriculteurs canadiens pour les travailleurs mexicains par rapport aux employés antillais. Pour notre cas, nous retenons que des catégorisations existent, mais qu'elles évoluent dans le temps et qu'elles ne participent pas activement aux choix des employeurs. Ces derniers sont plutôt à la recherche permanente d'un employé flexible, qui peut être originaire de multiples régions, en fonction notamment des évolutions économiques et politiques. Les inégalités, aux yeux des employeurs, seraient le moteur principal de cette migration de travail dans l'agriculture. Ils dépeignent d'ailleurs les régions de départ des employés étrangers comme très pauvres avec des habitants ayant très peu de ressources à disposition. Cette vision incite certains de nos interlocuteurs à se percevoir comme généreux et altruistes en proposant un emploi à de jeunes hommes à la recherche d'une vie meilleure pour leur famille.

UN CONTEXTE FAVORISANT LA SEGMENTATION

Le deuxième axe concernait les dimensions institutionnelles du marché du travail avec notamment les différentes constructions des offres de travail indigène et étrangère. Ici, nous prenons en considération aussi bien les institutions informelles – se rattachant aux coutumes et aux normes sociales – que les institutions formelles – se rattachant à l'Etat, aux entreprises, aux syndicats –. Pour approcher ce phénomène, nous avons formulé la question suivante : quels sont les éléments institutionnels qui incitent les exploitants agricoles à se tourner vers la main-d'œuvre étrangère ? Pour y répondre, nous commenterons également les quatre hypothèses émises dans notre cadre théorique.

Hypothèse 1 : la structure sociale des emplois bloque les revenus agricoles en bas de l'échelle salariale.

En reprenant les postulats de départ de la théorie du marché du travail dual, nous pouvons affirmer que les activités agricoles se situent dans le deuxième secteur de l'économie : les revenus et les formations nécessaires sont faibles et les possibilités de progression presque inexistantes (MERCKLING 1998 ; PIORE 1979 ; SASSEN 2009). Ainsi, nous comprenons que dans la structure sociale des emplois, les positions des employés agricoles se trouvent en bas de l'échelle. En pénurie d'offre, comme le présuait Piore (1979), les agriculteurs ne peuvent pas augmenter les salaires pour attirer davantage la main-d'œuvre indigène. Ils cherchent plutôt une nouvelle source de travailleurs disposée à accepter les faibles rémunérations. Nous apportons toutefois une nuance à notre constat. L'inélasticité des revenus agricoles est

également fortement corrélée à la situation économique dans laquelle se trouvent les employeurs. Ces derniers n'ont, pour la plupart, pas les possibilités financières d'offrir de meilleurs salaires à leur main-d'œuvre. Ces difficultés économiques seraient très présentes dans l'agriculture au point que même les exploitants ont de la peine à se verser des revenus décents. Une majorité d'entre eux nous ont fait part de leurs difficultés financières et de leurs conditions de travail pénibles. Certains affirment même n'avoir aucun jour de congé et travailler plus que leurs employés. Nous confirmons donc l'hypothèse de Berlan (1986) selon laquelle il existe plusieurs cercles de travailleurs agricoles et qu'une personne peut passer d'un à l'autre. Même un employeur peut avoir de mauvaises conditions de travail et voir sa situation se dégrader. Dans ce cas de figure, Berlan (1986) parlait de « *naufrages sociaux* ».

Hypothèse 2 : Le travail agricole est socialement mal considéré en Suisse, ce qui freine l'attrait de cette branche pour la main-d'œuvre indigène.

Lors de notre étude, nous avons également approché l'image de l'agriculture dans la société actuelle. Selon nos interlocuteurs, une image négative est véhiculée dans la société : les « citadins », pour reprendre leurs termes, percevaient le monde agricole comme un milieu traditionnel bloqué dans l'espace et dans le temps. L'hypothèse de Piore (1979), s'applique donc à l'agriculture suisse : les motivations sociales émanant des emplois agricoles sont faibles. Cet auteur parlait de « *hierarchy as a motivating force* » (33) et expliquait que « *people work, in other words, either to advance up the hierarchy of jobs (and, hence, of social status) or to maintain the position they have already achieved.* » (Ibid) Il poursuivait son analyse en affirmant que les statuts sociaux associés aux emplois sont ancrés géographiquement. Comme les travailleurs étrangers viennent d'autres contrées, ils s'identifient plutôt à leur région d'origine et sont donc moins affectés par la mauvaise image de l'agriculture du pays hôte. Ce phénomène, nous le retrouvons également dans le discours des exploitants suisses. Ces derniers estiment que leurs employés s'identifient socialement à leur pays d'origine et que l'espoir d'un salaire supérieur suffit à monter dans la hiérarchie sociale de leur région. Nos entretiens ont également révélé l'identification professionnelle des agriculteurs. Ils se perçoivent comme des entrepreneurs et se différencient fortement des employés agricoles, qui eux n'auraient comme compétence « que » leur force physique. Ainsi, si des ressortissants helvétiques s'engagent dans l'agriculture, il serait socialement nettement plus intéressant de devenir patron plutôt qu'employé. Et ceci même si les conditions de travail sont dans certains cas très proches. Les agriculteurs, comme le présumaient Waldinger et Lichter (1997), sont conscients de ces mécanismes et ne souhaitent donc pas engager des personnes locales qui risquent de se plaindre davantage des faibles conditions de travail.

Hypothèse 3 : la démographie de l'offre de travail suisse ne répond pas/plus à la demande de travail des agriculteurs.

Enfin, les évolutions sociétales, touchant également le monde agricole, démontrent une modification de la démographie de l'offre de travail opposée aux besoins des agriculteurs. Les membres de la famille, et notamment les femmes, disparaissent de plus en plus des activités agricoles. Nous confirmons donc ici les constats de Bopp et Affolter (2013) : beaucoup de jeunes quittent le monde rural et les femmes exercent de plus en plus une activité en dehors de l'exploitation. Aussi, comme le présumait Geddes et Scott (2010), l'agriculture répond actuellement davantage à des logiques industrielles et perd en partie ses liens avec les villageois. Dans ce sens, les progrès techniques semblent jouer un grand rôle : le travail

agricole demande un socle de compétences techniques et physiques qui n'est pas à la portée de tout le monde. Forney (2012) ajoute d'ailleurs que les activités agricoles sont très masculinisées et que les femmes n'y occupent actuellement que des postes secondaires. Dans notre étude, nous observons que le travail des femmes sur la ferme est non seulement en diminution, mais que ces dernières, d'après les agriculteurs, ne souhaitent plus avoir à charge la main-d'œuvre. Les ménages agricoles désirent augmenter leur confort, sans avoir à s'occuper du linge et de l'alimentation des employés. Plusieurs exploitants ont même avoué ne pas trouver normal de devoir « vivre avec la main-d'œuvre ».

Hypothèse 4 : la main-d'œuvre étrangère accepte davantage les faibles conditions de travail que le personnel local, notamment car les employés étrangers sont moins politisés et syndicalisés que les indigènes.

Dans notre travail, nous observons que les employeurs agricoles recherchent des travailleurs discrets : si des confrontations naissent dans les relations avec le patron, ce dernier préfère se séparer de son employé. Dans ce sens, des employés trop politisés et syndicalisés peuvent repousser les exploitants agricoles. En discutant de la main-d'œuvre suisse, les témoignages des agriculteurs ont révélé le fait que cette dernière serait davantage contestataire et souhaiterait bénéficier de meilleures conditions de travail. Nous rejoignons ici l'analyse de Darpeix (2013) qui parle « d'invisibilité politique et syndicale » de la main-d'œuvre étrangère. D'ailleurs, lors de l'entretien réalisé avec Sauvin (06.07.2016), syndicaliste à *L'autre Syndicat*, qui se bat pour la défense des travailleurs agricoles, ce dernier nous a expliqué toutes les difficultés qu'il rencontre pour encourager la main-d'œuvre agricole à se syndicaliser. Cette dernière, par méconnaissance de ses droits et par peur d'entrer en conflit avec les patrons, préfère rester discrète et ne pas débiter des démarches de revendications. Sauvin a également affirmé que la majorité des employés membres de *L'autre Syndicat* sont des personnes résidant en Suisse de longue date qui ont petit à petit développé des exigences proches du personnel local. À nouveau, nous approchons des résultats obtenus par Darpeix (2013). Cette auteure constatait que les nouvelles origines nationales sont davantage dociles et invisibles, alors que les anciennes développent des revendications croissantes s'assimilant petit à petit à celles des travailleurs indigènes. Ces changements réguliers dans les aires de recrutement ne semblent pas gêner nos interlocuteurs : certains seraient même prêts à aller jusqu'au « bout du monde » s'il le faut. À nouveau on constate que la distinction se fait plutôt entre un « nous » – les Suisses – en opposition à un « eux » – les étrangers –, mais que les stéréotypes nationaux sont peu valorisés par les employeurs.

Ce phénomène de changements réguliers des pays émetteurs de main-d'œuvre pour l'agriculture suisse (BRODAL et BEHR 2002), Piore (1979) l'explique aussi par des aspects socio-économiques : « *the migration is generated by industrialization, not underdevelopment. If the supply of labor from one country was to be cut off by its own economic development, the United States would simply turn, as it has turned historically, to some other nation.* » (PIORE 1979 : 189) L'agriculture suisse semble avoir des caractéristiques similaires à celles découvertes par Piore aux USA. Le besoin de main-d'œuvre flexible, peu qualifiée et discrète émane du développement économique, peu importe les évolutions dans les autres régions du monde, cette demande de travail persistera et les employeurs devront simplement trouver de nouvelles sources géographiques pour embaucher de nouvelles personnes.

UN RECRUTEMENT DIRECT PRIVILEGIE

Le troisième axe de recherche abordait la question des pratiques de recrutement et en partie l'utilisation des réseaux sociaux pour embaucher de nouveaux travailleurs. Ici, notre question d'analyse prenait la forme suivante : quelles sont les pratiques de recrutement de la main-d'œuvre étrangère par les exploitants agricoles ? Comme pour les parties précédentes, nous commenterons également nos trois hypothèses.

Hypothèse 1 : les réseaux sociaux des employés et des employeurs jouent un rôle important dans le recrutement de la main-d'œuvre étrangère.

Notre travail démontre le rôle prépondérant des réseaux sociaux (des employés et des employeurs), dans le recrutement de nouveaux travailleurs. Cette stratégie des agriculteurs s'explique principalement par le besoin de confiance et la volonté d'obtenir rapidement un employé opérationnel sur leur domaine. En ce sens, nous rejoignons les théories de Massey et al. (1993) qui avancent que les réseaux sociaux permettent la diminution des coûts et des risques et augmentent les bénéfices espérés de la migration. Notre travail révèle également la force de ces réseaux en démontrant que les politiques migratoires occupent une place secondaire aux yeux des agriculteurs. Ces derniers ne se préoccupent que marginalement de l'ALCP en constatant uniquement une fois les démarches engagées que la migration peut être facilitée ou freinée en fonction du pays de provenance. Pour la main-d'œuvre étrangère dans l'agriculture, comme Massey et al. (1993) l'ont formulé avant nous, nous pouvons parler d'un « cercle vertueux de la migration ». Si les politiques migratoires et les accords internationaux ont un impact, ce serait plutôt à long terme et il concernerait davantage les décisions des travailleurs que des employeurs.

La force de ces réseaux explique également la méfiance des agriculteurs envers ces derniers. Une multitude d'informations circulent, pouvant dissuader les futurs employés de se rendre dans telle ou telle ferme et incitant les exploitants agricoles à se méfier de leur réputation. Aussi, certains employés étrangers seraient redevables financièrement envers la personne de leur réseau qui a participé à la recherche d'un emploi dans l'agriculture suisse. Les employeurs avouent avoir peu d'impacts sur ces pratiques, mais en ont conscience et essaient parfois de sensibiliser et de protéger leurs employés.

Hypothèse 2 : Avec le rythme saisonnier du travail agricole qui incite les employeurs à engager régulièrement du nouveau personnel, les agences de placement sont fréquemment mobilisées.

Dans notre analyse et principalement dans les pratiques de recrutement des employeurs, nous avons cherché à identifier le rôle des agences de placement. Comme le travail agricole est relativement flexible et dépendant des saisons, un recrutement par l'intermédiaire d'agence permettrait l'acquisition d'une nouvelle main-d'œuvre rapidement (GEDDES and SCOTT 2010). Cette hypothèse s'avère fortement nuancée dans les discours et pratiques des agriculteurs. Premièrement, les réseaux sociaux sont si efficaces qu'ils fournissent une réserve suffisante à disposition des agriculteurs. Ils n'ont recours à d'autres intermédiaires (agences ou petites annonces) uniquement en dernier recours. Deuxièmement, les agriculteurs expriment un besoin de confiance important, ce que ne leur fournit pas suffisamment les agences de placement. Ils préfèrent maîtriser complètement le processus d'embauche en prenant par exemple une personne non déclarée à l'essai avant de lui faire un permis. Cette démarche ne serait pas possible avec une agence officielle. Comme le mentionnait Marchal (2015), les

réseaux sociaux sont régulièrement sollicités dans les situations marquées par de fortes incertitudes, ce qui semble être le cas dans l'agriculture : les employeurs peuvent difficilement évaluer le candidat sans l'avoir vu en activité. Troisièmement, certains interlocuteurs ont relevé le fait que les services des agences sont payants, ce qui freine encore davantage leur attractivité.

Néanmoins, nous sommes conscients que l'utilité des agences de placement peut s'avérer importante dans d'autres types d'agriculture que celui analysé dans notre étude. Les employeurs rencontrés, actifs principalement dans la production laitière, travaillent avec peu de main-d'œuvre étrangère et souhaitent la conserver sur du moyen terme. En moyenne, seulement un à deux employés extra-familiaux sont actifs sur le domaine et reviennent durant quatre années environ. Cette configuration permet aux employeurs de s'engager pleinement dans le processus de recrutement sans devoir renouveler les démarches en permanence. Geddes et Scott (2010), qui nous avaient inspirés cette hypothèse, ont analysé des exploitations plus grandes, qui emploient plus de main-d'œuvre et moins longtemps durant l'année. Dans ce cas de figure, le recours à une agence permet d'alléger les démarches de recrutement et d'accélérer les processus. Ce peut par exemple être le cas dans la culture maraîchère ou viticole.

Hypothèse 3 : le développement des NTICS modifie les pratiques de recrutement de la main-d'œuvre agricole en permettant une intensification des liens entre les espaces.

L'impact des nouvelles technologies dans la mise en relation des espaces ne semblent pas jouer un rôle considérable dans l'évolution des pratiques de recrutement des employeurs. Ces derniers préférant plutôt faire venir les éventuels futurs travailleurs sur l'exploitation pour tester visuellement et directement leurs capacités. De cette manière, nous avons vu qu'ils estiment pouvoir identifier « tout de suite » si la personne correspond au travail. Seule la téléphonie, qui n'est pas la technologie la plus récente, semble être fréquemment mobilisée par les agriculteurs pour recruter une nouvelle main-d'œuvre.

Les médias numériques et satellitaires paraissent toutefois très utiles pour les personnes migrantes. Ces dernières, selon le discours de nos interlocuteurs, passent une majorité de leur temps libre avec ces outils technologiques pour rester en contact avec leurs proches situés à une grande distance géographique. Comme le rôle des réseaux sociaux est considérable dans le recrutement de la main-d'œuvre, ces interactions croissantes entre les espaces pourraient jouer un rôle indirect à ne pas sous-estimer. Nous avons par exemple vu que des informations abondantes circulent entre employés actuels et futurs et qu'elles peuvent avoir un impact sur les pratiques migratoires des travailleurs. Ces données exerceraient également une forme de contrôle des employés étrangers sur les employeurs : si ces derniers proposent des conditions de travail particulièrement difficiles, aucun travailleur étranger ne serait disposé à se rendre sur leur exploitation. Ainsi, comme le présumait Nedelcu (2010), les NTICS permettraient une meilleure intégration sur le marché du travail mais ne seraient pas directement mobilisées par les employeurs.

Sixième Partie

CONCLUSION

CONCLUSION GENERALE

Dans cette étude, nous avons cherché à comprendre le rôle et les enjeux de la migration dans l'agriculture suisse. Les résultats de l'étude démontrent que les agriculteurs recherchent une main-d'œuvre flexible, disponible pour des horaires irréguliers et des conditions de travail exigeantes. Les discours des interlocuteurs révèlent non seulement la construction de l'adéquation entre l'offre de travail étrangère et la demande locale, mais également la déconstruction des facteurs expliquant la pénurie de main-d'œuvre indigène. Les évolutions sociétales, telles que la modification de la démographie de l'offre de travail et la dégradation de la figure paysanne, impactent aussi le monde agricole et ses travailleurs. Enfin, les pratiques de recrutement, presque exclusivement à travers les réseaux sociaux des employés et des employeurs, renforcent et reproduisent le rôle de la migration dans l'agriculture suisse.

La main-d'œuvre étrangère occupe donc actuellement une place importante dans l'agriculture helvétique. Les motivations des agriculteurs peuvent être à la fois économiques, sociales, politiques et culturelles. Néanmoins, comme nous l'avions présenté dans notre cadre théorique, les caractéristiques du marché du travail sont dynamiques et la situation actuelle n'est pas figée dans le temps. Nous avons notamment constaté des changements réguliers dans les aires de recrutement ; afin d'engager une main-d'œuvre flexible, les agriculteurs doivent toujours trouver de nouvelles sources de travailleurs. Ainsi, si les Roumains incarnent actuellement aux yeux des employeurs cette flexibilité du travail et de l'emploi, demain ce sera certainement une autre origine nationale. Ce constat nous encourage à poursuivre des études mobilisant le Boundary-Making : il est nécessaire de s'intéresser à la construction des différents groupes, qui peut évoluer en fonction du contexte. Dans notre cas, les disparités économiques, les politiques migratoires et les faibles réseaux sociaux des employés étrangers en Suisse participent à la production de cette flexibilité.

Nous estimons aussi qu'une des forces de notre travail se situe dans la compréhension des phénomènes migratoires à travers le discours des employeurs. Comme Piore (1979), nous admettons que l'industrialisation joue un rôle important dans les migrations de travail. Dans le cas de l'agriculture, nous avons vu que les configurations économiques produisent une demande de main-d'œuvre pour des emplois instables et à faibles statuts sociaux. Pour appréhender ce phénomène, Piore (1979) affirmait d'ailleurs : « *It is the employers, not the workers, and the jobs, not the incomes, that are strategic.* » (Piore 1979 : 19) Il serait ainsi nécessaire de poursuivre et d'appliquer cette démarche à d'autres secteurs économiques afin d'identifier les besoins des employeurs et les caractéristiques des emplois. Nous pourrions ainsi constater quels facteurs du marché du travail sont influents sur la demande de main-d'œuvre étrangère.

Dans l'agriculture, nous jugeons aussi essentiel de poursuivre les recherches scientifiques afin d'approfondir les enjeux de la main-d'œuvre étrangère. Darpeix constatait d'ailleurs en 2013 que les employés agricoles sont victimes d'une invisibilité presque totale : « *Le salariat agricole est touché par une invisibilité à la fois sociale, syndicale, politique et académique.* » (289) Nous formulons ici quelques pistes qui permettraient non seulement de compléter notre étude mais également d'aborder d'autres problématiques associées au marché du travail agricole.

Tout d'abord, il semble nécessaire de mener des recherches s'intéressant davantage aux employés. Ces derniers ne sont effectivement pas passifs face aux discours et pratiques des

agriculteurs et produisent également des réalités à étudier. Leur diversité (origine, âge, formation, etc.) est notamment révélatrice de la pluralité des motivations qui peuvent inciter une personne à venir travailler dans l'agriculture suisse.

Deuxièmement, notre travail s'est focalisé sur un type d'exploitants agricoles, en l'occurrence des producteurs de lait de Suisse romande. Comme énoncé déjà à plusieurs reprises auparavant, étudier les pratiques et discours d'agriculteurs actifs dans d'autres domaines serait certainement révélateur d'autres mécanismes, proches ou lointains de ceux découverts dans notre étude. Nous avons par exemple cité les agricultures maraîchère, viticole ou de montagne comme d'autres secteurs pourvoyeurs d'emplois occupés principalement par de la main-d'œuvre étrangère. Dans ces domaines, notamment la culture maraîchère ou viticole, les travailleurs sont actifs moins longtemps durant l'année et il semblerait donc que la demande de travail soit encore plus flexible. Ces derniers étant engagés surtout pendant les périodes des récoltes et des vendanges.

Troisièmement, notre mémoire approche la thématique de la main-d'œuvre étrangère dans l'agriculture avec un angle majoritairement qualitatif ; une enquête plutôt quantitative permettrait sans aucun doute de relever des éléments riches et complémentaires à la présente recherche. De plus, comme constaté lors de nos recherches bibliographiques et lors de nos entretiens exploratoires, les statistiques actuelles sur ce domaine ne sont pas abondantes et représentent donc un champ à approfondir.

Enfin, quatrièmement, pour prolonger ce mémoire, nous estimons nécessaire de regarder les conséquences réelles dans les pays d'accueil des investissements de la main-d'œuvre étrangère. Potot nuance l'idée selon laquelle il y aurait du co-développement. Le quotidien des migrants est amélioré mais il n'y a pas autant d'impacts que le laisseraient sous-entendre les exploitants agricoles : *« tous les saisonniers interrogés témoignent de leur difficulté à constituer un capital. Le salaire perçu en six à huit mois de travail est consommé durant l'année. Pour ces familles, le niveau de vie est amélioré : l'accès aux soins pour tous ses membres est plus élevé, l'alimentation plus diversifiée et carnée, les enfants sont mieux vêtus et souvent les habitations sont en meilleur état. En revanche, même après plusieurs décennies de migrations pendulaires, on observe peu d'investissements. La seule participation des saisonniers à la vie économique locale s'observe dans de rares échoppes de petite envergure, qui occupent alors parfois un ou deux membres de la famille. »* (POTOT 2013 : 20) Cette auteure a principalement étudié les travailleurs saisonniers tunisiens dans l'agriculture française, il serait ainsi pertinent de questionner sa conclusion pour notre étude de cas. Nous devrions à nouveau quitter une *employer perspective* pour observer méthodiquement les investissements réalisés par la main-d'œuvre étrangère. Cette démarche serait complémentaire à la théorie des réseaux utilisée dans notre travail : elle questionnerait les impacts des liens tissés entre les espaces sur les différentes zones géographiques concernées. En ce sens, elle adopterait une perspective transnationale, qui est une vision nécessaire à la compréhension globale de certains phénomènes migratoires.

CONCLUSION REFLEXIVE

Dans notre travail, nous réalisons que les agriculteurs se trouvent dans une configuration oppressante qui les oblige à trouver des stratégies pour rester compétitifs. Nous avons vu que

recruter une main-d'œuvre étrangère bon marché est présentée comme unique issue dans certains témoignages recueillis. Néanmoins, nous postulons que cette structure du marché du travail est en mouvement et que des changements sont possibles, malgré les mesures politiques cristallisantes

Pour ce faire, il paraît indispensable de mener des réflexions approfondies sur les aspects sociaux, politiques et économiques encadrant le monde agricole. L'Etat, avec les différentes autorisations de séjour mises à disposition des employeurs et avec ses mesures économiques, participe activement non seulement à la venue de personnel étranger dans les exploitations suisses mais également aux difficiles conditions de travail qui peuvent y régner. Notre recommandation, pour autant qu'une volonté politique souhaitant réajuster la demande de travail dans l'agriculture émerge, est de sortir des logiques néo-libérales qui se sont immiscées jusque dans les petites exploitations familiales. Ces mécanismes ont incité la Confédération helvétique à mettre en place un système de paiements directs afin que les agriculteurs survivent ; système très critiqué par certains employeurs que nous avons rencontrés. Un exploitant, particulièrement militant pour l'amélioration de la situation des paysans suisses, nous a fait entendre ainsi son désaccord :

« Les paiements directs, on en a pas besoin d'un franc. C'est une catastrophe, c'est dégradant les paiements directs. Moi, c'est 100'000 CHF de paiements directs sur la ferme. C'est-à-dire, je produis du Gruyère AOP et je déclare mon revenu agricole autour des 40 à 45 milles. Ça veut dire qu'il vaut moins 55'000 CHF ! Ce que je produis vaut moins 55'000 CHF ! On est où ? On est où ? [...] Les paiements directs ce n'est pas un cadeau, c'est un cadeau empoisonné. Et je comprends qu'il y a des paysans qui se suicident, de se sentir acculés, méprisés... C'est de l'esclavage moderne, c'est de l'esclavage économique mais c'est de l'esclavage. C'est de nous faire faire exactement ce qu'ils veulent, quand ils veulent où ils veulent ! On n'a pas le choix. Sinon on ne vit plus ! » (Agriculteur 7, le 22.12.2016)

Ces mécanismes limitent donc fortement les agriculteurs et leur imposent toute une série d'investissements très coûteux. L'agriculture suisse doit retrouver une caractéristique de proximité et briser sa dépendance aux grands distributeurs agro-alimentaires, faute de quoi les paysans devront sans cesse trouver des stratégies pour diminuer leurs coûts de production en engageant notamment une main-d'œuvre étrangère bon marché. L'émergence de l'Agriculture Contractuelle de Proximité représente par exemple une piste intéressante pour redonner une dignité et un fonctionnement sain à l'agriculture suisse. Selon le site de la coopérative P2R (Le panier Bio à deux roues) : *« l'idée est de créer un lien entre le producteur et le consommateur en minimisant le nombre d'intermédiaires et la distance géographique entre les deux acteurs. »* (06.06.2012) Avec ce postulat de départ, *« les agriculteurs s'affranchissent de la dépendance envers les grands distributeurs et la pression qu'exercent ces derniers sur les prix. Les producteurs du Panier Bio à Deux Roues s'engagent à livrer directement des fruits et légumes biologiques de qualité en fonction de la saison. Le prix qui leur est payé est rémunérateur et équitable. »* (Ibid) Les consommateurs bénéficient ici de légumes et produits locaux toute l'année avec des variations en fonction des saisons. Il existe d'autres projets ambitieux pour transformer tout ou en partie le monde agricole suisse. Selon nous, ces derniers doivent être encouragés : sans changement significatif, de la main-d'œuvre étrangère bon marché, flexible et parfois exploitée perdurera dans les exploitations du pays.

Cette vision, nous la partageons avec d'autres chercheurs et personnes engagées dans l'agriculture suisse. C'est le cas notamment de Bopp et Affolter (2013) ou encore de Philippe Sauvin (06.07.2016). Pour eux, l'opinion publique doit prendre conscience que l'agriculture représente la base de notre existence et que des mesures sont nécessaires pour permettre aux personnes qui en vivent d'être rémunérées à la valeur de ce qu'elles produisent. Bopp et Affolter (2013) préconisent notamment d'encourager les projets de permaculture. Cette dernière est la « *conception consciente de paysages qui miment les modèles et les relations observés dans la nature, visant à obtenir une production abondante de nourriture, de fibres textiles et d'énergie pour produire les besoins locaux.* » (HOLMGREN 2002 : 3) Des pistes et des nouvelles pratiques agricoles émergent donc en Suisse et ailleurs. Toutefois, ces techniques prennent du temps à être appliquées et le paradigme néo-libéral semble s'imposer encore à long terme dans les différents secteurs économiques suisses. Pour cette raison, il nous paraît indispensable de prendre des mesures en faveur des employés agricoles actuels, sans attendre un changement significatif dans l'organisation de l'agriculture suisse.

Silverman et Hari (2016) proposent différentes pistes pour améliorer la situation des employés agricoles actuels. Ces auteurs présentent ces différentes issues possibles en affirmant qu'il ne serait pas judicieux de fermer brutalement le marché du travail agricole aux employés étrangers. Une telle ambition serait aveugle de la réalité des travailleurs qui vivent en partie grâce à ces emplois, même si ces derniers sont précaires. De plus, Silverman et Hari (2016) estiment que jamais les travailleurs immigrés n'auront les mêmes droits que les travailleurs locaux et qu'il serait ainsi utopique d'abolir complètement le système actuel. Leurs recommandations se situent plutôt dans une optique d'amélioration et de perfectionnement du système en place. Nous pouvons résumer leurs réformes en trois idées principales. Premièrement, comme la main-d'œuvre étrangère semble ignorer en partie les procédures et les démarches administratives dans le pays d'accueil²⁴, les auteurs préconisent de mieux informer et sensibiliser les nouveaux travailleurs immigrés. Cette mesure peut se faire en valorisant davantage le travail syndical qui vient en aide aux employés agricoles et également en favorisant l'apprentissage de la langue locale. Cette dernière est effectivement la porte d'entrée nécessaire à emprunter pour prendre connaissance de ses droits et les revendiquer. Deuxièmement, il serait judicieux d'améliorer la coordination entre les différents Etats pour encourager une transparence dans les migrations de travail et éviter ainsi certains abus. Enfin, troisièmement, la société peut chercher à encourager davantage l'intégration de ces travailleurs, qui ne viennent pas uniquement combler une pénurie d'offre locale mais occupent des places tenues à l'écart du marché du travail indigène.

Ces trois familles de recommandations ambitionnent d'améliorer les conditions de vie et de respecter la dignité des employés agricoles. Ce type de mesures permet également de lutter contre certaines politiques actuelles qui cherchent à « *keep migrant workers as desirable workers but unwanted citizens.* » (SILVERMAN and HARI 2016 : 4) Ces travailleurs restent parfois plusieurs années dans les exploitations du pays²⁵ : il semble ainsi légitime que la Suisse prenne des mesures supplémentaires en leur faveur.

²⁴ Les agriculteurs 1 (08.06.2016) et 4 (01.09.2016) ont notamment tous deux affirmé « de toute façon ils [les employés] ne comprennent rien » en parlant des documents administratifs.

²⁵ L'agriculteur 3 (le 29.09.2016) nous a d'ailleurs avoué avoir employé un ressortissant polonais pendant plus de 15 ans.

Septième Partie

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES ET ARTICLES

Affolter Simon (2013). « Moderne Knechte und Mägde » *in revue suisse de l'intégration et de la migration (Terra Cognita)*. Confédération suisse : commission fédérale pour les questions de migration (CFM). No 22, pp. 40-43

Afonso Alexandre (2006). « Les métamorphoses de l'étranger utile. Internationalisation et politique d'immigration dans la Suisse du tournant néolibéral », *in A contrario*. Vol. 4, pp. 99-116.

Appadurai Arjun (1996). « Modernity at Large: Cultural Dimensions of Globalization » Minneapolis : University of Minnesota Press.

Baronne Anne-Marie (2002). « Le goût amer de nos fruits et légumes : l'exploitation des migrants dans l'agriculture intensive en Europe » *in Solidarités*. No 11, pp. 22

Barbier Jean-Claude, Nadel Henri (2000). « La flexibilité du travail et de l'emploi. » France : Flammarion.

Barth Fredrik (1969). « Introduction », *in Barth Fredrik "Ethnic Groups and Boundaries: The Social Organization of Culture Difference"*. London: Allen & Unwin: pp. 9-38

Berlan Jean-Pierre (1984). « Agriculture et migrations ». *In revue Européenne des migrations internationales*. Vol. 2, No. 3, pp. 9-32

Bopp Tina et Affolter Simon (2013). « Vom helvetischen Flüchtling bis zu neuen Formen neukolonialer Knechtschaft in der Landwirtschaft. » *In: Gurny, Ruth; Tecklenburg, Ueli (eds.) « Arbeit ohne Knechtschaft: Bestandesaufnahme und Forderungen rund um das Thema Arbeit. » Denknetz-Buch*. Edition 8, pp. 94-111

Brodal Sissel, Behr Dieter (2002). « Le travail précaire agricole dans quelques pays d'Europe du nord », *in Forum civique européen*, pp. 63-78

Brubaker Rogers (2005). « The "diaspora" diaspora », *In Ethnic and Racial Studies*. 28(1) pp. 1-19

Casanova Corina, Widmer-Schlumpf Eveline (2012). « Rapport du Conseil fédéral sur la libre circulation des personnes et l'immigration en Suisse du 4 juillet 2012. » Conseil fédéral : Berne.

Dahinden Janine (2008). « Deconstructing Mythological Foundations of Ethnic Identities and Ethnic Group Formation: Albanian-Speaking and New Armenian Immigrants in Switzerland » *In Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34(1): pp. 55-76

Darpeix Aurélie (2010). « La demande de travail salarié permanent et saisonnier dans l'agriculture familiale : mutations, déterminants et implications. Le cas du secteur des fruits et légumes français. » Thèse de doctorat : École Doctorale d'Économie et Gestion de Montpellier

Darpeix, Aurélie (2013). « La main-d'œuvre salariée en agriculture : histoire d'une invisibilité », *in Déméter 2013*, pp. 269-296.

Département fédéral des affaires étrangères (2017). « Libre circulation des personnes. » Confédération suisse : Berne.

Droz Yvan (2001). « Le paysan jurassien : un fonctionnaire qui s'ignore ? », in *Journal des anthropologues*, 84 : pp. 173-201.

Droz Yvan, Reysoo Fenneke, Miéville-Ott Valérie, Boucherin Nadine, Manfredi Federica, Rossier Ruth, Contzen Sandra, Forney Jérémie (2014). « Genre, générations et égalité en agriculture : transformations des configurations familiales et des représentations de la masculinité et de la féminité en Suisse. » Institut de hautes études internationales et du développement (IHEID) : Genève.

Edward W. Said (1978). « Orientalism » Pantheon Books : United States.

Efionayi-Mäder Denise, Schönenberger Silvia, Steiner Ilka (2010). « Visage des sans-papiers en Suisse. Évolution 2000-2010. » Commission fédérale pour les questions de migration CFM. Documentation sur la politique de migration : Berne.

Erdin Daniel, Abplanalp Bettina (2014). « Salaire de la main-d'œuvre agricole extra-familiale. Enquête par sondage. » Union suisse des paysans. Agristat : Brugg.

Forney Jérémie (2012). « Eleveurs laitiers, peuvent-ils survivre ? » Collection le Savoir Suisse : Lausanne.

Fibbi Rosita, Kaya Bülent et Piguet Etienne (2003). « Le passeport ou le diplôme ? Etude des discriminations à l'embauche des jeunes issus de la migration » Neuchâtel : Forum suisse pour l'étude des migrations, Rapport de recherche 31.

Flick Uwe (2009). « Coding and Categorizing », in *Flick Uwe "An Introduction to Qualitative Research"*. [Third Edition] London: Sage, pp. 305-357.

Gamma Serge (2010). « Les migrations aux fins d'emploi : aperçu de la réglementation en vigueur en Suisse », in *Cesla Amarelle et Minh Son Nguyen (Eds.) « Migrations et économie : l'accès des étrangers à la vie économique : les normes et leur application »*. Stämpfli Editions SA : Berne, pp. 51-65.

Geddes Andrew, Scott Sam (2010). « UK Food Business' Reliance on Low-Wage Migrant Labour: A Case of Choice or Constraint? » in *Ruhs Martin and Anderson Bridget "Who Needs Migrant Workers?"* Oxford: Oxford University Press, pp. 193-218

Gómez Hugo Santos, Velázquez Yanga Villagómez (2013). « Agriculture et main-d'œuvre migrante », in *Hommes et migrations*. Vol. 1301, pp. 37-44.

Lee Everett S. (1966). "A Theory of Migration", in *Demography*. Vol. 3, No. 1, pp. 47-57.

Lévy Jacques, Lussault Michel (2003). « Dictionnaire de la géographie et de l'espace des sociétés » Belin : Paris.

Marchal Emmanuelle (2015). « Les embarras des recruteurs. Enquête sur le marché du travail » EHESS, coll. Cas de figure : Paris.

Martin L. Philip (2013). « Migration and US Agricultural Competitiveness » in *Migration Letters*. Vol. 10, No. 2, pp. 159-179.

Massey Douglas, Joaquin Arango, Graeme Hugo, Ali Kouaouci, Adela Pellegrino and J. Edward Taylor (1993). « Theories of International Migration: A Review and Appraisal », in *Population and Development Review*. Vol. 19, No. 3, pp. 431-466

- McCollum David, Findlay Allan** (2015). « 'Flexible' workers for 'flexible' jobs? The labour market function of A8 migrant labour in the UK », in *Work, employment and society*. Vol. 29(3), pp. 427–443.
- McCollum David, Findlay Allan** (2011). « Employer and labour provider perspectives on Eastern European migration to the UK » ESRC Centre for Population Change : University of Southampton.
- Merckling Odile** (1998). « L'immigration et Marché du Travail : Le développement de la flexibilité en France » Editions L'Harmattan : Paris.
- Morice Alain, Michalon Bénédicte** (2008). « Les migrants dans l'agriculture : vers une crise de main-d'œuvre ? Introduction », in *Etudes rurales*. No 182, pp. 9-28
- Nedelcu, Mihaela** (2010). « (Re) penser le transnationalisme et l'intégration à l'ère du numérique. Vers un tournant cosmopolitique dans l'étude des migrations internationales ? », in *Revue européenne des migrations internationales*. Poitiers : Université de Poitiers, pp.33-55.
- Office fédérale de la statistique** (2015). « Agriculture suisse. Statistique de poche 2015. » Confédération suisse : Neuchâtel.
- Office fédéral de l'agriculture** (2009). « L'agriculture suisse en mouvement La nouvelle loi sur l'agriculture : un bilan dix ans après. » Confédération suisse : Berne.
- Piguet Etienne, Losa Stefano** (2002). « Travailleurs de l'ombre ? Demande de main-d'œuvre du domaine de l'asile et ampleur de l'emploi d'étrangers non déclarés en Suisse. » Editions Seismo, Sciences sociales et problèmes de société : Zürich.
- Piguet Etienne** (2013a). « L'immigration en Suisse, soixante ans d'entrouverture. » Collection le Savoir Suisse : Lausanne.
- Piguet Etienne** (2013b). « Les théories des migrations. Synthèse de la prise de décision individuelle », in *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 29 (3), pp. 141-161.
- Piore Michael J.** (1979). « Birds of Passage: Migrant Labour and Industrial Societies » Cambridge: Cambridge University Press.
- Potot Swanie** (2013). « Construction européenne et migrations de travail », in *Revue européenne des sciences sociales*. Vol. 51(1), pp. 7-32.
- Poutignat Philippe, Streiff-Fenart Jocelyne** (1995). « L'état actuel du débat sur l'ethnicité. » in *Poutignat Philippe, Streiff-Fenart Jocelyne « Théorie de l'ethnicité »*. Collection le sociologue : Paris, pp.134-201
- Preibisch Kerry, Binford Leigh** (2007). « Interrogating Racialized Global Labour Supply: An Exploration of the Racial/National Replacement of Foreign Agricultural Workers in Canada », in *revue canadienne de sociologie*, Vol. 44 (1), pp. 5-36.
- Quivy Raymond, Van Campenhoudt Luc** (1995). « Manuel de recherche en sciences sociales. » Dunod : Paris.
- Ramaux Christophe** (2006). « Emploi. Eloge de la stabilité. L'État social contre la flexicurité ». Éditions Mille et une Nuits : Paris.

Reich, Michael; Gordon, David M. and Edwards, Richard C. (1973). "Dual Labor Markets: A Theory of Labor Market Segmentation". Economics Department Faculty Publications, Paper 3.

Roux, Bernard (2006). « Agriculture, marché du travail et immigration. Une étude dans le secteur des fruits et légumes méditerranéens », in *Mondes en développement*. No 134, pp. 103-117.

Ruhs Martin and Anderson Bridget (2010). "Who Needs Migrant Workers?" Oxford: Oxford University Press.

Sassen Saskia (2009). « La globalisation. Une sociologie ». NRF Essais, Gallimard : Etats.Unis.

Secrétariat d'Etat aux Migrations (SEM) (2015). « Des réfugiés comme main-d'œuvre agricole : dans l'idéal, une situation gagnant-gagnant » Communiqué de presse du 27 mai 2015 : Berne.

Silverman Stephanie J. and Hari Amrita (2016). « Troubling the Fields: Choice, Consent, and Coercion of Canada's Seasonal Agricultural Workers », in *International Migration*. Vol. 54 (5), pp. 1-14.

Stutz Heidi, Graf Iris, Oesch Thomas, Jäggi Jolanda, Guggisberg Jürg (2013). « Séjours temporaires pour activité lucrative en Suisse. Raisons, voies, situations de travail et parcours de migration » Commission fédérale pour les questions de migration CFM : Berne.

Terra Cognita (2013). « De la campagne » Revue suisse de l'intégration et de la migration No 22. Confédération suisse : commission fédérale pour les questions de migration (CFM).

Union Suisse des Paysans (2013). « Rapport de situation 2013. L'exploitation agricole familiale: le modèle idéal. » Union Suisse des Paysans : Brugg.

Waldinger Roger, Lichter Michael I. (1997). « How the other half works » Berkeley, Los Angeles and London: University of California press.

Wimmer Andreas (2009). "Herder's Heritage and the Boundary-Making Approach: Studying Ethnicity in Immigrant Societies" in *Sociological Theory*, Vol. 27, No. 3, pp. 244-270

Witzel Andreas (2000). « The problem-centered interview. » Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, Vol. 1 (1), Art. 22.

SOURCES ELECTRONIQUES

Agriculture suisse (2015). « Politique agricole suisse », agriculture.ch, [En ligne]. Page datée du 4 février 2015. <https://www.agriculture.ch/info/politique-agricole/politique-agricole-suisse/> Page consulté le 1^{er} janvier 2017.

Agrihebdo (2017). « Vos petites annonces dans Agri et Agrix », agrihebdo.ch, [En ligne] Page datée du 13.02.2017. <http://www.agrihebdo.ch/CMS/default.asp?ID=243> Page consultée le 13.02.2017.

Agrimpuls (2016). « Directive salariale » agrimpuls.ch, [En ligne]. Page datée du 5 juin 2016. <http://www.agrimpuls.ch/fr/service/telechargements-et-commandes> Page consulté le 1er janvier 2017.

Agrimpuls (2016). « Stages de courtes durées (trois ou quatre mois) » agrimpuls.ch, [En ligne]. Page datée du 5 juin 2016. <http://www.agrimpuls.ch/fr/offre/stagiaires-en-suisse>. Page consultée le 20 décembre 2016.

Agrimpuls (2017). « Formulaire d'inscription avec questionnaire sur l'exploitation » agrimpuls.ch, [En ligne]. Page datée du 5 juin 2016. <https://www.agrimpuls.ch/fr/offre/main-doeuvre/inscription-employeurs/> Page consultée le 1^{er} février 2017.

Arlettaz Silvia (2012). « Saisonniers » hls-dhs-dss.ch, [En ligne]. Page datée du 4 octobre 2012. <http://www.hls-dhs-dss.ch/textes/f/F25738.php> Page consultée le 11 septembre 2016.

FIDUO2 (2016). « Agriculture 2 » fiduciairelausannesuisse.ch, [En ligne]. Page datée du 24 avril 2016. <http://fiduciairelausannesuisse.ch/subventions-agricoles-suisse/agriculture-2/>. Page consultée le 12 janvier 2017.

Guzzi-Heeb Sandro (2014). « Travail saisonnier » hls-dhs-dss.ch, [En ligne]. Page datée du 25 février 2014. <http://www.hls-dhs-dss.ch/textes/f/F7934.php> Page consultée le 25 novembre 2016.

Holmgren David (2002). « L'essence de la permaculture » permaculture.ch, [En ligne]. Page datée du 12 avril 2002. <http://www.permaculture.ch/la-permaculture/les-principes/>. Page consultée le 12 janvier 2017.

Le panier bio à deux roues (2012). « Une autre manière de consommer » p2r.ch, [En ligne]. Page datée du 6 juin 2012. http://www.p2r.ch/accueil_b.html Page consultée le 14 janvier 2017.

Mariani Daniele (2014). « Saisonnier, un statut qui renaît de ses cendres » swissinfo.ch, [En ligne]. Page datée du 21 janvier 2014. <http://www.swissinfo.ch/fre/permis-de-travail> Page consultée le 10 octobre 2016

Office fédérale de la statistique (2016). « Emplois, exploitations agricoles, surface agricole utile (SAU) et animaux de rente selon le niveau de classification 2 par canton » bfs.admin.ch, [En ligne]. Page datée du 19 avril 2016. <https://www.pxweb.bfs.admin.ch/Selection.aspx>. Page consultée le 13 janvier 2017.

Sauvin Philippe (2013). « Les conséquences sociales de l'industrialisation » uniterre.ch, [En ligne]. Page datée du 15 mars 2013. <http://www.uniterre.ch/index.php/fr/presentation/visions> Page consulté le 15 septembre 2016.

Secrétariat d'Etat aux Migrations (2017). « Livret L UE/AELE (autorisation de courte durée) » sem.admin.ch, [En ligne]. Page datée du 1^{er} janvier 2017. <https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/themen> Page consultée le 14 janvier 2017.

ANNEXES

ANNEXE 1 : TABLEAU COMPARATIFS DES DIFFERENTS CTT

canton	saire min. mensuel brut	durée du travail par jour/par semaine	h par mois	jour congés par sem/mois	jours fériés payés	pauses payées	vacances	part. patron. LAMal
	USP = recommandations	pas tous les cantons ne fixent les heures hebdomadaires	moyenne sur 4,34 s.				* après 5 an ** après 8 an	
Argovie ctt 2004	2'905.- à 3'140.- (USP)	10 h modulable si Ø 10 h	217 h	1,5 jours	0	15 minutes /demi jour	>20,+50 = 5 s 20 à 50 = 4 s	0%
Appenzell RI ctt 2000	2'905.- à 3'140.- (USP)	mai à septembre 11 h octobre à avril 10 h	269,5 h 245,5 h	6 jours par mois	0	non	>20,+50* = 5 s 20 à 50 = 4 s	100%
Appenzell RE ctt 2008	2'905.- à 3'140.- (USP)	10 h modulable si Ø 10 h	217 h	1,5 jours	0	15 minutes /demi jour	>20,+50 = 5 s 20 à 50 = 4 s	0%
Bâle-Campagne ctt 1986	2'905.- à 3'140.- (USP)	sans bétail 10 h/50 h avec bétail 10 h/55 h	217 h 238,5 h	1 jour	0	non	>20,+50* = 5 s 20 à 50 = 4 s	0%
Bâle-Ville ctt 1993	2'905.- à 3'140.- (USP)	sans bétail 10 h/50 h avec bétail 10 h/55 h	217 h 238,5 h	1 jour	0	non	>20,+50* = 5 s 20 à 50 = 4 s	0%
Berne ctt 2007	2'905.- à 3'140.- (USP)	10 h à 12 h modulable si Ø 10 h	2'750 h par année	1,5 jours	0	15 minutes /demi jour	>20,+50 = 5 s 20 à 50 = 4 s	0%
Fribourg ctt 1998	2'905.- à 3'140.- (USP)	sans bétail 52,5 h s.bétail contrat >1 an 55 h avec bétail 55 h mai à sept 11h, autres 10h	228 h 238,5 h 238,5 h	1,5 jours	0	non	>20,+50** = 5 s 20 à 50 = 4 s	0%
Genève ctt 2000	3200.- (ctt)	49 h max 9h/j déc. à fév.	212,5 h	1,5 jours	9	15 minutes le matin	>20,+50* = 5 s 20 à 50 = 4 s	0%
Glaris ctt 1972	2'905.- à 3'140.- (USP)	mai à septembre 66 h octobre à avril 60 h	286,5 h 260,5 h	1 jour	0	non	>20 = 5 s < 20 = 4 s	50%
Grisons ctt 1998	2'905.- à 3'140.- (USP)	10h modulable si Ø 10 h	238,5 h	1,5 jours	0	non	>20,+50* = 5 s 20 à 50 = 4 s	0%
Jura ctt 1995	2'698.- à 3'110.- (ctt)	55 h Ø annuelle, max 60 h 11 h mai à septembre	238,5 h	1,5 jours	9	non	>20,+50 = 5 s 20 à 50 = 4 s	0%
Lucerne ctt 2000	2'905.- à 3'140.- (USP)	10 h modulable si Ø 10 h	238,5 h	1,5 jours	0	non	>20,+50 = 5 s 20 à 50 = 4 s	0%
Neuchâtel ctt 2002	3'110.- (ctt)	sans bétail Ø 50h/max 56h avec bétail Ø 52h/max 56h	217 h 225,5 h	1,5 jours	6	non	>20,+50 = 5 s 20 à 50 = 4 s	0%
Nidwald ctt 1997	2'905.- à 3'140.- (USP)	57 h	247 h	5 jours par mois	0	non	>20,+50* = 5 s 20 à 50 = 4 s	0%
Obwald ctt 2008	2'905.- à 3'140.- (USP)	10h modulable si Ø 10 h	238,5 h	1,5 jours	0	15 minutes /demi jour	>20,+50 = 5 s 20 à 50 = 4 s	50%
Schaffhouse ctt 1986	2'905.- à 3'140.- (USP)	mai à septembre 11 h octobre à avril 10 h	275,5 h 250,5 h	1 jour plus 1 jour par mois	0	non	>20 = 5 s < 20 = 4 s	50%
Schwyz ctt 2001	2'905.- à 3'140.- (USP)	10 h/55 h modulable si Ø 10 h/55 h	241 h	6 jours par mois	0	non	>20 = 5 s < 20 = 4 s	0%
Soleure ctt 1972	2'905.- à 3'140.- (USP)	sans bétail 10 h/50 h avec bétail 10 h/55 h	217 h 238,5 h	1 jour	0	non	>20,+50* = 5 s 20 à 50 = 4 s	0%
St. Gall ctt 2003	2'905.- à 3'140.- (USP)	10h modulable si Ø 10 h	238,5 h	1,5 jours	0	non	>20,+50 = 5 s 20 à 50 = 4 s	0%
Tessin ctt 2006	3'110.- (ctt)	50 h/max 55 h modulable si Ø 50 h	219 h	1 jour plus 4 x 1/2 jours par mois	9	non	>20 = 5 s < 20 = 4 s	50%
Thurgovie ctt 2006	2'905.- à 3'140.- (USP)	10h modulable si Ø 10 h	238,5 h	1,5 jours	0	15 minutes /demi jour	>20,+50 = 5 s 20 à 50 = 4 s	0%
Uri ctt 1973	2'905.- à 3'140.- (USP)	sans bétail 50 h avec bétail 55 h	217 h 238,5 h	1,5 jours	0	non	>20,+50* = 5 s 20 à 50 = 4 s	0%
Valais salaires 2009 ctt 2009	2'585.-/12.40.- 2'700.-/11.30.-	sans bétail/+4 mois 48 h avec bétail/-4 mois 55 h modulable si Ø 9 h/10 h	208,5 h 238,5 h	1,5 jours	0	15 minutes /demi jour	>20,+50 = 5 s 20 à 50 = 4 s	50%
<i>le Valais ne connaît que le salaire horaire. le salaire mensuel est calculé sur la base du salaire horaire minimum x heures hebdomadaires (48 h ou 55 h)</i>								
Vaud ctt 2000	3'300.- (ctt)	sans bétail Ø 50h/max 56h avec bétail Ø 52h/max 56h	217 h 226 h	1,5 jours	9	non	>20,+50 = 5 s 20 à 50 = 4 s	0%
Zoug ctt 2002	2'905.- à 3'140.- (USP)	10h modulable si Ø 10 h	238,5 h	1,5 jours	0	15 minutes/ demi jour	>20,+50 = 5 s 20 à 50 = 4 s	0%
Zurich ctt 2005	2'905.- à 3'140.- (USP)	55 h Ø annuelle	238,5 h	1,5 jours	0	non	>20,+50 = 5 s 20 à 50 = 4 s	0%

L'autre syndicat : Philippe Sauvin, décembre 2009

ANNEXE 2 : GRILLE D'ENTRETIEN POUR LES EXPLOITANTS AGRICOLES

Introduction

- Présentation
- Cadre (université) et objectifs de mon travail
- Enregistrement audio des données – toutes les données sont anonymes

Questions introductives

- Pouvez-vous me raconter ce que vous faites sur votre exploitation, quel type de travail ? Quelle est la taille de votre exploitation ?
- Combien d'employés agricoles travaillent sur votre exploitation ? Combien de personnes étrangères ?

Besoins des employeurs

- Quel est le profil des employés que vous recherchez ?
- Pouvez-vous me raconter le travail réalisé par vos employés ? Ev. Une journée type ?
- Comment est structurée la semaine de travail ?
- Comment considérez-vous le travail agricole actuel ?
- Les employés travaillent-ils de manière autonome ?

Caractéristiques de la main-d'œuvre étrangère

- De quelles nationalités sont-ils originaires ?
- Avez-vous travaillé avec des personnes d'autres nationalités ?
- Etes-vous satisfaits de leur travail ? Pouvez-vous me donner des exemples ? Si vous deviez qualifier leur travail, comment le feriez-vous ?
- Que font-ils sur l'exploitation ? Restent-ils toute l'année ?
- Pouvez-vous m'expliquer le profil des personnes qui travaillent chez vous ? [*Âges, professions, statuts, etc. ?*]
- Quelle est votre relation avec ces personnes ? Comment êtes-vous perçu comme patron ?
- Habitent-ils sur l'exploitation avec vous ? Comment se passe la cohabitation ?
- Comment faites-vous pour dépasser la barrière de la langue ?
- Connaissez-vous leurs motivations à venir travailler en Suisse ?
- Combien d'années restent en général un employé dans votre exploitation ?
- Avez-vous employé ou employez-vous des femmes ?

Pratiques de recrutement (et de licenciement)

- Pouvez-vous me raconter comment vous avez recruté la main-d'œuvre étrangère sur votre exploitation ?
 - o Agrimpuls ou d'autres agences de placement ?
 - o Par des contacts (autres employés, connaissances, agriculteurs, intermédiaires) ?
 - Quels sont les avantages de passer par des réseaux de travailleurs ou d'employeurs ?
 - o Par internet ?
 - o Par des annonces ? Avez-vous déjà posté ou répondu à une annonce ? Vous pouvez m'expliquer comment ça s'est passé ?
- Par le passé, avez-vous utilisé d'autres méthodes ?
- Trouvez-vous que les outils à disposition (également les statuts des employés) sont convaincants ? Voudriez-vous changer le système de recrutement ?
- Pour les embaucher, vous gérez comment les documents administratifs ?
- Pouvez-vous m'expliquer les démarches administratives que vous faites ?
- Et pour le licenciement ? Avez-vous déjà dû licencier un employé ? Avez-vous des exemples ?

Difficultés locales et motivations pour recruter à l'étranger

- Comment utilisez-vous le marché du travail suisse ? Avez-vous déjà travaillé avec de la main-d'œuvre suisse ? Voyez-vous des différences entre un travailleur suisse et un travailleur étranger ? Avez-vous des exemples ?
- Comment expliquez-vous le fait qu'il y ait peu de Suisses dans les employés agricoles ? [*Salaires, statut social, démographie, etc. ?*]
- La fin du statut de saisonnier et l'entrée en vigueur de la libre circulation des personnes depuis 2002 ont-elles changé quelque chose pour vous ? Avez-vous des exemples ?

Thèmes pour des questions éventuelles :

- Utilisation de la technologie sur l'exploitation (baisse du besoin de main-d'œuvre ?)
- Les personnes non-déclarées dans l'agriculture
- Le meilleur souvenir avec l'employé étranger / le moins bon souvenir ?