Flexibilité interne et flexibilité externe dans le contrat OMI

Aurélie Darpeix

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/etudesrurales/8777>

DOI : 10.4000/etudesrurales.8777

ISSN : 1777-537X

Éditeur

Éditions de l'EHESS

Édition imprimée

Date de publication : 1 juillet 2008

Pagination : 69-86

Référence électronique

Aurélie Darpeix, « Flexibilité interne et flexibilité externe dans le contrat OMI », *Études rurales* [En ligne], 182 | 2008, mis en ligne le 01 janvier 2010, consulté le 08 janvier 2020. URL : <http://journals.openedition.org/etudesrurales/8777> ; DOI : 10.4000/etudesrurales.8777

Cet article est disponible en ligne à l'adresse :

http://www.cairn.info/article.php?ID_REVUE=ETRU&ID_NUMPUBLIE=ETRU_182&ID_ARTICLE=ETRU_182_0069

Flexibilité interne et flexibilité externe dans le contrat OMI

par Aurélie DARPEIX

| Editions de l'EHESS | Études rurales

2008/2 - 182

ISSN 0014-2182 | ISBN 9782713222054 | pages 69 à 86

Pour citer cet article :

— Darpeix A., Flexibilité interne et flexibilité externe dans le contrat OMI, Études rurales 2008/2, 182, p. 69-86.

Distribution électronique Cairn pour Editions de l'EHESS .

© Editions de l'EHESS . Tous droits réservés pour tous pays.

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

FLEXIBILITÉ INTERNE ET FLEXIBILITÉ EXTERNE DANS LE CONTRAT OMI

Aurélie Darpeix

D EPUIS LES ANNÉES 1980, le marché du travail des pays industrialisés est marqué par l'émergence et la montée en puissance de formes particulières d'emploi : le CDD et l'intérim¹. La diversité de ces formes d'emploi semble avoir succédé à l'uniformité du modèle salarial fordiste [Boyer 2001]. Le poids des marchés internes [Doeringer et Piore 1971] s'est réduit au profit des marchés professionnels, pour les salariés aux compétences définies, reconnues et non transférables, ou au profit de la flexibilité des marchés, pour les salariés aux compétences standardisées et transférables [Beffa, Boyer et Touffut 1999].

Dans ce contexte, les besoins de flexibilité des entreprises sont désormais satisfaits par deux formes polaires de flexibilité du travail : la flexibilité interne et la flexibilité externe. La flexibilité interne est apportée par les salariés de l'entreprise : elle s'appuie sur leur polyvalence et sur la modulation de leurs horaires. À l'inverse, l'utilisation de contrats temporaires ou l'externalisation apportent une flexibilité de type externe aux entreprises. Dans la littérature, ces deux formes sont souvent

opposées et chacune d'entre elles est rattachée à une forme d'emploi : CDI, pour l'une ; CDD ou intérim, pour l'autre².

Cet article se propose d'étudier un CDD spécifique : le contrat OMI, devenu, en 2006, contrat ANAEM³. Ce contrat est principalement utilisé dans le secteur des fruits et légumes, caractérisé par de fortes fluctuations d'activité. Nous verrons que son originalité est d'allier les caractéristiques de la flexibilité interne à celles de la flexibilité externe, et qu'il suggère de réinterroger la dichotomie traditionnelle entre ces deux types de flexibilité. Nous montrerons, de plus, que la forme de flexibilité que renferme ce contrat varie selon le système de production dans lequel il est mobilisé.

Dans une première partie, nous présenterons le contrat OMI. Dans une deuxième partie, nous nous intéresserons aux caractéristiques du secteur des fruits et légumes et à la flexibilité du travail dans ce secteur tout en soulignant l'ambiguïté de la notion de « saisonnalité ». Dans une troisième partie, enfin, nous expliquerons en quoi le contrat OMI associe flexibilités externe et interne

1. Nous tenons à remercier Philippe Perrier-Cornet et Céline Bignebat pour leurs remarques et suggestions ainsi qu'Émeline Bergeron pour son aide précieuse.

2. Nous ne traiterons pas ici de l'externalisation qui correspond à la transformation d'un contrat de travail en un contrat commercial.

3. L'Agence nationale d'accueil des étrangers et des migrations (ANAEM) a remplacé l'Office des migrations internationales (OMI) en 2005. Cet article porte sur la période antérieure à la mise en place des contrats ANAEM : il ne sera question ici que des contrats OMI.

Évolution de l'introduction des travailleurs OMI

Entre 1946 et 1980, chaque année, près de 100 000 saisonniers étrangers étaient introduits en France. Les betteraviers ont été, vers le milieu du XX^e siècle, les premiers à organiser le recrutement de cette main-d'œuvre [Hubscher 2005]. Les travaux étaient alors effectués par des Belges et des Italiens. Les progrès techniques, à partir des années 1960, ont sonné le glas de l'entrée de ces deux nationalités. La viticulture a alors pris le relais, recrutant des vendangeurs espagnols et portugais. Le développement de la machine à vendanger explique la baisse progressive du nombre de ces étrangers à partir de 1971. Depuis, les cultures de fruits et légumes, dont les surfaces ont explosé à partir des années 1960, concentrent la plupart des contrats OMI.

Le déclin de ces contrats dans les années 1980 est le reflet d'une politique d'immigration plus restrictive. Suite au premier choc pétrolier et à la montée du chômage, les conditions d'entrée sur le territoire français se sont durcies. Une circulaire de 1976 indique que la situation de l'emploi est désormais opposable au recrutement de travailleurs étrangers.

De 1995 à 2000, seuls les travailleurs qui étaient déjà venus les années précédentes peuvent être introduits de nouveau. Le déclin enregistré des contrats OMI procède aussi d'une modification des statistiques. En 1992, les Espagnols et les Portugais cessent d'être comptabilisés alors qu'ils représentaient encore près de 80 % des entrées en 1991. Depuis 1992, Marocains, Polonais et Tunisiens constituent la quasi-totalité de la main-d'œuvre temporaire.

Aujourd'hui, le nombre annuel des entrées paraît dérisoire comparé à celui des années 1960-1970. Pourtant, entre 2000 et 2005, le nombre des contrats a plus que doublé. Plusieurs indices suggèrent que le contrat OMI est une forme d'emploi qui retrouve son essor. Les mouvements de travailleurs temporaires représentent une part croissante des flux migratoires [El Mouhoub 2006]. La société française connaît, depuis les années 1980, un développement de l'emploi temporaire, et le contrat OMI s'inscrit dans cette évolution. L'augmentation des contrats OMI (puis ANAEM) à partir de 2001, sous la pression de la profession et en raison d'un assouplissement des directives ministérielles, révèle l'intérêt des agriculteurs pour ces contrats et laisse entendre que les demandes de ces derniers sont bridées [Morice 2006].

et comparerons la saisonnalité de l'emploi dans différents groupes d'exploitation pour mettre en évidence que ce contrat peut déplacer la frontière entre « emploi permanent » et « emploi saisonnier ».

Notre travail s'appuie sur les recensements agricoles (RA) de 1988, 2000 et 2005⁴ et sur les chiffres annuels publiés par l'OMI depuis 1946⁵. Nous avons complété ces données par des enquêtes de terrain et par le dépouillement des fichiers administratifs de la Direction départementale du travail (DDTEFP) des Bouches-du-Rhône. Ce dépouillement nous a permis de récolter des informations sur les exploitations concernées (surface, type de culture, nombre de travailleurs en CDI, CDD et OMI).

Le contrat OMI : une forme particulière d'emploi

Depuis 1946, les contrats OMI offrent la possibilité d'introduire légalement, sur le territoire français, un travailleur étranger via un CDD « saisonnier » de 4 à 6 mois maximum, exceptionnellement prolongeable jusqu'à 8 mois⁶. Principalement utilisés dans le secteur agricole (dans 95 % des cas), ces contrats font office de titre de séjour : à expiration, le travailleur doit regagner son pays d'origine et y faire constater son retour à la mission de l'OMI. Entre 2000 et 2001, sous la pression de la profession [Morice 2006], le nombre de ces contrats est passé de 7 696 à 10 794. En 2005, leur nombre a atteint 15 795. Les exploitations de fruits et légumes concentrent plus de 50 % de ces entrées de travailleurs, qui viennent essentiellement du Maroc, de Tunisie et de Pologne, en vertu d'accords bilatéraux signés entre la France et ces pays⁷.

Depuis le tournant de la politique migratoire dans les années 1970, l'introduction de travailleurs étrangers est subordonnée à certaines conditions et doit pourvoir à des besoins sectoriels non satisfaits par la main-d'œuvre locale.

Les demandes d'entrée sur le territoire français sont examinées par les préfetures de département. La décentralisation de la prise de décision explique des différences entre départements. Ainsi, certains d'entre eux concentrent une part importante des travailleurs OMI : en 2005, le département des Bouches-du-Rhône en recrutait à lui seul 30 %, le Lot-et-Garonne, 10 %. Les départements qui accueillent le plus grand nombre de saisonniers sont de gros producteurs de fruits et légumes. Les écarts entre départements tiennent donc en partie aux disparités de la demande locale.

Cependant, le poids des travailleurs OMI parmi les saisonniers des exploitations de fruits et légumes varie d'un département à

4. Auxquels nous avons eu accès grâce au Conseil national de l'information statistique (CNIS). Les données de 2005 sont des données extrapolées.

5. *Annuaire des migrations OMI/ANAEM*, OMISTATS, 2005.

6. La loi du 24 juillet 2006 modifie la règle des nouveaux contrats ANAEM en créant une carte de séjour temporaire de 3 ans renouvelables et portant la mention « travailleur saisonnier ». L'étranger peut travailler en France 6 mois consécutifs tout en maintenant sa résidence à l'étranger. L'extension possible à 8 mois semble remise en question.

7. Avec le Maroc et la Tunisie en 1963, et avec la Pologne en 1992.

Tableau 1. Place des travailleurs OMI parmi les saisonniers
des exploitations de fruits et légumes

	Évolution des travailleurs OMI dans les fruits et légumes*			Nombre total de saisonniers dans les fruits et légumes en 2000**	Pourcentage de travailleurs OMI parmi les saisonniers des fruits et légumes***
	1990	2000	2005		
Bouches-du-Rhône	3 898 13 %	3 208 57 %	3 881 30 %	9 424	41 %
Drôme	1 364 5 %	350 6 %	377 3 %	17 010	2 %
Finistère	0 0 %	0 0 %	8 0 %	1 871	0 %
Gard	2 005 7 %	290 5 %	478 4 %	10 416	5 %
Gironde	377 1 %	31 1 %	203 2 %	1 347	15 %
Hérault	712 2 %	12 0 %	0 0 %	2 113	0 %
Isère	643 2 %	30 1 %	60 0 %	2 087	3 %
Lot-et-Garonne	6 633 22 %	79 1 %	1 340 10 %	5 728	23 %
Pyrénées-Orientales	782 3 %	22 0 %	12 0 %	6 710	0 %
Tarn-et-Garonne	1 604 5 %	3 0 %	1 516 12 %	9 244	16 %
Vaucluse	2 413 8 %	200 4 %	970 7 %	11 426	8 %
Autres	9 439 32 %	1 404 25 %	4 241 32 %	89 297	5 %
Total France	29 870 100 %	5 629 100 %	13 086 100 %	166 673	8 %

Sources : OMISTATS 2005, RA 2000, données personnelles.

* En additionnant les personnes recrutées pour la récolte des fruits et légumes, l'arboriculture, la plantation et autres (nomenclature OMISTATS).

** OTEX 28-39 : Orientation technico-économique 28 = maraîchage, 39 = arboriculture.

*** Chiffres du RA 2000 et du rapport OMISTATS 2005. Les chiffres du RA variant peu, nous les comparons avec les données OMISTATS les plus récentes, qui représentent mieux la réalité des entrées que les chiffres de 2000.

Tableau 2. Exploitations des Bouches-du-Rhône
avec des travailleurs OMI (moyenne 2000-2005)

Type de production	Légumes sous serre	Arboriculture pure	Légumes plein champ, avec ou sans serre	Arboriculture et/ou légumes diversifiés (vigne, foin)	Autres	Total
Nombre d'exploitations (%)	86 (19 %)	104 (23 %)	94 (22 %)	59 (13 %)	12 (3 %)	454 (100 %)
Nombre de travailleurs OMI (%)	269 (17 %)	615 (39 %)	239 (15 %)	190 (12 %)	41 (3 %)	1 578 (100 %)
Nombre de travailleurs OMI par exploitation (moyenne)	3	6	3	3	3	3
Poids des travailleurs OMI parmi les salariés en UTA*	44 %	41 %	53 %	45 %	39 %	45 %

Sources : échantillon DDTEFP, données personnelles.

* Unité de travail annuel ; 1 UTA = travail fourni par une personne à plein temps sur une année.

l'autre (tableau 1 p. 72). Dans certains départements (Bouches-du-Rhône et Lot-et-Garonne), ils représentent, en 2005, respectivement 41 % et 23 % des saisonniers. Dans d'autres (Vaucluse et Pyrénées-Orientales), ils ne représentent pas plus de 10 % des saisonniers.

Ainsi, au-delà des disparités de la demande, les différences départementales peuvent refléter des différences de disponibilité de la population rurale locale et l'évolution des mouvements migratoires. L'intensité du flux migratoire marocain en direction du sud-est de la France a contribué à inscrire des départements comme les Bouches-du-Rhône dans des réseaux facilitant le recrutement de travailleurs OMI en provenance de ce pays.

Les rapports de force locaux sont aussi à l'origine de décisions préfectorales différenciées, notamment dans les Bouches-du-Rhône, qui représentent près d'un tiers des introductions de saisonniers OMI en 2005. La plupart des départements ont connu une baisse des entrées à partir de 1990 (encadré p. 70 et tableau 1 p. 72). Or, le nombre d'introductions de travailleurs OMI dans les Bouches-du-Rhône est resté relativement stable entre 1990 et 2005. Cette stabilité s'explique par l'origine principalement marocaine de ces saisonniers mais aussi par les pressions constantes exercées sur la préfecture par les syndicats agricoles, pressions révélées en 2001 par un rapport des inspecteurs généraux Yves Van Haecke et Guy Clary⁸. Les travailleurs OMI des Bouches-du-Rhône sont essentiellement employés dans des exploitations de fruits et légumes spécialisées : plus de 40 % de ces exploitations ne comprennent que des vergers ou des serres ; à elles seules, elles accueillent plus de 50 % de ces salariés.

Dans les Bouches-du-Rhône, près de 40 % des travailleurs OMI sont recrutés dans les exploitations d'arboriculture pure. Ils y effectuent au minimum l'éclaircissage et la récolte. Quelques contrats sont prolongés à huit mois pour réaliser la taille. Dans les exploitations maraîchères serristes, qui font venir 17 % de ces travailleurs, la succession des productions et leur étalement sur l'année grâce à l'artificialisation du milieu atténuent la notion de « saison ». Les prolongements à huit mois sont très courants pour assurer l'entretien des serres en fin de contrat.

Ces travailleurs sont essentiellement des Marocains, âgés de 25 à 50 ans et d'origine rurale. Depuis quelques années, la main-d'œuvre en provenance des pays de l'Est (essentiellement polonaise) augmente mais reste minoritaire dans ce département⁹. Parmi les Marocains, les travailleurs OMI d'une même exploitation sont souvent issus d'une même famille. Les contrats sont nominatifs, et le recrutement se fait sur recommandation. Ce mode de recrutement permet la sélection des nouveaux entrants et soulage l'agriculteur de la formation des recrues. Il présente aussi l'avantage d'un contrôle mutuel des travailleurs et facilite leur logement sur place.

Le dépouillement des dossiers de la DDTEFP des Bouches-du-Rhône montre que le taux de réintroduction d'un ouvrier OMI d'une année sur l'autre est supérieur à 85 %.

8. Voir P. Herman, « Révélations d'un rapport officiel sur l'agriculture dans le Midi. Trafics de main-d'œuvre couverts par l'État », *Le Monde diplomatique*, juin 2005.

9. Depuis 2006, la situation de l'emploi local n'est plus opposable au recrutement de cette main-d'œuvre.

Il existe donc une réelle continuité dans la relation entre un exploitant et un travailleur, voire avec toute une famille. Certains sont présents sur l'exploitation depuis quinze ou vingt ans, et leur départ entraîne leur remplacement par un membre de la famille. Cette fidélisation est accentuée par le fait que l'administration accepte plus facilement l'introduction d'anciens salariés que celle de nouveaux.

D'un point de vue juridique, les travailleurs OMI sont des salariés saisonniers. Ils ne touchent donc pas de prime de précarité. Ils sont en général rémunérés au coefficient 100¹⁰, coefficient qui correspond, selon la convention collective, à un statut de « manœuvre agricole » sans qualification ni autonomie. Pourtant, les exploitants mettent en avant certaines caractéristiques de ces travailleurs, qui viennent contredire ce statut : ils sont « fiables », « disponibles », « fidèles » et « motivés »¹¹. Les patrons louent régulièrement les « savoirs » et « savoir-faire » de leurs employés. Ils précisent qu'ils ont formé « leurs » saisonniers, que ceux-ci ont l'habitude des tâches à effectuer et connaissent bien l'exploitation. Ils soulignent leur polyvalence et leur autonomie, voire leur capacité d'encadrement : le noyau dur des travailleurs OMI joue un rôle clé dans l'exploitation.

Le caractère nominatif du contrat et sa signature comme condition de séjour du saisonnier confèrent aux agriculteurs un pouvoir de décision indirect sur le droit de séjour du travailleur et sur sa possibilité de retour l'année suivante, ce contrat ne donnant pas droit à une priorité d'embauche. En cas de litige entre l'employeur et le salarié, ce dernier peut

rencontrer des difficultés pour demeurer légalement sur le territoire et faire valoir ses droits. Les revendications sont souvent étouffées par la menace de non-renouvellement du contrat et par la pression de la famille élargie, dont les contrats sont alors en jeu. Cette relation contractuelle spécifique est donc à même de créer un espace de non-droit quant aux conditions de travail, de salaire et de logement.

Le contrat OMI, et la forme d'emploi qui en découle, présente ainsi deux particularités. En premier lieu, malgré le caractère temporaire de ce contrat, il existe une continuité dans la relation entre l'employeur et l'employé, qui permet à ce dernier d'acquérir une réelle compétence. En second lieu, ce contrat renferme un certain déséquilibre. Agnès Viottolo-Ludmann [2004] rappelle que le droit du travail a progressivement procédé à des rééquilibrages en accordant, d'un côté, des droits spécifiques à chacun des contractants et en soulignant, de l'autre, leurs obligations respectives afin d'arriver à une « égalité corrective » et d'assurer au salarié le statut de contractant « libre et égal ». Dans le cas des contrats OMI, cette « égalité corrective » est altérée par le fait que le droit de séjour est attaché à un contrat de travail et que le salarié est lié à un employeur unique, dans un secteur d'activité déterminé et dans une zone géographique donnée.

10. Parfois, le coefficient est supérieur à 100, mais, depuis 2000, les niveaux de salaire les plus bas se sont rapprochés.

11. Ces appréciations proviennent des enquêtes de terrain et des lettres de motivation des exploitants figurant dans les dossiers de la DDTEFP des Bouches-du-Rhône.

Flexibilité du travail en agriculture et ambiguïté de la « saisonnalité »

Le secteur des fruits et légumes est soumis à de fortes fluctuations d'activité. La quantité de travail nécessaire à l'hectare peut être multipliée par cinq entre les mois de récolte et les mois de creux. Ces fluctuations se distinguent selon leur prévisibilité : lorsqu'elles correspondent à la succession des différentes tâches agricoles (éclaircissage, récolte, taille) et font appel à la notion de « saison », elles sont relativement prévisibles ; au contraire, lorsqu'elles sont liées au climat et à la demande, elles sont plus difficiles à prévoir.

Certaines évolutions du secteur sont susceptibles de renforcer les risques que courent les exploitants. Le mouvement de spécialisation en est une, la diversification étant souvent perçue comme une stratégie d'assurance en agriculture. En outre, l'augmentation de la concurrence (intégration, à l'Union européenne, de pays à faibles coûts de main-d'œuvre et libéralisation des échanges au sein de la zone euroméditerranéenne) réduit les marges des agriculteurs et accroît l'incertitude de la demande. Enfin, les grandes et moyennes surfaces ont pris une place de plus en plus importante dans la distribution des fruits et légumes, réduisant ainsi le pouvoir de négociation des agriculteurs et les exposant à des exigences accrues en termes de qualité, de volume et surtout de délais.

Ces évolutions conduisent à la recherche d'une plus grande « flexibilité » [Lamanthe 2005], ce terme étant entendu comme la capacité d'un système à s'adapter rapidement à un changement¹². Intervenir sur la production et

la main-d'œuvre peut permettre de réagir aux fluctuations : les ressources humaines constituent alors une variable d'ajustement.

La littérature distingue deux formes polaires de flexibilité du travail : la flexibilité interne et la flexibilité externe [Atkinson 1985 et 1987 ; Beffa, Boyer et Touffut 1999 ; Bunel 2004 ; Sauze, Thèvenot et Valentin 2008]. Ces formes polaires renvoient à une vision duale du marché du travail [Doeringer et Piore 1971]. La flexibilité interne consiste à répondre aux variations d'activité par un ajustement du volume de travail des salariés de l'entreprise. La flexibilité externe correspond à la modulation du volume d'emploi en fonction des besoins de la production par le recours au marché externe du travail. Les auteurs distinguent la flexibilité interne qualitative de la flexibilité interne quantitative, qui correspondent, l'une, à la polyvalence des travailleurs, et l'autre, à une organisation souple du temps de travail dans l'entreprise. L'emploi de travailleurs via des contrats temporaires renvoie généralement à une flexibilité externe quantitative, et l'externalisation à une flexibilité externe qualitative.

Les formes de flexibilité mises en place dépendraient de leurs caractéristiques propres (coût et délai de recrutement), des caractéristiques des fluctuations (prévisibilité, amplitude) [Bunel 2004] et des compétences dont l'entreprise a besoin [Caroli 2000] : l'imprévisibilité et l'amplitude de la fluctuation favoriseraient, l'une, le recours à la flexibilité interne, et l'autre, le recours à la flexibilité externe. La flexibilité externe s'avérerait

12. Pour plus de détails sur les définitions de la flexibilité, voir F. Pasin et A. Tchokogué [2001].

préjudiciable à l'accumulation de compétences par les travailleurs et serait de mise lorsque les compétences requises sont faibles, standardisées ou codifiables. La flexibilité interne serait préférée lorsque les compétences requises sont spécifiques à l'entreprise. Plus précisément, lorsque le savoir est porté par les individus, la flexibilité interne serait garante du développement des compétences organisationnelles de l'entreprise.

L'analyse de la flexibilité du travail en agriculture s'est essentiellement centrée sur les systèmes de production familiaux, où elle implique la polyvalence du chef d'exploitation, l'accroissement de son offre de travail et la mobilisation d'une main-d'œuvre extérieure proche, sans coût supplémentaire visible [Mundler et Laurent 2004]. Lorsque l'exploitant recourt au marché externe du travail, les relations s'inscrivent dans un espace professionnel de type domestique [Boltanski et Thévenot 1991], où l'employeur entretient un lien privilégié et paternaliste avec ses employés [Lamanthe 2005]. La proximité familiale ou géographique de cette main-d'œuvre permet aux relations de travail de s'inscrire dans la durée. Même mobilisés de manière ponctuelle, les travailleurs connaissent les tâches à effectuer dans l'exploitation. Cette flexibilité externe originale n'est donc pas antagonique de l'accumulation de compétences spécifiques à l'entreprise.

Cependant, l'agriculture est loin d'être un secteur uniquement familial. Dans les fruits et légumes en particulier, les salariés, permanents ou saisonniers, représentent près de 50 % de la main-d'œuvre totale. L'agriculture des pays développés et, plus encore, le secteur des

fruits et légumes connaissent un mouvement de salarisation [Findeis 2002] en lien avec l'augmentation de la taille des exploitations, leur spécialisation, et le fait que la main-d'œuvre familiale travaille de moins en moins sur l'exploitation (conjointes, enfants). Entre 1988 et 2005, la part du travail familial est tombée de 65 % à moins de 50 % dans les exploitations de fruits et légumes françaises. Celle du travail salarié permanent est restée relativement stable (autour de 15 %). À l'inverse, celle du travail salarié saisonnier est passée de 20 à 35 %¹³. Les exigences accrues en termes de flexibilité doivent désormais être en grande partie supportées par la main-d'œuvre salariée.

L'organisation des exploitations de fruits et légumes repose généralement sur la polyvalence des permanents et la disponibilité des saisonniers [Codron, Rolle et Bourquelot 1995 ; Lamanthe 2005]. Elle s'appuie sur une flexibilité interne qualitative et sur une flexibilité externe quantitative, la main-d'œuvre familiale assurant toujours, mais dans une moindre mesure, sa part de flexibilité.

Pourtant, la distinction entre « travailleurs permanents » et « travailleurs saisonniers » est délicate à établir. La notion de « saison », et donc de « travailleurs saisonniers », est floue. À partir de 1986, le CDD fournit un cadre légal au travail saisonnier¹⁴. Les débats juridiques qui ont succédé à cette mesure ont révélé combien la notion de « saison » était

13. RA 1988, « Enquête structure » 2005, données personnelles.

14. Ordonnance n° 86-948 du 11 août 1986.

ambiguë [Casaux 1988]. Des circulaires ont tenté d'apporter des éléments de définition : le travail saisonnier est censé répondre aux besoins d'activités « normalement appelées à se répéter chaque année à dates à peu près fixes »¹⁵. Cette définition soulève des interrogations. La plupart des travaux en agriculture sont cycliques, et, dans ce secteur, l'activité correspond à une succession de tâches saisonnières que le travailleur peut exercer au sein d'un même emploi. La « saisonnalité de la tâche » et la « saisonnalité de l'emploi » sont donc deux notions distinctes, a fortiori quand la saison est mise à mal par l'allongement des périodes de récolte, notamment dans les productions sous serre, ou par des complémentarités temporelles au sein d'une même exploitation.

En 2005, un débat entre la FDSEA de l'Hérault, la CGT et la CFDT sur la saisonnalité de la taille en viticulture confirmait ce flou : reconnaître que la taille, considérée jusque-là comme « le fleuron du travail permanent »¹⁶, était un travail saisonnier permettait aux agriculteurs de recourir à des CDD saisonniers, exonérés de charges et de prime de précarité alors qu'auparavant la taille était en grande partie effectuée par des permanents ou des CDD classiques.

Depuis les années 1990, des mesures successives d'exonération de charges sur les contrats courts ont été prises. Aujourd'hui, certains contrats sont exonérés à 90 %, sur une durée de 116 jours ouvrés. Ces mesures ont rendu les contrats courts particulièrement attractifs face aux impératifs de coûts du secteur, aggravés par la concurrence.

Dans le même temps, cette concurrence raffermi les exigences des agriculteurs vis-à-vis des salariés, tant du point de vue de la productivité que du point de vue de la qualité du travail. Or, le recours accru à la flexibilité externe a généralement un effet démobilisateur sur les salariés et empêche l'accumulation de compétences. Ce phénomène est d'autant plus vrai que le réservoir de populations dans lequel les agriculteurs puisaient précédemment (famille, ruraux) semble se tarir. Ce « délitement de l'espace professionnel domestique » conduit les agriculteurs à recruter leur main-d'œuvre parmi une population moins proche, familialement ou géographiquement, et dont les caractéristiques sont moins en adéquation avec leurs attentes (population urbaine, en l'occurrence) [Lamanthe 2005]. Désormais, la relation liant les travailleurs saisonniers aux exploitants agricoles ne s'inscrit plus dans la durée. D'après une étude sur les trajectoires des salariés agricoles, menée en 1998 [Tahar, Dintilhac et Blanc 1998], deux tiers d'entre eux passent par le travail saisonnier de manière transitoire (un à deux ans) avant de quitter définitivement le secteur agricole. Enfin, près de 90 % des emplois saisonniers ne sont pas renouvelés¹⁷.

La flexibilité externe que les agriculteurs mobilisent dorénavant à moindres coûts est difficilement compatible avec l'accumulation

15. Circulaires DRT du 30/10/1990 et du 29/10/1992.

16. Entretien avec un syndicaliste CFDT, 2006.

17. « Emplois saisonniers dans la production agricole en 2001 ». Direction des statistiques et des études économiques et financières de la MSA, 2004.

de compétences par le salarié et avec son investissement dans le travail. Elle est donc difficilement conciliable avec les exigences grandissantes en termes de productivité, de qualité et de qualification.

Le contrat OMI : une flexibilité composite selon les systèmes de production

Le contrat OMI est, dans sa définition juridique, un contrat temporaire. Les exploitants anticipent leurs besoins et demandent à l'administration, avant le début de la campagne, l'autorisation d'introduire des saisonniers. Ce contrat apporte aux agriculteurs une flexibilité externe classique : ils peuvent ainsi adapter le volume d'emploi à la quantité de travail à effectuer et répondre aux fluctuations prévisibles.

Cependant, certaines des caractéristiques des travailleurs OMI sont proches de celles de la flexibilité interne. D'une part, ils sont polyvalents : l'expérience et la qualification qu'ils ont accumulées avec le temps leur permettent de se redéployer d'une tâche à l'autre, si nécessaire. Leur connaissance de l'exploitation leur confère une autonomie qui les autorise parfois à seconder l'exploitant lorsque celui-ci doit faire face à des imprévus. D'autre part, ils sont très disponibles : étrangers au pays, logés sur l'exploitation, ils sont en France pour « faire des heures », leur vie extraprofessionnelle étant réduite à sa plus simple expression. Cette grande disponibilité, renforcée par le déséquilibre contractuel, assure un bon ajustement du volume de travail aux besoins de la production. Or, une telle forme de flexibilité prend ordinairement appui sur des salariés permanents de l'entreprise. Le contrat OMI semble donc combiner

les caractéristiques des deux formes de flexibilité : il répond à la fois aux fluctuations prévisibles et aux fluctuations imprévisibles en adjoignant à la flexibilité externe des caractéristiques de la flexibilité interne.

Certains travailleurs OMI pourraient alors se substituer à des travailleurs permanents. Dans un contexte de pression sur les coûts, les exploitants peuvent être tentés de déplacer la frontière entre « l'emploi permanent » et « l'emploi saisonnier », les contrats OMI étant comptabilisés comme « saisonniers » dans les statistiques nationales.

Pour mettre en évidence d'éventuelles substitutions, nous nous intéressons à la saisonnalité de l'emploi salarié dans les exploitations. Nous définissons cette saisonnalité à partir de deux catégories statistiques : celle de l'emploi salarié permanent (CDI) et celle de l'emploi salarié saisonnier (dont les contrats OMI). La saisonnalité de l'emploi salarié correspond donc au ratio du travail saisonnier sur le travail total (exprimé en unité de travail annuel : UTA).

Si les contrats OMI les plus longs (huit mois) remplacent des contrats permanents, le ratio de saisonnalité de l'emploi devrait être supérieur dans les exploitations employant des travailleurs OMI. En somme, nous cherchons à savoir si la présence de ce type de travailleurs augmente la saisonnalité de l'emploi. À cette fin, nous comparerons un échantillon d'exploitations de fruits et légumes des Bouches-du-Rhône accueillant des saisonniers OMI avec l'ensemble des exploitations de fruits et légumes des Bouches-du-Rhône¹⁸.

18. En 2000, on recensait 1 747 exploitations de fruits et légumes dans les Bouches-du-Rhône : moins de 1 000 d'entre elles recrutaient des travailleurs OMI.

Tableau 3. Caractéristiques des exploitations d'arboriculture pure
selon leur taille (moyenne 2000-2005)

			Surface (ha)	UTA/ 100 ha	UTA familiale/ exploitation	UTA familiale/ UTA totale	UTA saisonnière/ UTA salariée totale
Taille	Département	Nombre des exploitations					
Entre 0 et 1 UTA salariée	Bouches-du-Rhône	117	7	30	1,3	75 %	97 %
	BdR avec OMI	16	9	—*	—*	—*	94 %
	France entière	1 094	8	34	1,4	78 %	97 %
Entre 1 et 4 UTA salariées	Bouches-du-Rhône	138	15	25	1,4	40 %	78 %
	BdR avec OMI	37	16	—*	—*	—*	90 %
	France entière	1 096	15	33	1,5	41 %	79 %
Entre 4 et 7 UTA salariées	Bouches-du-Rhône	37	30	25	1,5	22 %	72 %
	BdR avec OMI	14	25	—*	—*	—*	77 %
	France entière	368	24	35	1,6	23 %	74 %
Plus de 7 UTA salariées	Bouches-du-Rhône	64	81	35	1,7	10 %	66 %
	BdR avec OMI	37	66	—*	—*	—*	78 %
	France entière	625	52	47	1,7	11 %	73 %

Sources : RA 2000, base DDTEFP, données personnelles.

* Pas de données disponibles.

Tableau 4. Caractéristiques des exploitations légumières serristes
selon leur taille (moyenne 2000-2005)

			Surface (ha)	UTA/ 100 ha	UTA familiale/ exploitation	UTA familiale/ UTA totale	UTA saisonnière/ UTA salariée totale
Taille	Département	Nombre des exploitations					
Entre 0 et 1 UTA salariée	Bouches-du-Rhône	81	0,8	276	1,5	74 %	85 %
	BdR avec OMI	10	0,8	—*	—*	—*	100 %
	France entière	166	0,8	313	1,5	75 %	85 %
Entre 1 et 4 UTA salariées	Bouches-du-Rhône	135	1,9	259	1,6	40 %	51 %
	BdR avec OMI	29	2,1	—*	—*	—*	78 %
	France entière	272	1,8	311	1,6	41 %	56 %
Entre 4 et 7 UTA salariées	Bouches-du-Rhône	50	2,6	305	1,8	25 %	42 %
	BdR avec OMI	20	2,7	—*	—*	—*	64 %
	France entière	181	2,3	426	1,6	23 %	42 %
Plus de 7 UTA salariées	Bouches-du-Rhône	72	4,1	429	2	14 %	35 %
	BdR avec OMI	26	2,4	—*	—*	—*	47 %
	France entière	236	3,8	548	1,8	13 %	41 %

Sources : RA 2000, base DDTEFP, données personnelles.

* Pas de données disponibles.

Éléments de méthodologie

Nous utilisons les données du RA 2000 et des données issues des dossiers de la DDTEFP des Bouches-du-Rhône. Nous avons dépouillé, de manière aléatoire, 454 des 1 000 dossiers d'exploitants employeurs d'OMI en 2000, ce qui correspond à plus de 1 500 travailleurs, soit plus de la moitié des entrées dans le département à cette date.

Le ratio de saisonnalité de l'emploi (UTA salariée saisonnière/UTA salariée totale) est susceptible de varier selon le type de production, la taille de l'exploitation, son niveau de spécialisation et la quantité de travail fournie par la main-d'œuvre familiale.

Nous avons sélectionné des exploitations spécialisées à 100 % (arboriculture pure ou légumes sous serre). L'intensivité en travail à l'hectare pouvant varier d'un système à l'autre, nous prenons la quantité de travail salarié comme unité de mesure de la taille des exploitations*. Pour limiter l'impact de la main-d'œuvre familiale, nous comparons uniquement les exploitations les plus grandes, employant plus de 4 UTA salariées (plus de 2 ha de serres et plus de 25 ha de vergers) et dans lesquelles la main-d'œuvre familiale représente moins d'un quart de la main-d'œuvre totale.

Pour les données de la DDTEFP, nous considérons qu'un CDI équivaut à 1 UTA, un CDD non OMI à 0,3 UTA et un travailleur OMI à 0,5 UTA en arboriculture, et à 0,6 UTA en maraîchage sous abris (durée moyenne des contrats).

* Nous ne disposons pas d'information sur la main-d'œuvre familiale dans l'échantillon DDTEFP.

Nous avons sélectionné de grandes exploitations homogènes en termes de système de production afin de limiter les facteurs susceptibles d'influencer la saisonnalité de l'emploi autres que la présence de travailleurs OMI.

La quantité de travail familial est sensiblement la même quels que soient le système de production et la taille de l'exploitation (en général, moins de 2 personnes en équivalent-temps plein). Ainsi, plus l'exploitation est grande, plus la part familiale diminue (tableaux 3 et 4 pp. 80-81) : l'agrandissement passe donc par l'embauche de main-d'œuvre salariée. Dans les petites exploitations, le travail salarié est un appoint : il est essentiellement saisonnier. À l'inverse, les grandes exploitations emploient un nombre élevé de salariés, et le travail permanent y est majoritaire.

Les résultats sont contrastés selon le système de production. Dans les grandes exploitations arboricoles des Bouches-du-Rhône employeurs de travailleurs OMI, la saisonnalité de l'emploi est très élevée (tableau 3) : près de 80 % du travail salarié est saisonnier. Pourtant, elle n'est pas significativement plus élevée que celle des grandes exploitations arboricoles du reste de la France. À l'inverse, dans les grandes exploitations serristes des Bouches-du-Rhône ayant des contrats OMI, la saisonnalité de l'emploi est plus élevée que dans l'ensemble des grandes exploitations serristes de France : alors que le ratio de saisonnalité est généralement inférieur à 45 % dans les exploitations de 4 à 7 UTA salariées, il atteint plus de 60 % dans les exploitations de même taille employant des travailleurs OMI. La différence est plus marquée dans les exploitations de 4 à 7 UTA salariées que dans celles de plus de 7 UTA salariées (tableau 4).

Or, pour les systèmes serristes, l'augmentation de la taille de l'exploitation va de pair avec une intensification du travail. Tandis que les exploitations serristes de 4 à 7 UTA salariées utilisent environ 4 UTA/ha, les très grandes exploitations utilisent plus de 5 UTA/ha. Ces différences peuvent s'expliquer de deux manières. D'une part, dans les systèmes serristes, le capital, loin d'être un substitut au travail, lui est complémentaire. L'augmentation de la taille des exploitations s'accompagne d'investissements en capital et donc d'un accroissement de la demande en travail. D'autre part, certaines grandes exploitations assurent le conditionnement de la production et sa commercialisation : les phénomènes de substitution entre travailleurs permanents et travailleurs OMI y seraient plus difficilement observables.

Dans les grandes exploitations arboricoles (comprises entre 4 et 7 UTA), la présence d'« OMI » influe peu sur la saisonnalité de l'emploi. La flexibilité apportée par ces travailleurs semble donc assez proche de celle d'un CDD classique. À l'inverse, dans les grandes exploitations serristes, elle augmente sensiblement la saisonnalité de l'emploi : certains « OMI » pourraient y jouer le rôle de « permanents ». L'hypothèse selon laquelle le contrat OMI apporterait une forme de flexibilité interne s'avère donc confirmée.

Cette mobilisation contrastée de la flexibilité du contrat OMI peut s'expliquer par la différence des systèmes de production. La saisonnalité de l'emploi est beaucoup plus marquée dans l'arboriculture que dans la culture sous serre : dans cette dernière, près de 40 % des salariés sont saisonniers contre plus de

70 % dans les vergers (tableaux 3 et 4). La durée moyenne d'un CDD dans les exploitations serristes est de 86 jours contre 43 jours dans les exploitations fruitières (recensement agricole, 2000). Les serres permettent l'étalement des cultures, et les pics d'activité y sont plus longs et de moindre amplitude. Par ailleurs, la culture sous serre est généralement technique : elle nécessite savoir-faire et autonomie [Codron, Rolle et Bourquelot 1995]. En plus de la récolte et de l'entretien, il est souvent demandé aux salariés un travail d'observation de l'état sanitaire des plantations. Certaines tâches requièrent des compétences précises, comme le contrôle du taux d'humidité des serres et du système d'irrigation. Le recours à une flexibilité externe classique risque donc de pénaliser la production sous serre. En ce sens, les contrats OMI réduisent les coûts de main-d'œuvre sans que les exploitants aient à renoncer à la compétence en tant que telle.

Conclusion

Dans les systèmes familiaux, le recrutement de proximité permet d'allier compétence et

flexibilité, et ce à moindres coûts. Dans les systèmes salariaux, le recours à la flexibilité externe classique pour répondre aux fluctuations d'activité est susceptible de nuire à la qualité du travail.

Les contrats OMI combinent les caractéristiques de la flexibilité externe avec celles de la flexibilité interne, et cette combinaison se fait dans des proportions variables selon les systèmes de production.

Cette forme de flexibilité originale conduit à s'interroger sur la dichotomie existant entre « flexibilité externe » et « flexibilité interne » ainsi que sur le rattachement strict des contrats temporaires à la flexibilité externe. Le large éventail des formes de flexibilité ne peut se réduire à cette simple dichotomie conceptuelle.

Les résultats de nos travaux incitent à étudier plus avant les possibilités de substitution des travailleurs permanents par des travailleurs OMI. Il faudrait creuser davantage les différences entre les systèmes de production afin de saisir comment les contraintes et les logiques de production influencent la structuration du collectif de travail.

Bibliographie

- Atkinson, John** — 1985, « Flexibility : planning for an uncertain future », *Manpower Policy and Practice* 1 : 26-29. — 1987, « Flexibility or fragmentation ? The United Kingdom labour market in the 1980s », *Labour and Society* 12 : 87-105.
- Beffa, Jean-Louis, Robert Boyer et Jean-Philippe Touffut** — 1999, « Le droit du travail face à l'hétérogénéité des relations salariales », *Droit social* 12 : 1039-1051.
- Boltanski, Luc et Laurent Thévenot** — 1991, *De la justification. Les économies de la grandeur*. Paris, Gallimard.
- Boyer, Robert** — 2001, « Du rapport salarial fordiste à la diversité des relations salariales ». Document de travail. Couverture orange CEPREMAP 14 : 1-21.
- Bunel, Mathieu** — 2004, « Arbitrage entre flexibilité interne et flexibilité externe : une analyse empirique ». Documents d'études de la DARES 81 : 1-27.
- Caroli, Ève** — 2000, « Flexibilité interne versus flexibilité externe du travail : quels enseignements peut-on tirer de l'approche de la firme en termes de compétences ? », Document de travail LEA-INRA : 1-10.
- Casaux, Lise** — 1988, « Le travail saisonnier non précaire », *Droit social* 2 : 122-135.
- Codron, Jean-Marie, Pierre Rolle et Françoise Bourquelot** — 1995, « L'emploi dans la production de légumes de serre en France et aux Pays-Bas. Un marché du travail des disponibilités », in G. Allaire et R. Boyer eds., *La grande transformation de l'agriculture*. Paris, Economica : 119-133.
- Doeringer, Peter et Michael Piore** — 1971, *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington MA, Heath.
- El Mouhoub, Mouhoub** — 2006, « Migrations internationales, mondialisation et développement », *La lettre de la régulation* 55 : 1-9.
- Findeis, Jill** — 2002, *The dynamics of hired farm labor. Constraints and community responses*. New York, CABI Publishing.
- Hubscher, Ronald** — 2005, *L'immigration dans les campagnes françaises (XIX^e-XX^e siècle)*. Paris, Odile Jacob.
- Lamanthe, Annie** — 2005, « Les transformations du marché du travail : un éclairage à partir de l'analyse des décalages entre offre et demande dans un système productif localisé », *Sociologie du travail* 47 (1) : 37-56.
- Morice, Alain** — 2006, « Pas de séjour sans travail, ou les pièges du contrat saisonnier. L'exemple des Marocains dans l'agriculture provençale », *Migrations Société* 107 : 211-231.
- Mundler, Patrick et Catherine Laurent** — 2004, « Flexibilité du travail en agriculture : méthodes d'observation et évolutions en cours », *Ruralia* 12-13. Consultable sur <http://ruralia.revues.org/document336.html>.
- Pasin, Federico et André Tchokogué** — 2001, « La flexibilité multiforme des entreprises de transport », *Revue française de gestion* 132 : 23-31.
- Sauze, Damien, Nadine Thèvenot et Julie Valentin** — 2008, « L'éclatement de la relation de travail : CDD et sous-traitance en France », in *Le contrat de travail*. La Découverte (« Repère ») : 57-68.
- Tahar, Gabriel, Benoît Dintilhac et Michel Blanc** — 1998, « La dynamique de l'emploi salarié agricole : trajectoires professionnelles et mobilité des salariés agricoles », *Économie et sociologie rurales* 5 : 1-17.
- Viottolo-Ludmann, Agnès** — 2004, *Égalité, liberté et relation contractuelle de travail*. Université de droit, d'économie et des sciences d'Aix-Marseille, Presses universitaires d'Aix-Marseille.

Résumé

Aurélie Darpeix, *Flexibilité interne et flexibilité externe dans le contrat OMI*

Depuis les années 1980, l'émergence de formes atypiques de l'emploi et la déstabilisation des marchés internes du travail sont au cœur de nombreux débats. Dans ce contexte, deux formes polaires de flexibilité du travail sont généralement opposées : la flexibilité interne, qui prend appui sur les travailleurs de l'entreprise, et la flexibilité externe, synonyme du recours au marché externe du travail. Chacune de ces deux formes est rattachée de manière schématique à un contrat de travail particulier : contrat permanent (CDI) ou contrat temporaire. Notre article s'intéresse à une forme de contrat temporaire spécifique : le contrat OMI. Ce contrat d'immigration de travail est principalement utilisé dans le secteur agricole, soumis à de fortes fluctuations d'activité. Nous mettons en évidence que ce contrat allie les caractéristiques de ces deux formes de flexibilité, remettant en cause la dichotomie traditionnelle qui les sépare. Nous suggérons en outre que la flexibilité qu'il renferme peut être mobilisée de manière différente selon le système de production dans lequel il est utilisé.

Mots clés

arboriculture et culture sous serre, Bouches-du-Rhône, contrats OMI, flexibilité interne et externe du travail, saisonnalité

Abstract

Aurélie Darpeix, *Internal and external flexibility in OMI contracts*

Since the 1980s, the emergence of atypical forms of employment and the destabilization of internal labor markets have been the topic of many a debate. Two forms of labor flexibility, are usually set at odds: the internal flexibility of a firm's employees who have open-ended employment contracts and external flexibility, which relies on wage-earners from outside the firm under fixed-term contracts. The OMI contract, a specific temporary contract of immigration for work, is mainly used in agriculture, a sector with a fluctuating cycle. This contract combines the characteristics of both forms of flexibility, thus taking exception to the traditional dichotomy. Its flexibility can be put to different uses depending on the system of production.

Keywords

arboriculture and greenhouse farming, Bouches-du-Rhône Department (France), OMI contracts, internal and external labor flexibility, seasonal work